RÉSUMÉ DES TRAVAUX

forum national

Vers la reconnaissance sociale et économique de l'engagement de la Femme pendant la période périnatale

Tenu les 26 et 27 mars 2001

Regroupement Naissance Renaissance

Février 2002

La tenue de l'événement et la rédaction de ce document ont été rendues possibles grâce à la participation financière de Condition féminine Canada dans le cadre du Programme de Promotion de la femme.

Les points de vue exprimés ici sont uniquement ceux des auteures et ne représentent pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada.

Comité organisateur du Forum national du Regroupement Naissance-Renaissance :

Joanne Tessier, *présidente*

Annie Fraser, *vice-présidente*

Élaine Fréchette, *secrétaire*

Kathleen Patterson, *conseillère*

Annie Pelletier, *travailleuse*

Line Lévesque, *travailleuse*

Fabienne Mathieu, *travailleuse*

Danielle St-Laurent, *travailleuse*

Document publié par
Le Regroupement Naissance-Renaissance

Rédaction
Élaine Fréchette
Annie Pelletier
Avec la précieuse collaboration
des conférencières du Forum national

Révision
Sabine Auguste

Mise en page
Gérard Savoie

Impression
Groupe Scabrini

Les membres du Comité organisateur souhaitent remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réussite de ce Forum national par leur participation généreuse.

Regroupement Naissance-Renaissance

Adresse : 110, rue Sainte-Thérèse, bureau 201
Montréal (Québec) H2Y 1E6
Téléphone : (514) 392-0308
Télécopieur : (514) 392-9060
Courriel : rnr@cam.org

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 5

Mot de bienvenue 7

Valeurs et principes défendus par le RNR 8

Historique de la démarche 9

Allocutions d'ouverture

Mme Florence Ievers, coordonnatrice à Condition féminine Canada 10

Mme Jocelyne Caron, secrétaire d'État à la Condition féminine du Québec 11

Conférences d'ouverture

Madame Catherine Bourgault présente : Maternité et travail : une analyse exploratoire de la condition socio-économique des femmes primipares en période périnatale (C. Bourgault, A. Quéniart, 1999) 12

Mme Cathia Corriveau-Dignard présente : Le coût de la maternité des femmes du Québec (C. Corriveau-Dignard, R. Rose, 1999) 14

Atelier – Portraits : de la réalité aux changements souhaitables

Les travailleuses syndiquées 17

Les travailleuses non syndiquées 18

Les travailleuses au foyer et les travailleuses autonomes 18

Les étudiantes 19

Retour-synthèse sur les portraits 20

Conférences

Mme Élaine Carey-Bélanger présente : La périnatalité et le soutien aux parents dans les pays nordiques 21

Mme Romaine Malenfant présente : Maternité et précarisation de l'emploi (R. Malenfant, M. DeKoninck, 2000) 24

Panel – Travaux en cours sur la reconnaissance

Mme CLaudette Carbonneau (CSN) 27

Mme Marie-France Benoît (Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale) 29

Mme Huguette Labrecque (AFÉAS) 31

Mme Hélène Genier (FAFMRQ) 33

Allocution de Mme Françoise David (FFQ) 35

Atelier – Stratégies d'actions communes 37

Conclusion 38

Programmation du Forum national 39

INTRODUCTION

Le Regroupement Naissance-Renaissance (RNR) œuvre depuis 20 ans pour l'humanisation de la naissance et des services en périnatalité. Le peu de reconnaissance sociale et économique de l'engagement de la femme pendant la période périnatale a un impact important sur la façon dont les femmes vivent cette période, et demeure, pour le RNR, une préoccupation majeure.

Dernière étape d'un projet triennal, le Forum national avait comme objectif d'offrir une tribune où toutes les femmes et les groupes qui les représentent pourraient se rencontrer pour mobiliser leurs efforts vers un même objectif: que soit reconnu concrètement l'engagement de la femme dans la maternité. La tenue du Forum national s'est appuyée sur deux années de travaux, qui ont servi à documenter la situation réelle de la femme québécoise qui vit la période périnatale (la période périnatale est définie ici comme allant du début de la grossesse jusqu'à un an de vie de l'enfant). Les résultats de ces travaux ont été présentés au cours du Forum national pour informer et sensibiliser les participantes sur l'état actuel de la situation. D'autres recherches ou actions menées par différents groupes préoccupés par la situation des femmes et la maternité ont été également présentées aux participantes de façon à ce qu'elles puissent approfondir leur réflexion sur les enjeux reliés à la reconnaissance de la maternité.

Réunies en atelier, les participantes devaient, dans un premier temps, identifier les changements souhaitables en ce qui a trait à la reconnaissance de la maternité, selon leur situation particulière: travailleuse syndiquée, non syndiquée, autonome, au foyer ou étudiante. Les mesures et les conditions prioritaires – communes aux différents groupes – ont été dégagées en assemblée plénière. Sur cette base, les participantes se sont de nouveau réunies en atelier, mais en groupe hétérogène c'est-à-dire, sans égard à leur situation. Pour mandat, elles avaient, cette fois, à élaborer et proposer à l'assemblée des stratégies d'actions communes pour atteindre leur objectif de reconnaissance.

Les participantes – près d'une centaine – représentaient l'ensemble des situations des femmes. Des représentantes de la condition féminine des deux paliers de gouvernement étaient également sur place, de même que des syndicats, des organismes communautaires (groupes de femmes, groupes en périnatalité et groupes familles) et des groupes de recherche. Toutes ont généreusement mis à contribution leurs expériences diverses et ont animé les discussions par leur dynamisme. Une grande solidarité et une forte volonté d'action les ont unies tout au long du Forum, ce qui a permis de dégager de grands consensus vers un projet de société commun.

Ce document présente donc les grandes lignes du Forum national. On y retrouve les extraits des discours, les résumés des conférences, les revendications et les pistes d'actions apportées par les participantes, qui conduiront l'ensemble des femmes du Québec vers une véritable reconnaissance sociale et économique de leur engagement dans la maternité.

MOT DE BIENVENUE

Mme Joanne Tessier, présidente du Regroupement Naissance-Renaissance

Au nom du Regroupement Naissance-Renaissance, je suis fière de vous souhaiter la bienvenue au **Forum national : Vers la reconnaissance sociale et économique de l'engagement de la femme pendant la période périnatale** qui, nous l'espérons, nous permettra d'approfondir notre réflexion sur les enjeux sociaux et économiques entourant la maternité, d'exprimer nos opinions et d'élaborer des stratégies d'actions communes visant l'amélioration de la situation de toutes les femmes qui décident de s'engager dans le beau et grand projet que représente la maternité.

Combien de femmes souhaitent vivre pleinement leur maternité sans avoir à subir les effets pervers que sont l'appauvrissement économique et l'essoufflement physique et psychologique qui les guettent? Combien de femmes réclament des mécanismes pour concilier maternité et travail? Et qu'en est-il de l'autonomie des femmes, particulièrement lorsqu'elles sont «à charge» du conjoint?

Nous sommes, depuis toujours, face à un fait incontournable : la réalité biologique selon laquelle la femme a la capacité de porter un enfant, d'accoucher et d'allaiter. Cette contribution des femmes est considérable et profite à toute la société. En contrepartie, la femme qui s'engage dans la maternité paie très cher sa décision. En effet, sa contribution est peu reconnue socialement et elle vit un réel appauvrissement économique à court, à moyen et à long terme, ce qui a un impact majeur sur ses possibilités d'autonomie tout au long de sa vie.

L'engagement de la femme en période périnatale ne devrait-il pas être considéré et reconnu comme un temps de production sociale peu importe son statut social? Comment pourrions-nous inciter les différentes instances de notre société à investir dans des changements de mentalité et de valeurs, qui permettraient de reconnaître à juste titre l'effort social de la maternité?

Nous aurons l'occasion, tout au long de ce forum, de débattre des enjeux entourant la reconnaissance de la maternité et de mettre en commun nos visions, visions que nous souhaitons voir reconnues par l'ensemble des membres de notre société. Finalement, nous identifierons les moyens à mettre en place pour parvenir à nos objectifs.

Nous souhaitons que ce Forum soit, pour nous toutes, une source d'inspiration et qu'il serve d'amorce à de véritables changements sociaux menant vers une réelle reconnaissance sociale et économique de l'engagement de la femme dans la maternité. ❖

VALEURS ET PRINCIPES DÉFENDUS PAR LE RNR

Les actions du RNR, dans le dossier de la reconnaissance de la maternité, sont basées sur les valeurs et les principes que nous vous présentons ici sous forme de postulats. Ils ont été adoptés par le RNR afin de clarifier sa pensée et orienter sa démarche pour l'élaboration du Forum national.

La grossesse, l'accouchement et l'allaitement font partie d'un processus normal mais intense nécessairement relié au corps de la femme. Cet engagement, qui se veut d'abord physique puis moral, requiert un fort investissement en temps et énergie.

L'engagement de la femme en période périnatale est un temps de production sociale que nous devons reconnaître comme une contribution essentielle à la richesse et à la continuité de notre collectivité.

Le RNR aborde la reconnaissance sociale et économique de la femme pendant la période périnatale dans une perspective féministe puisque ce sont les femmes qui, principalement, paient le prix fort lorsqu'elles contribuent de façon très importante à notre plus grande richesse collective : nos enfants ! C'est une question de justice envers les femmes.

Les femmes qui s'engagent dans la maternité font un choix qui les pénalise de façon importante autant sur le plan social qu'économique et ce, à court, à moyen et à long terme : diminution ou perte totale de leurs revenus, pertes d'avantages sociaux, difficulté à intégrer ou réintégrer le marché du travail ou les études faute de mesures de conciliation et absence de reconnaissance de l'expérience du rôle d'éducatrice et de dispensatrice de soins pour leur(s) enfant(s).

Face à la périnatalité, le RNR constate un manque d'engagement moral et concret de notre société et, par conséquent, de l'État. Nous considérons que soutenir les femmes qui vivent la maternité doit être perçu sous l'angle d'une responsabilité collective dans une perspective de justice et de continuité. Notons que le Canada fait piètre figure en ce qui concerne l'aide financière accordée aux familles si on le compare à certains pays européens. « *On peut affirmer que la générosité du Canada à l'égard de ses enfants représente le tiers ou le quart de celle des trois ou quatre pays plus hardis. [...] Et pourtant le Canada n'est pas pauvre !* [1] ».

Un débat de fond sur nos valeurs sociales touchant le soutien aux femmes pendant la période périnatale s'avère essentiel. Il en va de notre avenir collectif. Il est grandement temps que nous, membres de la société, assumions collectivement nos responsabilités pour en arriver à une réelle reconnaissance sociale et économique de l'engagement de la femme pendant la période périnatale.

« *Dans notre société, s'il y a une entrave à la liberté, c'est l'insuffisance des moyens d'avoir les enfants qu'on désire* [2] ».

[1] Henripin, Jacques, *Les enfants, la pauvreté et la richesse au Canada*, Collection Histoire et société, Les éditions Varia, Montréal, 2000, p. 87.
[2] Idem, p. 116.

HISTORIQUE DE LA DÉMARCHE

Mme Annie Fraser, vice-présidente du Regroupement Naissance-Renaissance
et responsable du comité organisateur du Forum national

Le projet «Vers la reconnaissance sociale et économique de l'engagement de la femme pendant la période périnatale» couvre, dans son ensemble, une période de trois années. Il a bénéficié du soutien financier du Programme de Promotion de la femme de Condition féminine Canada. Il a été réalisé en plusieurs étapes, l'objectif principal étant de proposer des recommandations et des stratégies d'actions visant l'amélioration des conditions sociales et économiques des femmes qui vivent la période périnatale.

Dans un premier temps, afin de bien documenter l'appauvrissement réel des femmes du Québec causé par leur engagement pendant la période périnatale et les impacts sur l'ensemble de leur vie active ou professionnelle, le RNR a publié, en novembre 1999, une recherche en deux volets[1-2]. Les résultats de la recherche font l'objet de conférences au cours du Forum national.

Parallèlement à la publication de ces études, une brochure intitulée **«Les droits de la travailleuse enceinte»** a été réalisée par le RNR et distribuée dans l'ensemble du Québec.

Par la suite, le RNR a soumis les recommandations et les revendications issues des deux volets de la recherche aux femmes de différentes régions du Québec afin d'enrichir les résultats et de les évaluer sous l'angle des réalités régionales. Ces consultations ont eu lieu dans huit régions et de quinze à vingt femmes par groupe en moyenne y ont participé.

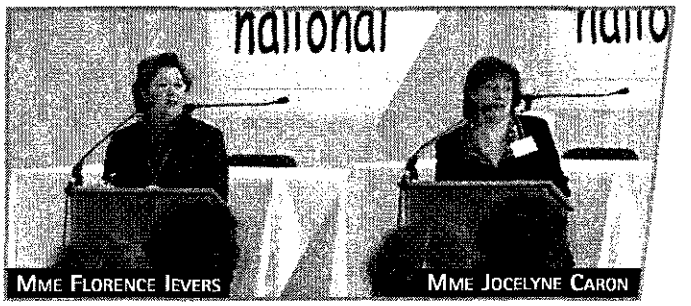
Le Forum national propose maintenant une tribune où les femmes et les groupes qui les représentent pourront mobiliser leurs efforts pour cibler des stratégies d'actions communes afin d'amorcer un véritable changement vers l'amélioration des conditions sociales et économiques des femmes qui s'engagent dans la maternité.

[1] Quéniart, A., Bourgault, C., *« Maternité et travail: une analyse exploratoire de la condition socio-économique des femmes primipares en période périnatale »*, nov. 1999.

[2] Rose, R., Corriveau-Dignard, C., *« Le coût de la maternité des femmes du Québec »*, nov. 1999.

ALLOCUTIONS D'OUVERTURE

Mme Florence Ievers, coordonnatrice
à Condition féminine Canada



Extrait de l'allocution

Toutes celles qui ont connu la joie de la maternité ont aussi été confrontées à de nouvelles responsabilités. Des responsabilités qui, malheureusement, ne sont pas encore pleinement reconnues et, tant et aussi longtemps qu'elles ne le seront pas, nous sous-estimerons la contribution des femmes dans notre société.

Au cours du Forum, vous participerez à des échanges et à des discussions qui nous mèneront sur de nouvelles pistes d'actions concrètes. Ensemble, vous établirez les fondations de stratégies novatrices qui amélioreront encore plus les conditions sociales et économiques des femmes en période périnatale. Une chose est certaine, grâce à vos efforts et à votre volonté d'améliorer la situation, vous contribuez grandement à promouvoir la reconnaissance du rôle des mères dans la société. Vous donnez aussi un coup de pouce pour faire reconnaître la valeur du travail non rémunéré dans les orientations du gouvernement.

Les résultats du Forum, qui vise à cibler des stratégies collectives en vue d'améliorer la condition socio-économique des femmes, donneront de l'information pour l'élaboration de politiques publiques visant à reconnaître et à compenser le travail et la contribution des femmes, particulièrement en période périnatale. Déjà des progrès ont été réalisés. Par exemple, le gouvernement du Canada a récemment modifié le régime d'assurance-emploi pour que les familles canadiennes puissent profiter d'un congé de maternité et parental beaucoup plus long et plus souple. Également, nous sommes assurés que les parents qui ont la garde des enfants ne paient plus aucun impôt sur les pensions alimentaires qu'ils reçoivent. La clause du retrait du régime de pension du Canada prévoit que les parents ne soient pas pénalisés lorsqu'ils s'absentent pour prendre soin de leurs jeunes enfants. Voilà des initiatives ciblées qui nous permettent d'avancer dans la bonne direction.

Mais, malgré ces progrès, nous savons toutes que notre travail ne fait que commencer. Ensemble, nous devons faire en sorte que les progrès des dernières années servent de tremplin vers une reconnaissance pleine et entière de la contribution des femmes à notre société. Cependant, pour réussir, nous avons besoin de vos efforts, de votre ténacité, de votre détermination.

Depuis 20 ans, nous soutenons financièrement le RNR qui accomplit un travail remarquable pour améliorer la situation des mères dans notre société. Au nom de la secrétaire d'État à la situation de la femme, l'honorable Hedy Fry, et en mon nom personnel, je félicite le RNR d'avoir organisé ce Forum qui, j'en suis sûre, va être très constructif et nous permettra en bout de ligne de faire des progrès dans la reconnaissance tangible de la contribution des femmes en période périnatale. J'incite toutes les femmes présentes à poursuivre le travail de tous les instants dans vos collectivités, car vous êtes de véritables modèles pour les plus jeunes. Grâce à vos efforts, les Canadiennes de demain pourront vivre dans une société encore meilleure où la contribution de chacune et chacun sera pleinement reconnue. Une société où personne ne sera laissé pour compte. Une société où l'égalité des sexes ne sera pas qu'un objectif noble mais la réalité quotidienne. ❖

ALLOCUTIONS D'OUVERTURE

Mme Jocelyne Caron, secrétaire d'État
à la condition féminine du Québec

Extrait de l'allocution

La création d'un poste de secrétaire d'État à la condition féminine témoigne certainement de l'importance que le gouvernement québécois entend accorder à l'amélioration de la situation sociale et économique des femmes. Parler d'économie, de partage du pouvoir, de lutte à la pauvreté, de famille, de développement régional, de santé, d'éducation ou d'emploi, c'est parler des femmes. En fait, toutes les grandes missions de l'État doivent se conjuguer au féminin. En matière de condition féminine, le chemin qu'il reste à parcourir est long. Les défis sont de taille.

Les Québécoises et les Québécois peuvent cependant être fiers des avancées significatives que nous avons connues quant à l'amélioration de la condition de vie des femmes. Je pense notamment à l'adoption de la loi sur l'équité salariale, qui est l'une des plus progressistes au monde; à notre politique familiale, qui fait l'envie de plusieurs; à la loi sur les conjoints de fait, sur le paiement des pensions alimentaires; à différents programmes d'accès à l'égalité en emploi, au programme «À égalité pour décider», ou à celui visant l'entrepreneuriat féminin. Le Québec est souvent à l'avant-garde dans les domaines touchant à la condition féminine et entend poursuivre son action en ce sens. De nombreux travaux sont en cours dans les différents ministères pour améliorer la conciliation travail/famille, travail/études, etc.

Votre Regroupement soutient, à juste titre, que la maternité a des conséquences importantes sur la condition économique des femmes et revêt une dimension sociale indéniable. L'arrivée d'un enfant n'est pas uniquement un événement privé dans la vie des parents, mais bien un apport pour toute la société. D'autant plus que notre taux de natalité est un des taux les plus bas dans le monde actuellement.

Le Forum auquel nous participons traitera en profondeur de ces questions. Les réponses que vous apporterez ont des conséquences à court terme, mais aussi à plus long terme et de façon fondamentale sur la définition même des rapports sociaux.

Des propositions d'actions seront mises de l'avant. Soyez assurées que je les recevrai et en prendrai connaissance avec beaucoup d'attention car, comme vous, je souhaite une amélioration de la condition socio-économique des femmes et particulièrement des mères. Le Québec a connu des succès importants sur le plan économique au cours des dernières années. Cependant, tous n'ont pas profité également de cette prospérité. Force est de constater que la pauvreté est encore dans la très grande majorité des cas (près des deux tiers) vécue par des femmes et plus particulièrement des mères.

Le gouvernement continuera de mettre de l'avant sa propre proposition d'assurance parentale mieux adaptée à la réalité des familles québécoises. Nous entendons donc adopter rapidement le projet de loi 140 qui fait consensus au Québec. Je sais que vous l'attendez avec impatience. À cet effet, je vous invite à joindre votre voix à celle du gouvernement du Québec afin d'obtenir du gouvernement fédéral les moyens de mettre en place le régime québécois d'assurance parentale.

La famille — pierre angulaire de la société — doit être valorisée et nous devons favoriser son plein épanouissement et reconnaître l'importance de la maternité dans cette famille. Ce Forum national nous apportera un éclairage qui ne manquera pas de constituer un apport positif à notre réflexion et à notre action. ❖

CONFÉRENCE D'OUVERTURE

Maternité et travail : une analyse exploratoire de la condition socio-économique des femmes primipares en période périnatale

Mme Catherine Bourgault, assistante de recherche à l'UQAM

Résumé de la conférence

Le taux de participation des femmes au marché de l'emploi a considérablement augmenté ces dernières décennies, particulièrement chez les mères de jeunes enfants. Toutefois, les femmes occupent majoritairement, en plus du travail à temps partiel, ce qu'on appelle les nouvelles formes de travail: travail autonome, à domicile, à contrat, etc., emplois auxquels sont aussi associés baisse de salaire, perte ou absence d'avantages sociaux et perte de l'indemnisation par le régime d'assurance-emploi. Cette réalité laisse supposer des impacts importants sur les conditions sociales et économiques des femmes qui vivent nécessairement un arrêt de travail lorsqu'elles traversent la période périnatale.

La recherche, réalisée à la demande du RNR, avait pour but d'évaluer les conditions sociales des femmes au moment de la naissance de leur premier enfant. Basée sur l'expérience de 15 femmes des régions de Montréal et de l'Estrie, elle s'est développée selon les quatre grands thèmes suivants: période prénatale, période postnatale, considérations financières, et points de vue sur la maternité et le travail. L'information a été recueillie au moment où les mères devaient choisir de retourner travailler ou non, ce qui fait l'originalité de la recherche. Les conclusions tirées des grands thèmes sont d'abord présentées; suivent les conclusions générales.

Période prénatale

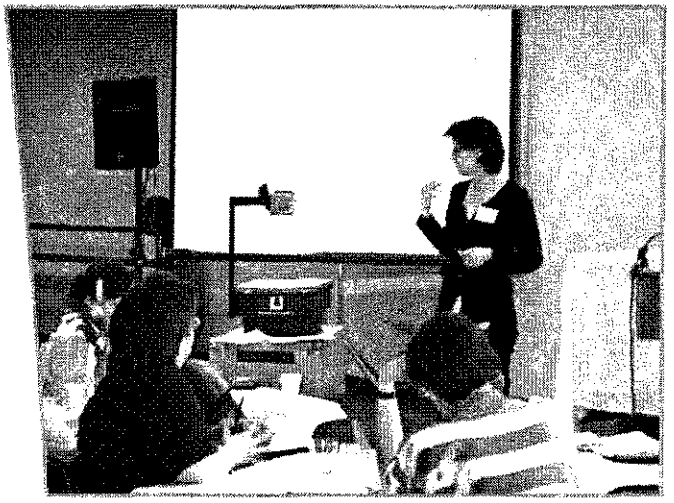
Peu de femmes ont pu obtenir un arrêt de travail préventif et seulement une minorité de celles interrogées ont choisi de cesser de travailler pour se reposer avant l'accouchement et ce, afin de ne pas perdre des semaines de prestations de l'assurance-emploi après la naissance.

- La plupart estiment n'avoir reçu que très peu de soutien de la part des autorités (CSST, médecin, etc.) pour que leur soit accordé un repos avant la naissance.
- Il y a une grande préoccupation face à l'éligibilité à l'assurance-emploi, ce qui cause un stress énorme. Paradoxalement, on note un malaise des femmes face à la délégation des tâches au travail pour alléger leur propre tâche.
- Également, l'autorisation à faire des pauses ou à éviter de soulever de lourdes charges est considérée comme une faveur de la part de l'employeur par les femmes.

Période postnatale :

- Les femmes n'ont généralement pas les ressources suffisantes pour poursuivre leur congé à leurs frais au-delà des six mois de prestations de l'assurance-emploi[1].
- Les femmes considèrent que les conditions de retour au travail sont trop rigides et aimeraient plus de souplesse de la part de l'employeur.
- On note un phénomène d'intériorisation des structures du monde social qui empêche les femmes de revendiquer des conditions qui faciliteraient la conciliation maternité/travail, que ce soit vis-à-vis du conjoint ou bien de la société.

[1] La recherche ayant été réalisée avant les modifications à la Loi sur l'assurance-emploi du 31 décembre 2000, on fait donc référence au régime précédent.



◆ Les femmes perçoivent le travail comme une norme sociale et considèrent normal qu'une interruption d'emploi entraîne une sanction : perte financière, professionnelle ou personnelle qu'elles acceptent sans trop se questionner, leurs priorités étant probablement ailleurs.

Considérations financières

◆ Le mythe du salaire féminin comme salaire d'appoint ne tient plus puisque la majorité des femmes estiment défrayer la moitié (ou à peu près) des dépenses familiales, malgré un salaire souvent moins élevé que celui du conjoint.

◆ On note également que les femmes ont de la difficulté à évaluer leurs revenus annuels, probablement parce qu'elles ont majoritairement un statut précaire en emploi et que leur revenu n'est pas constant au cours de l'année, ni d'une année à l'autre.

◆ Les droits collectifs ne sont pas encore des acquis pour toutes.

Points de vue sur la maternité et le travail

◆ Les mères ayant un emploi à temps plein sont celles qui revendiquent des statuts professionnels atypiques, ce qu'on peut expliquer par le fait qu'elles vivent davantage les difficultés de conciliation entre la maternité et le travail.

◆ Par contre, leurs revendications ne tiennent pas compte des conditions économiques qu'engendreraient systématiquement un statut professionnel atypique.

Conclusions générales

◆ Il est frappant de constater que les femmes ont peu de connaissance de leurs droits et de la législation.

◆ Elles sont peu enclines à déléguer une part de leurs responsabilités qu'engendre leur situation et assument seules la gestion du rapport entre la maternité et le travail : on parle alors de phénomène d'internalisation dont les femmes ne semblent pas prendre conscience puisqu'il va à l'encontre de leurs propos sur la reconnaissance sociale de la maternité.

◆ On constate que les mesures de conciliation maternité/travail déjà existantes donnent priorité à la réinsertion professionnelle sans tenir compte 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.

◆ Les femmes tiennent à ce que la société reconnaisse leur engagement auprès de leur enfant comme étant non seulement nécessaire mais indispensable et tiennent à ce que la période périnatale soit reconnue comme un temps de production sociale.

◆ Le travail est important dans la vie des femmes, mais pas au détriment de leur enfant. Leurs revendications expriment clairement leur désir d'une gestion saine de leur vie familiale et professionnelle. Elles sont conscientes de ne pouvoir assumer seules cette gestion mais, paradoxalement, elles ne peuvent imaginer ce qui ou qui pourrait les aider.

◆ Même si toutes ces femmes acceptent de porter le poids de la conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles, cette tâche ne devrait pas leur revenir d'emblée.

◆ Force est de constater que la reconnaissance du temps et de l'énergie que les femmes doivent

CONFÉRENCE D'OUVERTURE

Le coût de la maternité des femmes du Québec

Mme Catia Corriveau-Dignard, professeure de sciences économiques au Cégep Ahuntsic

Résumé de la conférence

L'objectif de ce projet était de mesurer le coût économique de la maternité pour les femmes, principalement lorsqu'elles traversent la période périnatale, tout en mentionnant les conséquences financières à plus long terme, et ce, selon la diversité des situations qu'elles peuvent vivre. Les programmes publics de congés de maternité et de congés parentaux[1] ont donc été examinés afin de mesurer l'ampleur des pertes financières subies par les femmes qui décident de devenir mères.

Sept portraits types ont été dressés, représentant différentes situations vécues par les femmes par rapport au marché du travail. Les portraits types sont basés sur les résultats d'un questionnaire rempli par 85 femmes ayant au moins un enfant de moins de 6 ans. Bien que l'échantillonnage n'ait pas été tout à fait représentatif de l'ensemble des nouvelles mères québécoises (forte conscience de la problématique des coûts associés à la maternité, forte proportion d'universitaires, travailleuses œuvrant dans les secteurs public, parapublic et communautaire, allaitement généralisé), le fait de les regrouper en sept catégories a permis de retrouver des caractéristiques plus représentatives des jeunes mères du Québec.

Ont été mesurées les pertes subies pendant les périodes où les femmes étaient potentiellement admissibles soit aux prestations de la CSST (arrêt de travail préventif) soit à des prestations de maternité ou

Perte nette de revenu pour sept portraits types de femmes québécoises représentant différentes situations occupation/famille

Portrait type	Type d'occupation	Salaire annuel (en $)	Ordre d'apparition de l'enfant	Temps d'arrêt	Indemnisation	Perte nette de revenu (en %)
Nathalie	Secrétaire Temps plein	25 000	1er	2 semaines 25 semaines	Aucune Prestations de l'assurance-emploi	18,2
Lynda	Secrétaire Temps plein	25 000	3e	2 semaines 25 semaines 27 semaines	Aucune Prestations de l'assurance-emploi Aucune	49,2
Johanne	Enseignante Temps plein	40 890	1er	20 semaines 7 semaines	Prestations de l'assurance-emploi + cotisations de l'employeur Prestations de l'assurance-emploi	4,9
Teresa	Ouvrière Temps plein	21 125	2e	34 semaines avant l'accouchement 2 semaines 15 semaines	Arrêt de travail préventif (CSST) (90 % du salaire) PRALMA (360 $) Prestations de l'assurance-emploi	11,7
Marie	Vendeuse Temps partiel	10 233	1er	20 semaines avant l'accouchement 26 semaines	Aucune Aucune	63,2
Renée	Travailleuse autonome	15 500	2e	2 semaines	Aucune	11,7
Catherine	Étudiante	10 503	1er	Une session	Aide sociale	24,7

parentales de l'assurance-emploi. On parle en terme de «perte brute», qui représente le salaire non gagné et non indemnisé, que ce soit par l'assurance-emploi, la CSST ou l'employeur, et de «perte nette», qui tient compte, en plus, des allocations reçues et de la réduction d'impôts et de cotisations résultant de la diminution du revenu.

Conclusions

◆ Globalement, la maternité coûte cher aux femmes.

◆ Les femmes qui s'en tirent le mieux sont celles qui peuvent bénéficier d'un arrêt de travail préventif en vertu du régime de la CSST ainsi que celles couvertes par les clauses du secteur public.

◆ Celles qui perdent le plus sont les travailleuses à temps partiel qui n'ont pas cumulé suffisamment d'heures de travail pour être éligibles aux prestations d'assurance-emploi, les femmes qui décident de prolonger leur congé après la période d'indemnisations de l'assurance-emploi, les travailleuses autonomes ainsi que les étudiantes.

[1] La recherche ayant été réalisée avant les modifications à la Loi sur l'assurance-emploi du 31 décembre 2000, on fait donc référence au régime précédent.

Suite à cette recherche, les auteures ont proposé des pistes de recommandations pour améliorer les congés de maternité et parentaux. Ces recommandations ont grandement inspiré le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale. Voici les quinze recommandations :

◆ Que l'on instaure un congé de maternité de 18 semaines entièrement indemnisé.

◆ Que l'on réserve une période de cinq semaines pour un congé de paternité lorsqu'il y a garde conjointe. Dans le cas des familles monoparentales, lorsqu'il n'y a pas de père dans le décor, la mère devrait pouvoir prendre ces semaines ou les transférer à une personne de son choix.

◆ Que l'on accorde un congé rémunéré de dix jours ouvrables aux pères et aux mères au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Que, dans le cas d'une famille monoparentale, la mère puisse transférer les journées réservées au père à une personne de son choix et qu'il y ait une indemnisation minimale si cette personne n'est pas admissible à l'assurance parentale.

◆ Que l'on accorde un congé parental de 29 semaines aux parents biologiques qui pourraient être partagées entre eux à leur gré. Les parents pourraient prendre ce congé à temps partiel, et ce, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans.

◆ Que l'on accorde un congé d'adoption de 34 semaines aux parents adoptifs dont cinq semaines seraient réservées au père, et cinq semaines à la mère (s'il y a adoption conjointe). Ce congé pourrait être pris au moment où les parents prennent la garde de l'enfant, même si l'adoption officielle a lieu plus tard. Les parents pourraient prendre ce congé à temps partiel, et ce, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans.

◆ Que toutes les provinces et le gouvernement fédéral révisent leur loi sur les normes du travail

afin d'assurer à toutes les femmes le droit de prendre leur congé de maternité, que tous les nouveaux parents aient le droit de prendre leur congé de paternité, parental ou d'adoption et que leur droit de retourner au même emploi soit pleinement protégé, sans pertes liées aux avantages sociaux ou aux droits de promotion dans l'entreprise.

◆ Que l'on instaure un congé parental prolongé de 26 semaines lorsqu'un troisième enfant ou un enfant additionnel est né ou adopté. Ce congé serait rémunéré à 100$ par semaine en dollars canadiens équivalents de 1998, c.-à-d. qu'il serait indexé au coût de la vie.

◆ Que l'on permette à chaque parent de prendre jusqu'à 10 jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur. Les cinq premières journées seraient rémunérées par l'employeur, et les cinq autres journées par la caisse d'assurance parentale. Dans le cas d'un enfant handicapé, ou d'un enfant atteint d'une maladie de longue durée (plus de deux semaines), le parent serait admissible à un congé d'un maximum de deux mois financé par la caisse d'assurance parentale.

◆ Que le taux de remplacement du revenu pendant les congés de maternité, de paternité, parental et d'adoption soit de 70% du revenu brut et qu'il soit imposable. Qu'à plus long terme, on augmente le taux de remplacement à 90%.

◆ Que le taux de remplacement du revenu soit supérieur à 70% dans le cas des familles à très faible revenu.

◆ Que le nouveau régime d'assurance parentale couvre toute travailleuse et tout travailleur ainsi que toute travailleuse ou travailleur autonome qui a gagné au moins 2000$ au cours de l'année précédant le début du congé. Que l'on élabore des nouvelles modalités afin de rendre plus cohérents nos régimes d'assurance sociale, tout en respectant la juridiction du Québec.

◆ Que le maximum des gains assurables soit de 52500$ (ou le même montant que celui de l'assurance pour les accidents et les maladies du travail du Québec au moment de l'instauration du régime d'assurance parentale).

◆ Que les gouvernements instaurent des prestations de maternité et parentales minimums de 100$ par semaine (environ 106$ en l'an 2001) pour tous les nouveaux parents pendant 52 semaines. Ce montant devrait être indexé au coût de la vie et révisé à la hausse périodiquement.

◆ Que les femmes admissibles à l'aide sociale reçoivent le barème de soutien financier entre la 20e semaine de grossesse et la période où leur plus jeune enfant aura atteint l'âge de 2 ans. Ce barème devrait également être versé aux femmes enceintes de moins de 20 semaines dans le cas où elles ne sont pas aptes au travail. Le programme APPORT devrait être renforcé afin d'améliorer le revenu des parents travaillant à temps partiel ou à faible salaire.

◆ Que le programme de prêts et bourses soit révisé de façon à assurer au moins l'équivalent du barème de soutien financier du régime d'aide sociale (en plus des frais liés aux études) à tous les étudiantes et les étudiants ayant des enfants d'âge préscolaire. Les frais de garde devraient être pleinement couverts et les familles monoparentales avec des jeunes enfants et étudiant à temps partiel devraient être admissibles à ces programmes. ❖

ATELIER - PORTRAITS : DE LA RÉALITÉ AUX CHANGEMENTS SOUHAITABLES

Cet atelier a réuni les participantes qui connaissaient des situations similaires : elles ont donc mis leurs expériences en commun pour dresser le portrait de leur réalité pour ensuite identifier les changements souhaitables en matière de reconnaissance de la maternité. Voici ce que les différents groupes de femmes ont constaté et ce qu'elles souhaiteraient apporter comme changements :

Les travailleuses syndiquées

La réalité :

◆ Le fait d'être travailleuse syndiquée ne met pas toutes ces femmes à l'abri de situations précaires. Le système actuel ne couvre pas toutes les réalités : les femmes vivent souvent des pertes financières engendrant un haut niveau de stress.

◆ Il y a un manque d'uniformité quant à l'application des mesures concernant l'arrêt de travail préventif de la CSST. Il y a des iniquités et un manque de souplesse face à certaines situations.

◆ La reconnaissance de la maternité se fait plus présente dans les conventions collectives, qui permettent généralement de bonifier les régimes actuels.

Les changements souhaitables :

◆ Séparer le programme de prestations de maternité et parentales du système de l'assurance-emploi et établir un nouveau programme particulier pour les femmes qui deviennent mères.

◆ Étendre l'éligibilité aux programmes actuels à un plus grand nombre de femmes.

◆ Uniformiser les critères et augmenter l'accessibilité au programme d'arrêt de travail préventif de la CSST.

◆ Considérer séparément les périodes prénatale et postnatale puisque ce sont des réalités différentes avec des besoins particuliers et, ainsi, prévoir deux types de congé distincts.

◆ Prévoir des congés pour les pères afin qu'ils puissent accompagner leur femmes pour le suivi de grossesse.

◆ Accorder des congés aux femmes pour qu'elles puissent s'occuper de leur enfant malade.

◆ Faciliter la conciliation entre l'allaitement et le travail. Par exemple, prévoir des garderies en milieu de travail.

◆ Donner une possibilité de réorganisation du travail étant donné que la disponibilité des nouvelles mères n'est plus tout à fait la même.

◆ Augmenter l'accessibilité aux garderies : prévoir plus de places et des horaires plus souples pour aider les parents ayant des horaires atypiques.

◆ Revenir à des allocations familiales universelles laissant la liberté aux familles de choisir le type de gardiennage qui leur convient le mieux.

◆ Reconnaître la mère et la famille par des mesures fiscales significatives.

◆ Bonifier le fonds de pension.

La grande priorité :

Même si c'est d'abord un choix personnel, la famille doit être au centre des responsabilités collectives en commençant par offrir un régime d'assurance-parentale universel — pour toutes les femmes — souple dans ses modalités d'application.

Les travailleuses non syndiquées

La réalité :

◆ Le milieu de travail manque souvent de considérations et de dispositions à l'égard des travailleuses non syndiquées en période périnatale. La situation que vivent ces femmes est souvent cause de stress ou d'angoisse.

◆ Absence de congé prénatal identifié comme tel qui rendrait compte de la spécificité de cette période.

◆ On ne tient pas compte des répercussions de la grossesse sur la santé physique et psychologique des femmes. On s'attend à ce qu'elles reprennent rapidement le rythme d'avant la grossesse lorsqu'elles sont de retour au travail. On ne tient pas compte de l'adaptation que cela demande dans la vie des femmes et de leur famille.

◆ La conciliation travail/famille demeure encore trop souvent la responsabilité de la femme.

◆ La précarité d'emploi touche beaucoup de femmes, entraînant des effets à très long terme.

Les changements souhaitables :

◆ Identifier la période prénatale comme une période particulière. Par conséquent, qu'elle soit soumise à des programmes et à des services particuliers pour permettre à toutes les femmes de vivre sereinement cette période.

◆ Rendre accessible à toutes les femmes une prestation unique, distincte de l'assurance-emploi.

◆ Rendre les programmes existants plus flexibles et mieux adaptés aux réalités des femmes. Par exemple, le programme de garderie à cinq dollars n'est accessible que si l'enfant va à la garderie cinq jours par semaine, ce qui ne correspond pas à la réalité de toutes les femmes.

◆ Faire une campagne de publicité axée sur les droits des femmes en période périnatale financée à même les fonds publics.

◆ Créer une solidarité entre les femmes.

◆ Faire en sorte que les revendications des femmes ne reposent pas entre les mains des hommes.

La grande priorité :

Que toutes les femmes en période périnatale aient accès à une prestation unique, qui assure une pleine compensation, établie en fonction du coût réel et non en fonction d'un manque à gagner ou d'une absence de revenus.

Les travailleuses au foyer et les travailleuses autonomes

La réalité :

◆ Les femmes ne font pas toujours le choix de rester à la maison. Pour certaines femmes, le retour au travail et la conciliation maternité/travail n'est pas une chose simple.

◆ Les femmes qui désirent avoir plus d'un enfant ne peuvent pas toujours retourner sur le marché du travail afin de cumuler le nombre d'heures nécessaires pour le congé parental.

◆ Il n'y a aucun soutien lors de la période périnatale.

Les changements souhaitables :

◆ Rendre possible un accès aux ressources financières, matérielles et humaines.

◆ Reconnaître le rôle d'éducatrice de la mère au foyer.

◆ Ne plus faire porter l'étiquette de « personne à charge », en reconnaissant les travailleuses au foyer comme individus à part entière ayant un rôle actif dans la société.

◆ Assurer un meilleur financement à un plus grand nombre d'organismes voués aux familles.

◆ Donner aux femmes la possibilité de faire des choix (*par exemple : pouvoir envoyer leur enfant à temps plein* ou à temps partiel à la garderie pour permettre aux femmes de poursuivre d'autres activités).

◆ Reconnaissance accrue des compétences parentales.

La grande priorité :

On souhaite que les femmes puissent avoir droit à une prestation universelle, peu importe leur statut professionnel. Que le seul statut requis pour bénéficier de cette prestation soit celui de mère.

Les étudiantes

La réalité :

◆ Il n'y a pas de reconnaissance sociale ni économique pour les étudiantes qui deviennent mères.

◆ La réalité au quotidien et les standards scolaires représentent de gros défis pour les mères étudiantes.

◆ Lorsque les études sont interrompues, même momentanément lors de l'accouchement, les mères perdent le statut d'étudiante.

◆ Les bourses d'excellence deviennent pratiquement inaccessibles, car les mères étudiantes ne peuvent rivaliser sur le plan des notes avec ceux qui n'ont que leurs études comme occupation.

Les changements souhaitables :

◆ Avoir droit à un arrêt de travail préventif.

◆ Avoir le droit de conserver le statut d'étudiante après interruption temporaire des études.

◆ Rembourser les frais de scolarité pour l'étudiante enceinte qui doit abandonner un ou plusieurs cours pendant la session.

◆ Revoir les programmes de prêts et bourses pour les rendre accessibles aux mères étudiantes inscrites à temps partiel.

◆ Prévoir des délais pour la remise des travaux. On souhaite une certaine flexibilité ou compréhension de la part des professeurs.

◆ Admettre la présence des nourrissons dans les cours pour permettre l'allaitement.

◆ Prévoir des horaires de garderie adaptés aux horaires scolaires.

◆ Accorder le salaire minimum aux étudiantes chercheures.

◆ Donner le droit aux mères étudiantes de prolonger leurs études de deuxième et de troisième cycle sans être pénalisées financièrement, en ce qui a trait aux crédits forfaitaires par exemple.

La grande priorité :

Un congé parental universel rémunéré permettant de conserver le statut d'étudiante et un programme de prêts et bourses accessible à temps partiel. ❖

RETOUR-SYNTHÈSE SUR LES PORTRAITS

Les objectifs proposés en atelier comportaient beaucoup d'éléments communs entre les différents groupes de participantes : c'est donc dire que les femmes qui vivent la période périnatale ont, dans l'ensemble, les mêmes besoins. Un grand consensus a été établi sur la synthèse des résultats du travail réalisé en atelier la veille. Les propositions suivantes représentent la voix de toutes les femmes du Québec.

Nous souhaitons la reconnaissance des valeurs et des principes suivants :

◆ Reconnaissance de la **responsabilité collective** face à la maternité.

◆ Reconnaissance de la période périnatale comme un **temps de production sociale** qui a une **valeur économique.**

◆ Reconnaissance du temps de production sociale **pour toutes les femmes** qui vivent la période périnatale, quelle que soit leur réalité (travailleuse au foyer, étudiante, travailleuse autonome, travailleuse syndiquée ou non, etc.).

◆ Reconnaissance du droit à **l'autonomie** pour les femmes.

◆ Reconnaissance des **besoins particuliers** des femmes selon qu'elles soient en **période prénatale ou postnatale.**

◆ Reconnaissance de la notion de **libre choix** pour les femmes.

◆ Reconnaissance de la valeur des **compétences parentales :** les parents doivent pouvoir faire leurs propres choix pour le bien-être de leurs enfants.

Nous souhaitons la mise en place de moyens que nous voulons souples, accessibles et universels :

◆ **Régime universel** accessible à toutes les femmes, peu importe leur statut.

◆ **Régime d'assurance parentale** avec pleine compensation, **distincte** de l'assurance-emploi.

◆ **Services adaptés** aux besoins particuliers de la **période prénatale :** par exemple, l'arrêt de travail préventif, le droit de se reposer.

◆ **Services adaptés** aux besoins particuliers de la **période postnatale :** par exemple, des services de garde adaptés aux différentes réalités (en milieu de travail ou scolaire, gardienne à la maison, halte-garderie, horaires de soir), soutien à l'allaitement, etc.

◆ **Éducation : informer** les femmes sur leurs **droits** et **sensibiliser la population** sur ce qui est propre à la période périnatale en ce qui concerne les changements physiques et psychologiques, les besoins, l'engagement, etc.

◆ **Mesures** facilitant la **conciliation occupation/ maternité :** par exemple, des délais pour la remise des travaux pour les mères étudiantes, un retour progressif au travail, etc.

CONFÉRENCE

La périnatalité et le soutien aux parents dans les pays nordiques

Mme Élaine Carey-Bélanger, professeure à l'École de service social de l'Université Laval

Ayant passé plusieurs années en Norvège et s'intéressant aux politiques sociales et à la situation des femmes, Mme Carey-Bélanger nous brosse un portrait des conditions de vie des norvégiennes pendant la période périnatale et les années qui suivent.

Lorsqu'on parle de politiques sociales et de mesures économiques entourant la maternité et la petite enfance, il est important de mettre en perspective la philosophie qui sur laquelle s'appuie le fonctionnement du gouvernement et sa conception de la citoyenneté. L'État n'est pas neutre. En effet, il est important d'analyser l'impact du type de société sur la réalité des femmes qui vivent au sein de cette société. Situons donc d'abord la Norvège.

Type de société

La Norvège est un État social-démocrate c'est-à-dire que l'État y joue un rôle de premier plan. Ce modèle favorise la solidarité entre les citoyenne et les citoyenes et permet de réduire les écarts économiques entre ceux-ci par la redistribution des ressources, ce qu'on reconnaît comme étant un droit social. Par comparaison, le Canada est un pays libéral où le marché plutôt que l'État satisfait la plupart des besoins sociaux. Le modèle social-démocrate a une fonction de «démarchandisation» plus développée que le modèle libéral. La «démarchandisation» est une notion importante qu'on doit mettre en opposition avec la «marchandisation» de la force du travail où l'individu dépend presque entièrement du marché du travail pour assurer sa subsistance. C'est le cas des pays libéraux.

La social-démocratie et les droits qui y sont associés amènent la «démarchandisation». Les individus peuvent

vivre dans cette société indépendamment du marché du travail. La production sociale et la reproduction peuvent s'effectuer à l'extérieur du marché du travail et sont reconnues comme une contribution importante à la société.

Données démographiques

La Norvège est un petit pays qui compte environ 4 500 000 habitants. De ce nombre, les couples avec enfants âgés entre 0 et 6 ans représentent 24% de la population et 6% de ces familles sont monoparentales. Les femmes ont un revenu moyen de 21 000 $[1], alors que le revenu moyen des hommes correspond à 35 011 $. Parmi la population active, 3,7% des citoyens ont des revenus ne dépassant pas 10 000 $. Cinquante pour cent des femmes ont un revenu variant entre 10 000 $ et 30 000$ comparativement à 38% des hommes.

Comme les autres pays nordiques, la Norvège a une longue tradition de participation des femmes au

[1] Tous les montants indiqués représentent l'équivalent en dollars canadiens

marché du travail : présentement 72% des femmes occupent une place sur le marché de l'emploi, dont 45% travaillent à temps partiel. Il faut spécifier qu'en Norvège le travail à temps partiel procure les mêmes bénéfices que le travail à temps plein quant aux avantages sociaux, aux contrats de travail, etc.

Alors que le taux de participation des femmes au marché du travail est assez élevé, il est intéressant de noter que le taux de fécondité demeure malgré tout relativement élevé, soit de 1,9 enfant par adulte (il est de 1,6 enfant par adulte au Québec). D'après une recherche récente, 62% des femmes retournent sur le marché du travail un an après l'accouchement.

Historique

Les femmes norvégiennes ont le droit de vote depuis 1913 et participent activement à la vie politique en occupant les fonctions de députées et de ministres depuis 1940. D'ailleurs, c'est en 1940 qu'Alva Myrdal décrit l'État Providence et le principe du droit des femmes d'avoir des enfants et de travailler.

La seconde Guerre mondiale est responsable d'un fort déclin démographique en Norvège, ce qui a entraîné une forte sollicitation du marché du travail chez les femmes, une fois la guerre terminée. Le droit à l'égalité au travail existe depuis 1959, année où prend forme une première consolidation des intérêts des femmes pour répondre à la double exigence famille et travail. À la base des droits, il est spécifié que « toute citoyenne doit avoir des droits égaux concernant un standard de vie décent ». Les droits des citoyennes sont considérées comme étant inconditionnels.

Sécurité Sociale Nationale (SSN) : bénéfices généraux individuels et familiaux

La SSN est accessible à toute personne résidant ou travaillant en Norvège. Les travailleurs, les employeurs, les entrepreneurs et l'État y contribuent. Des prestations de type universel et des prestations liées à la participation au marché du travail sont prévues.

Concernant plus spécifiquement la naissance d'un enfant, la SSN prévoit un congé parental rémunéré –pouvant être partagé entre la mère et le père – de 42 semaines avec pleine compensation (100% du salaire) ou de 52 semaines à une compensation de 80% du salaire. Pour y avoir droit, la mère doit avoir travaillé six mois au cours des dix derniers mois précédant la naissance, avoir un salaire de plus de 5000 $ et avoir la responsabilité de l'enfant. Parmi les semaines de congé parental, trois semaines de congé avant la naissance et six semaines après la venue du bébé sont réservées à la mère alors que quatre semaines sont réservées à l'usage exclusif du père. Si la mère est cheffe de famille monoparentale, elle bénéficie de toute la période. Suite à ces mesures, pour l'année 1996, 73% des mères se sont prévalues d'un congé de 52 semaines et 80% des pères ont pris leurs quatre semaines de congé, alors qu'ils n'étaient que 4% à le faire avant la mise en place de ces mesures. Le congé parental est protégé par la loi, c'est-à-dire qu'il comporte le droit de retourner au même travail suite au congé.

Les bénéfices peuvent couvrir une période allant jusqu'à 104 semaines avec une combinaison de diminution du temps de travail. Il y a également le droit à une journée de travail de six heures dont se prévalent surtout les femmes.

La mère a aussi le droit d'avoir, sur ses heures de travail, du temps disponible pour l'allaitement de son enfant, soit une heure par jour (rémunérée si elle travaille dans les services publics).

Si l'environnement comporte des risques pour la santé de la mère et de l'enfant pendant la grossesse, la femme a droit à un arrêt de travail préventif.

Les mères qui n'ont pas exercé d'activité salariée touchent une allocation unique de 6 000$ au moment de la naissance de l'enfant.

Les parents seuls, quelle que soit leur situation, ont droit à une prestation correspondant à environ 2500$ par année en plus du montant versé au moment de la naissance. Cette prestation est considérée comme une compensation pour le parent manquant. Ces parents reçoivent aussi un bénéfice transitoire de 1350$ par mois pour une période allant de trois ans après la naissance jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans pour couvrir les frais reliés à l'éducation de l'enfant.

Des allocations familiales sont versées à la mère ou au père s'il a la charge d'enfants de moins de 16 ans et correspondent aux montants annuels suivants:

1er enfant: .....2 300$
2e enfant: .....2 400$
3e enfant: .....2 605$
4e enfant: .....2 750$
5e enfant: .....3 000$

Les parents seuls ont une prestation additionnelle pour un enfant de plus que le total réel.

Chaque parent bénéficie d'un potentiel de 10 jours de congé par année pour les soins d'un enfant et un parent seul avec son enfant a droit à 20 jours par année.
Depuis 1998, les parents ont maintenant la liberté de choisir de recevoir un montant d'argent plutôt qu'une place subventionnée en garderie jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans. Ce montant correspond à ce que l'État verse pour les garderies, soit environ 600$ par mois. Cette mesure est très populaire.

De plus, durant toutes les années où le parent est absent du marché du travail pour dispenser les soins à l'enfant, il a la possibilité de participer au régime de pension afin d'éviter qu'il ne soit pénalisé au moment de la retraite.

Conclusion

Une forte participation des femmes au marché du travail, alliée à un taux de natalité élevé et un retour au travail non prématuré est rendue possible, selon les chercheuses, grâce aux politiques sociales, aux congés de périnatalité, aux garderies pour les enfants et aux autres aides économiques qui allègent les coûts reliés à la naissance et rendent la conciliation maternité/travail plus facile. Les bénéfices accordés aux femmes et aux parents sous forme d'allocations familiales sont considérables. De plus, le fait de pouvoir bénéficier de la subvention en garderie accorde à tous les parents une véritable possibilité de choisir de ne pas retourner sur le marché du travail pendant les trois premières années de vie de l'enfant.

C'est sur la situation des mères de famille monoparentale que les politiques ont eu l'impact le plus important. En somme, les pays scandinaves favorisent la conciliation maternité/travail pour les femmes, tout en reconnaissant les soins dispensés aux enfants. Services et reconnaissance financière contribuent à l'autonomie accrue des femmes. ❖

CONFÉRENCE

Maternité et précarisation de l'emploi

Mme Romaine Malenfant, chercheure, équipe de recherche RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières

Les conditions actuelles d'emploi (travail autonome, sur appel, contrats à durée déterminée, horaires déstructurés ou longues heures de travail) et les exigences du travail (disponibilité, qualifications, complexification des tâches) accentuent le conflit travail/famille. Les impacts de cette situation sur la trajectoire professionnelle des femmes sont significatifs. Ils se manifestent non seulement à l'arrivée du premier enfant, mais déjà dans les décisions qui sont prises au moment de la grossesse. Ces impacts sont plus importants pour les femmes exerçant leur activité dans des secteurs où la charge de travail est élevée et l'autonomie dans l'organisation de leur travail est faible, et pour les femmes dont le lien d'emploi est fragile et qui ne bénéficient d'aucune protection sociale. Mais ces impacts ne sont pas seulement imputables au contexte socio-économique. En effet, les rapports sociaux modulent également les conditions d'accès et de retrait du marché du travail.

C'est afin de mieux comprendre les impacts de la maternité sur la vie professionnelle des femmes qu'une recherche qualitative a été menée, entre les mois d'octobre 1998 et août 1999, auprès de 30 femmes de la région de Québec occupant un emploi dans les secteurs de la vente, des services et de l'industrie. Ces femmes en étaient à leur première expérience de maternité et nous les avons rencontrées au moins six mois après la fin de leur congé de maternité. Leur moyenne d'âge était de 25 ans et elles possédaient un diplôme d'études secondaires (16) ou collégiales (12) pour la grande majorité. Elles avaient toutes occupé un emploi rémunéré avant l'âge de 25 ans et étaient sur le marché du travail, en moyenne, depuis neuf ans. Enfin, 25 d'entre elles avaient un travail

régulier à temps plein avant leur première grossesse. Une vingtaine avaient un revenu annuel brut de moins de 20 000$. La majorité vivaient en couple et souhaitaient avoir des enfants même si l'événement est survenu, dans plusieurs cas (17), avant le moment planifié ou même avant d'en avoir discuté avec le conjoint.

Dans la majorité des cas, l'espace que devait occuper la maternité dans la vie des jeunes femmes rencontrées ne semblait pas avoir été prévu. Cette expérience a induit des changements dans les valeurs, dans la façon de voir les choses et d'organiser sa vie quotidienne. Les résultats nous ont confirmé que la grossesse est un moment clé dans la vie des femmes. Il s'agit d'abord d'un temps d'arrêt important pour ce qui est de la durée, plus encore pour celles qui ont dû recourir à l'arrêt de travail préventif ou à un congé de maladie avant le congé de maternité proprement dit. Précisons que 12 femmes ont arrêté le travail à six mois ou moins de grossesse.

Déjà la grossesse entraîne, d'une part, des changements objectifs dans les conditions et l'exercice du travail (les horaires et les pauses par exemple) même pour celles qui

gardent leur emploi et, d'autre part, des changements subjectifs notamment dans les réflexions qu'elle suscite autour des choix et des prises de décision concernant le travail et sur ce que sera la conciliation. À ce propos, la relation employeur-employée semble déterminante parce qu'elle définit souvent la marge de manœuvre qu'aura la travailleuse dans l'organisation de son travail.

L'arrêt de travail est aussi une période particulière. Cet arrêt peut varier, selon les cas, de quelques semaines à plus de deux ans. Cependant la fin du congé rémunéré (± six mois) marque la limite la plus courante parce que le deuxième revenu s'avère essentiel pour répondre aux besoins de la famille. Certaines ne sont pas retournées sur le marché du travail parce qu'elles n'ont pu trouver un emploi conciliable, soit parce que l'entreprise a fermé ses portes durant leur absence ou encore parce que des changements dans la direction de l'entreprise ont provoqué des changements dans les conditions de travail. Quelques-unes ont décidé de devenir mère à temps plein et de faire une « pause professionnelle ». Mais l'arrêt est toujours teinté d'ambivalence, de craintes et d'appréhension. Celles qui sont fortement attachées à l'idée de rester actives sur le marché du travail le font pour donner à l'enfant tout ce dont il a besoin sur le plan matériel, pour combler leur besoin d'autonomie financière vis-à-vis du conjoint ou par attachement à leur travail ; ce dernier étant pour elles une source de valorisation, de réalisation personnelle et un lieu de sociabilité important, ne serait-ce que parce qu'il permet de s'évader de la maison. L'arrêt de travail est aussi une période où s'accentue, dans la plupart des cas, la division sexuelle du travail et suscite sur ce point beaucoup d'interrogations, bien que les changements de comportements ou les revendications en ce sens restent souvent discrètes, surtout pour les femmes dont la situation financière est fragile.

C'est au moment du retour au travail que l'expérience de la conciliation s'actualise et que les jeunes femmes sont confrontées aux embûches que présentent leurs conditions de travail et au peu d'empathie que démontre l'employeur face à leurs difficultés de conciliation. Plusieurs jonglent avec l'idée du travail à temps partiel, du travail autonome, du travail à domicile, pour avoir davantage de maîtrise sur l'organisation de leur temps. Elles sont aussi préoccupées par le désir de voir grandir leur enfant, s'en sentent responsables et projettent déjà d'agrandir la famille. Si, avant la première grossesse, le travail constituait pour ces femmes le principal paramètre autour duquel devait s'organiser la gestion du temps, la maternité change cette dynamique et la présence de l'enfant rythme désormais l'organisation de la vie familiale. Les parents recherchent la stabilité, ont davantage le souci du lendemain. La disponibilité, le coût et la qualité des services de garde jouent un rôle prépondérant dans les décisions.

En conclusion, l'expérience de la maternité est, pour les jeunes femmes rencontrées, une expérience des plus enrichissantes, sur le plan personnel. Par contre, cette expérience les place face à des questionnements majeurs dans leur cheminement professionnel. Ces jeunes mères vivent intensément ce paradoxe entre le travail, qui est source d'autonomie, de réalisation, de reconnaissance sociale et de bien-être, et le travail qui entrave les projets familiaux, affecte la qualité de vie hors travail et la santé. Elles deviennent davantage conscientes des impacts d'un arrêt prématuré des études ou encore du maintien dans de petits boulots en dehors de leur champ de formation, ce qui les pénalise actuellement dans le choix des emplois qu'elles peuvent occuper et dans les conditions de travail dont elles peuvent bénéficier compte tenu de l'expérience professionnelle dont elles disposent. À un meilleur emploi correspond habituellement de meilleurs revenus, lesquels donnent plus de marge de manœuvre dans l'orientation des projets professionnels et changent aussi les rapports entre

conjoints. Un meilleur emploi est également un emploi plus motivant et auquel on tient davantage. C'est ce qu'elles souhaiteraient maintenant et se montrent critiques face à leurs choix professionnels. Certaines songent à se réorienter ou à reprendre les études, mais hésitent devant les ressources et l'énergie qu'elles devront y consacrer.

Finalement, les femmes nous sont apparues relativement seules face aux décisions entourant la conciliation. Elles se questionnent peu sur le fait que ce soit d'abord elles, et non leur conjoint, qui doivent davantage adapter leurs conditions et leurs projets professionnels à la vie familiale. Leurs stratégies sont traditionnelles et peu revendicatrices de changements sociaux ou de nouveaux rapports homme/femme. Même si elles jouissent d'une oreille attentive de la part de leur entourage, elles ont peu d'appui quant aux alternatives de maintien en emploi, ce choix apparaissant toujours comme relevant du privé. Toutefois, il est indéniable que leur identité se construit à la fois à travers leur expérience de mère et de travailleuse et même si les projets professionnels sont mis en veilleuse ou stagnent, ils ne sont jamais écartés définitivement.

Ainsi, les politiques familiales visant à protéger les revenus et le lien avec l'emploi durant la grossesse et le congé de maternité de même que des services de garde à coûts acceptables sont des conditions vitales pour les femmes. Ces politiques doivent cependant être appuyées de politiques du travail pour :

◆ Réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, et ainsi viser un équilibre dans les décisions qui seront prises entre les conjoints concernant la conciliation.

◆ Rajuster les normes du travail et les bénéfices liés à l'emploi, à la diversité des formes d'emploi (temps partiel, statut occasionnel, travail autonome, à la commission ou à la facturation, etc.) afin que les femmes ne soient pas pénalisées sur ce plan.

◆ Favoriser des changements dans la culture organisationnelle qui permettront le retour progressif au travail après la naissance d'un enfant et une plus grande ouverture aux exigences de la conciliation travail/ famille pour les parents, pères et mères. ❖

PANEL – TRAVAUX EN COURS SUR LA RECONNAISSANCE

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Mme Claudette Carbonneau, vice-présidente à l'exécutif

La CSN représente plus de 250 000 membres, dont 53% sont des femmes. Cette centrale syndicale est très active dans la défense et la promotion des droits des travailleuses et des travailleurs. Son engagement dans la défense des droits des travailleuses et des familles n'est pas récente: on compte dans les rangs les premières militantes à revendiquer, à manifester, à organiser des activités pour changer le cours des choses et surtout soutenir la place et le rôle des femmes et des parents dans les milieux de travail. Il y a au sein de la CSN une conviction profonde pour le changement.

En 1974, la CSN a mis en place le comité de la condition féminine. Sa mission consiste à dresser les orientations de la condition féminine à la CSN et d'appuyer les syndicats afin de faire avancer la cause des femmes dans le mouvement et dans la société. Il s'assure que la CSN contribue et participe à la lutte des femmes par la diffusion de l'information ainsi que par l'instigation de luttes pour les revendications spécifiques des femmes. Cependant, 25 ans après la mise en place de ce comité et malgré toutes les luttes importantes qui ont été gagnées, il existe encore un déséquilibre de la charge de travail entre les hommes et les femmes.

Il est donc important de poursuivre les luttes et d'intervenir simultanément sur plusieurs fronts:

- ◆ Congés parentaux
- ◆ Droit de retour au travail
- ◆ Négociation de conventions collectives
- ◆ Services de garde améliorés
- ◆ Protection à l'égard de la retraite
- ◆ Santé-sécurité
- ◆ Conciliation maternité/travail

De gauche à droite: Claudette Carbonneau, Marie-France Benoît, Huguette Labrecque, Hélène Grenier

La CSN est fortement engagée dans le projet du régime québécois d'assurance parentale et milite en faveur de son adoption. Dès 1979, il y a eu, grâce à la CSN, une amélioration notable concernant les congés de maternité et les congés parentaux avec une pleine compensation salariale, particulièrement pour les travailleuses et travailleurs du secteur public.

La CSN a lutté pour permettre le retour au travail des femmes, après un congé de maternité, sans aucune discrimination. Les femmes ont un droit de retour au travail inscrit dans leurs conventions collectives depuis seulement 30 ans. Ce fut la première cause défendue devant les tribunaux du travail.

La CSN s'est également fortement engagée pour le développement des garderies au Québec et la reconnaissance du rôle des éducatrices et de la valeur de leur travail. Les luttes des travailleuses en garderie ont été bénéfiques pour la construction du réseau de garderie. Les femmes ont lutté pour la qualité des services offerts, mais également pour l'amélioration des conditions de travail du personnel: leur stabilisation, l'amélioration de leur

formation en garderie et la diversification des services. Les garderies en milieu scolaire ont aussi constitué une lutte gagnée par la CSN. Par contre, pour ce qui est des garderies en milieu de travail, bien que la CSN ne soit pas en défaveur, elle n'en fait pas son cheval de bataille puisque le Québec est le pays de la PME.

La CSN a lutté et lutte encore pour l'amélioration des conditions de vie des parents dans les milieux de travail par la négociation de clauses ou de mesures dans les conventions collectives qui facilitent la difficile conciliation du travail et de la famille. Les mesures de conciliation sont toutefois encore peu répandues dans les entreprises: on parle plutôt de formules de congé à développer ou de formules d'organisation du travail.

La sensibilisation sur un meilleur partage des responsabilités familiales entre l'homme et la femme est une autre cause défendue par la CSN. Présentement, une enquête est en cours portant sur le rôle des pères dans nos syndicats du secteur privé.

De toute évidence, des progrès ont eu lieu et des gains importants ont été obtenus. Les victoires qui ont fait avancer la cause des travailleuses ont cependant été remportées surtout dans les milieux fortement féminisés. Il y a encore beaucoup de progrès à faire. Par exemple, on doit favoriser l'engagement des pères et, donc, instaurer des congés spécifiques pour eux.

Bref, la CSN continue à s'engager activement afin de faire changer les choses, changer la vie... ❖

PANEL – TRAVAUX EN COURS SUR LA RECONNAISSANCE

Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale

Mme Marie-France Benoît, coordonnatrice du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale

Le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale représente plus d'un million de citoyennes et citoyens provenant d'associations communautaires, familiales, féministes et syndicales. Le Regroupement soutient que les familles québécoises, en particulier les femmes, doivent avoir accès à des prestations parentales leur permettant d'améliorer leurs conditions de vie, en référence à la situation actuelle, à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption. Depuis 1997, le Regroupement participe activement aux étapes de développement d'un régime québécois d'assurance parentale.

Depuis 1970, les nouveaux parents sont assujettis au régime des congés parentaux indemnisés par la caisse de l'assurance-emploi. C'est donc dire que l'on considère encore les nouveaux parents comme des chômeurs ou des personnes absentes du travail pour cause de maladie ! La Loi de l'assurance-emploi limite l'accessibilité des prestations à des règles strictes par l'obligation d'accumuler un certain nombre d'heures de travail ; cette seule obligation prive plusieurs parents de tout soutien financier, qui leur permettrait de prendre congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Cette situation touche plus particulièrement les femmes puisque ce sont elles qui occupent le plus souvent des emplois à statut précaire.

Le projet de loi 140 visant à créer un régime québécois d'assurance parentale est maintenant déposé. Bien que ce projet de loi ne réponde pas entièrement à toutes nos demandes, il a le mérite d'améliorer de façon significative le sort des familles et surtout des femmes québécoises.

Le tableau de la page suivante présente les options du régime québécois d'assurance parentale en parallèle avec le régime actuel du gouvernement fédéral.

Le régime québécois d'assurance parentale comporte de nombreux avantages dont celui de toucher une plus grande partie de la population : un plus grand nombre de femmes (et d'hommes) travaillant à temps partiel ou dans des emplois précaires seront couverts. Les travailleuses et les travailleurs autonomes seront également couverts. Le critère du régime québécois sera d'avoir gagné 2000$ ou plus au cours de l'année précédant le congé.

Dans le régime québécois, il n'y a pas de délai de deux semaines sans revenu comme il existe présentement dans le régime de l'assurance-emploi. De plus, le taux de remplacement du salaire est beaucoup plus avantageux avec le régime québécois et offre la possibilité d'option dans la prise du congé.

Le régime québécois d'assurance parentale propose également un congé réservé aux pères avec un taux de remplacement intéressant et une possibilité d'option dans la durée du congé. Un tel congé est inexistant dans le régime actuel.

Cependant, pour qu'un tel régime puisse entrer en vigueur, il doit y avoir des ententes avec le gouvernement fédéral pour le transfert de la part des cotisations applicables aux prestations de maternité et parentales. On doit donc maintenant faire des demandes et exercer des pressions au niveau du gouvernement fédéral pour permettre la mise en place du projet de loi québécois (devenu, depuis, la

Caractéristiques du régime fédéral d'assurance-emploi actuel et du régime québécois d'assurance parentale proposé.

CARACTÉRISTIQUES DU RÉGIME	RÉGIME FÉDÉRAL ACTUEL D'ASSURANCE-EMPLOI	RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE PROPOSÉ	
Emplois assurables	Salariés	Salariés et autonomes	
Revenu maximum assurable	39 000 $	52 500 $ (estimation)	
Conditions d'admissibilité aux prestations	600 heures d'emploi assurable (4 200 $ ou plus)	Au moins 2 000 $ de revenu d'emploi assurable	
Période de paiement des prestations de maternité	Au plus tôt, 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement	Au plus tôt, 16e semaine précédant la date prévue de l'accouchement	
Période d'attente	2 semaines: un seul parent	Aucune	
Prestations: durée et taux		OPTION A:	OPTION B:
• Maternité	15 semaines à 55 % du salaire assurable	18 semaines à 70 % du revenu assurable	15 semaines à 75 % du revenu assurable
• Paternité	Nil	5 semaines à 70 % du revenu assurable	26 semaines à 75 % du revenu assurable
• Parentales	35 semaines à 55 % du salaire assurable	7 semaines à 70 % du revenu assurable + 25 semaines à 55 % du revenu assurable	3 semaines à 75 % du revenu assurable
• Adoption	35 semaines à 55 % du salaire assurable	10 semaines à 70 % du revenu assurable + 25 semaines à 55 % du revenu assurable	25 semaines à 75 % du revenu assurable
• Si la présence du parent est requise auprès de l'enfant	Prolongation abolie	Jusqu'à 5 semaines de prestations supplémentaires	Jusqu'à 5 semaines de prestations supplémentaires
• Si le revenu familial est faible	Jusqu'à 80 % du salaire assurable en 2000	Possibilité de prévoir par règlement	Possibilité de prévoir par règlement
Gains permis durant le congé parental	25 % de la prestation hebdomadaire (50 $ max.)	Non: réduction équivalente de la prestation	Non: réduction équivalente de la prestation

Loi sur l'assurance parentale). →

Le projet de loi sur l'assurance parentale obtient l'appui de pratiquement toutes les composantes de la société malgré que plusieurs souhaiteraient obtenir un régime universel applicable à toutes les situations. Le projet de loi représente tout de même un grand pas en avant dans l'amélioration des conditions économiques des nouvelles mères présentes sur le marché de l'emploi.

PANEL – TRAVAUX EN COURS SUR LA RECONNAISSANCE

Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFÉAS)

Mme Huguette Labrecque, présidente provinciale

L'AFÉAS se préoccupe particulièrement de faire reconnaître le travail invisible et non rémunéré des femmes comme ayant une valeur économique et sociale. Depuis la fin des années soixante, l'AFÉAS a défendu les principes suivants dans le cadre de la reconnaissance du travail invisible des femmes :

- ◆ La liberté et le droit de choisir : d'être à la maison pour prendre soin de jeunes enfants ou de personnes en perte d'autonomie, ou bien d'être sur le marché du travail.
- ◆ L'autonomie financière est un élément essentiel du principe d'égalité et d'indépendance des femmes.
- ◆ Toutes les femmes travaillent : travail rémunéré, travail invisible non rémunéré (travail au foyer).
- ◆ Le travail invisible a une valeur sociale et économique : la non-reconnaissance de sa valeur maintient les femmes dans la pauvreté, l'isolement et la dépendance d'un conjoint ou de l'État.

Il est donc impératif pour l'AFÉAS que toutes les formes de travail soient reconnues : le travail rémunéré, le travail domestique non rémunéré ainsi que le travail dans l'entreprise familiale. L'AFÉAS voit dans cette reconnaissance économique et sociale un des moyens de réduire la pauvreté chez les femmes et d'éliminer un des facteurs de leur discrimination.

Historique

Dès 1968, l'AFÉAS, dans son mémoire à la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada (Commission Bird), introduit dans les discussions le principe du travail invisible.

En 1975, l'AFÉAS entreprend d'étudier la situation des femmes collaboratrices de leurs maris à partir d'un rapport d'enquête afin de sensibiliser ses membres et la population à leur situation.

En 1977, lors de l'assemblée générale, l'AFÉAS adopte la recommandation suivante : que le gouvernement reconnaisse la valeur du travail de la femme au foyer et l'assure d'une participation au Régime de rentes du Québec.

En 1979, l'AFÉAS demande à ses membres de remplir le formulaire de demande de l'état du registre des gains et d'envoyer le formulaire à la régie des rentes.

En 1980, les gouvernements fédéral et provincial, après de multiples pressions et revendications, reconnaissent les femmes collaboratrices de leur mari comme employées pouvant bénéficier de certains avantages sociaux.

Le 25 mars 1980, le ministre des Finances du Québec, Jacques Parizeau, annonce que les femmes collaboratrices pourront être considérées comme des employées et leur salaire déduit du revenu du mari. On reconnaît par des mesures concrètes le travail invisible réalisé par celles-ci.

En 1981, l'AFÉAS s'attaque alors au dossier de la situation de la femme au foyer. Dans le cadre de son premier congrès d'orientation, elle confirme et accentue l'orientation féministe que prend l'Association. La reconnaissance du «statut de la femme au foyer» est choisie par les membres.

En 1983, lors de l'assemblée générale et suite au travail de sensibilisation et de conscientisation des membres on adoptera l'appellation «travailleuse au foyer». Priorité d'action : reconnaître la valeur sociale du travail au foyer et intégrer les travailleuses au Régime de rentes du Québec. →

En 1985, lors du recensement, l'AFÉAS entreprend une campagne de sensibilisation afin que les femmes qui travaillent au foyer répondent tant au moment du recensement qu'à d'autres occasions à la question suivante : Quelle est votre occupation? *«Travailleuse au foyer».*

Qu'est-ce que le travail invisible, non rémunéré?

Le travail invisible, non rémunéré, comprend l'ensemble du travail de reproduction fait au foyer, accompli au sein de la famille et du bénévolat réalisé dans la communauté, quel que soit le statut de la personne.

Pourquoi comptabiliser le travail invisible?

En 1992, Statistique Canada estime que la valeur annuelle du travail non rémunéré :

◆ Représente entre 34,0% et 54,2% du produit intérieur brut (PIB), soit entre 235 et 374 milliards de dollars (incluant le bénévolat).

◆ Se situe pour une femme au foyer, à temps plein avec des enfants, en 1992, entre 24351$ et 30025$ (en 2001, entre 28315$ et 34913$).

Ce travail a donc une valeur économique, et reconnaître sa juste valeur nous permettrait d'obtenir des mesures pour soutenir les femmes et les familles dans leur rôle face aux enfants et aux personnes âgées ou non autonomes.

Revendications de l'AFÉAS

◆ La participation de toutes les femmes au Régime de rentes du Québec, même dans les années où elles travaillent à la maison pour prendre soin des enfants.

◆ L'accessibilité de toutes les femmes au Régime québécois d'assurance parentale que Québec mettra en place dans les prochaines années, qu'elles soient sur le marché du travail, aux études ou travailleuses au foyer.

◆ L'obtention d'une allocation familiale universelle pour toutes les femmes qui ont des enfants.

◆ La garantie que la pension de sécurité de vieillesse demeure universelle.

Conclusion

Une des préoccupations de l'AFÉAS depuis sa fondation est l'autonomie financière des femmes. Qu'elles ne soient pas dépendantes d'un conjoint ou de l'État. Divers acquis (une meilleure éducation et formation des filles, les changements dans les normes du travail, l'adoption du projet de loi sur l'équité salariale) nous permettaient d'espérer que les femmes pourraient faire le choix de la maternité sans s'appauvrir.

Actuellement, tout est remis en question dans le cadre de la mondialisation des marchés : la réorganisation du monde du travail rend les acquis antérieurs fragiles. Les exigences reliées au travail se sont multipliées et les femmes doivent maintenant jongler avec le travail autonome, à temps partiel ou les petits contrats. Nous n'avons malheureusement pas de véritable politique familiale qui tienne compte des besoins de l'ensemble des familles. Le dossier de la conciliation famille/travail demeure la pierre angulaire par laquelle nous pourrions changer la culture organisationnelle du travail.

Voilà pourquoi il est primordial pour l'AFÉAS que le travail invisible et non rémunéré fait par les femmes auprès de jeunes enfants ou de personnes en perte d'autonomie soit reconnu par diverses mesures. Ainsi les femmes pourront assumer leur autonomie financière tout en rendant viable leur choix de la maternité. ❖

PANEL – TRAVAUX EN COURS SUR LA RECONNAISSANCE

Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ)

Mme Hélène Genier, responsable du projet « Fiscalité et politiques familiales »

Fondée il y a un peu plus de 25 ans, la FAFMRQ est un organisme sans but lucratif voué à la défense des droits des familles monoparentales et recomposées du Québec. La FAFMRQ regroupe près de 60 associations qui comptent au-delà de 20 000 membres à travers le Québec.

Suite aux nombreux changements des dernières années apportés aux politiques familiales et fiscales, la FAFRMQ a tenté de comprendre les impacts de ces changements sur les divers types de familles et en particulier sur les familles monoparentales et recomposées en procédant à une tournée régionale de consultation. Résultat : 9,2 % des familles biparentales vivent dans la pauvreté, de même que 49,7 % des familles monoparentales. La politique de soutien au revenu des familles aurait donc pour effet de pénaliser les familles à faibles revenus !

Regardons de plus près les programmes gouvernementaux existants. Ils sont de deux types : universels ou sélectifs. Les programmes universels se font de plus en plus rares, ils sont dispensés à tous les citoyens peu importe leur revenu. Subsistent l'éducation et les soins de santé. Les allocations familiales ne sont plus universelles, de même que les pensions de sécurité de la vieillesse. Ces programmes sont supplantés de plus en plus par des programmes ciblés ou sélectifs s'adressant davantage aux familles à faibles revenus.

Et pourtant, dans les faits, on s'aperçoit que le sort des familles les plus pauvres ne s'est pas amélioré, bien au contraire ! Une étude réalisée par Mme Ruth Rose, professeure en sciences économiques à l'UQAM a démontré que les politiques fédérales et provinciales ont conduit depuis 1994 à une réduction globale de l'aide aux familles et particulièrement aux familles à faibles revenus.

Le gouvernement fédéral resserre de plus en plus les conditions d'admissibilité au régime de l'assurance-emploi, obligeant un plus grand nombre de citoyens à recourir à l'aide sociale. Dans un même élan, les prestations de l'aide sociale ont été diminuées depuis 1994, les familles monoparentales n'y ayant pas échappé.

La nouvelle allocation du Québec remplace, entre autres, l'allocation pour un jeune enfant et l'allocation à la naissance. Les montants accordés par ce programme n'ont pas été indexés depuis 1994 et vont même en diminuant au fur et à mesure que la prestation fiscale pour enfant du gouvernement fédéral est elle-même indexée. En maintenant ainsi un plafond, le gouvernement du Québec pénalise les familles qui reçoivent le maximum d'allocations, soit les familles les plus pauvres.

Les garderies à 5 $ ont l'objectif fort honorable d'aider les parents à concilier travail et famille. Malheureusement, cette réforme profite surtout aux familles à revenus élevés, qui voient leurs frais de garderie diminuer de moitié et même des trois quart dans certains cas, alors que les familles à faibles revenus bénéficiaient, avant la mise en place des garderies à 5 $, de crédits d'impôt pouvant couvrir les frais de garderie jusqu'à concurrence de 2 $ par jour.

Quant aux mesures fiscales, l'étude de Mme Rose signale que seules les personnes riches avec ou

sans enfant ont bénéficié de réductions d'impôt significatives, les familles à faibles revenus n'en ayant pas profité du tout. →

Pour pallier la diminution constante du soutien aux familles constatée depuis 1994, la FAFMRQ demande au gouvernement du Québec d'accorder une allocation familiale universelle ainsi qu'une allocation ciblée pour les plus démunis.

Elle demande de stopper la baisse des allocations du Québec suite à l'indexation de la prestation fiscale pour enfant du gouvernement fédéral et de les indexer.

Elle demande également que les crédits d'impôt non remboursables soient versés sous forme d'allocation universelle pour en faire bénéficier les enfants par l'intermédiaire des mères.

Dans ce cadre, la FAFMRQ a produit un outil de sensibilisation, qui permet de mieux comprendre ce qui se passe dans le monde complexe de la fiscalité dans son sens large. En effet, le document intitulé **« La société prend-t-elle soin de ses enfants ? Nos mesures fiscales et sociales aident-elles réellement leurs parents ? »** vise à donner une meilleure compréhension des programmes et à montrer comment ceux-ci interagissent entre eux. ❖

ALLOCUTION DE MME FRANÇOISE DAVID (FFQ)

Mme Françoise David était, au moment du Forum, présidente de la Fédération des Femmes du Québec. On se rappellera que la FFQ est l'instigatrice de la Marche mondiale des femmes. Mme David a accepté de partager avec nous son point du vue sur les femmes et la maternité.

Elle tient d'abord à nous assurer que nos préoccupations sont près des siennes et elle veut tenter de nous donner des pistes d'actions.

La grande priorité serait que les femmes s'entendent entre elles pour ainsi, par la suite, faire comprendre à la population que la maternité doit être une préoccupation majeure. Dans l'opinion publique, il y a un consensus : oui, c'est important d'avoir des enfants. Là où l'on retrouve des divergences d'opinions, c'est lorsque l'on tente de faire reconnaître l'apport particulier des femmes puisque cela implique des ressources financières. Oui, on aime nos enfants mais, en tant que femmes, la maternité nous cause bien des problèmes. Comment se fait-il que des femmes soient forcées de travailler à temps partiel ou renoncent à un emploi rémunérateur par incapacité de concilier vie professionnelle et vie familiale ? Si par malheur, celles-ci se retrouvent seules avec les enfants, elles ne peuvent plus subvenir à leurs besoins. Quand on sait que 50% des mariages se soldent par un divorce et que 80% des chefs de famille monoparentale sont des femmes, il y a lieu de s'inquiéter !

Aujourd'hui, il faut également composer avec la mondialisation puisqu'elle a des conséquences importantes sur la vie des femmes. L'idée générale de la mondialisation c'est que tout s'achète et tout se vend. Quand la vie humaine se monnaie, l'intégrité des femmes et des enfants s'achète. On est très peu préoccupé, dans ce contexte, par la reconnaissance de l'engagement social et économique de la femme. La mentalité patriarcale y est très forte. La mondialisation signifie un plus grand appauvrissement de ceux qui sont déjà défavorisés et, bien

entendu, aussi des mères : la mondialisation brime nos conditions de vie. Il faut donc, si on veut mener des actions visant l'amélioration des conditions sociales et économiques des femmes, avoir une vue d'ensemble de la situation et tenir compte du contexte et de facteurs pouvant avoir un impact important sur nos conditions de vie tels que la mondialisation.

Voici quelques pistes de solution :

- Il faut concerter davantage nos luttes pour les renforcer et augmenter notre force.
- Il faut renforcer les coalitions déjà existantes.
- Appuyer les travaux du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale en est un bon exemple.
- Il faut renforcer la présence des femmes au sein de la FFQ et de la coalition des femmes contre la pauvreté et la violence.
- Il faut raffiner notre analyse du désengagement de l'État.
- Il faut interpeller le marché du travail, exiger plus de nos entreprises. Les employeurs doivent aussi faire leur part : établir des horaires de travail plus

souples, créer des garderies en milieu de travail, donner des congés payés pour que les parents puissent s'occuper des enfants.

◆ Dans le contexte de la mondialisation, il y a absence de lois au Sud et les entreprises en profitent. Elles s'y établissent et deviennent plus compétitives à notre détriment puisqu'elles peuvent alors bénéficier d'une main-d'œuvre bon marché avec des conditions de travail inacceptables pour nous. Il y a donc un grand développement de la solidarité à établir entre nous et les femmes du Sud.

◆ Il faut demander un retour aux allocations familiales universelles et qu'elles soient bonifiées.

◆ Il faut que les crédits d'impôt deviennent des crédits remboursables à la mère.

◆ Il faut offrir plus d'aide aux étudiantes.

◆ Il faut augmenter le salaire minimum.

◆ Il faut se questionner sur le rôle du milieu communautaire : 75% des personnes qui y œuvrent sont des femmes et elles travaillent dans des conditions frôlant souvent l'inacceptable !

◆ Il faut s'unir avec tous ceux et celles qui sont prêts au changement.

◆ Il faut viser des actions spectaculaires, mais aussi penser à des actions simples au jour le jour qui demandent moins d'engagement.

◆ Ne pas avoir peur de la créativité, faire appel à la culture, au beau... ❖

ATELIER : STRATÉGIES D'ACTIONS COMMUNES

Pour atteindre l'objectif fixé à l'atelier précédent, les changements souhaitables, les femmes sont à nouveau regroupées en ateliers avec pour mandat, cette fois, de proposer des stratégies d'actions communes. Les ateliers sont composés de femmes connaissant des réalités différentes en ce qui a trait à l'articulation maternité/occupation afin de bien mettre en perspective des pistes d'actions concernant les préoccupations de l'ensemble des femmes. La mise en commun des ateliers a permis de dégager le consensus suivant :

Les participantes veulent que le Regroupement Naissance-Renaissance rassemble, sous forme de coalition nationale, tous les groupes et toutes les femmes représentant toutes les situations de femmes qui vivent la période périnatale (toutes les catégories de travailleuses, les étudiantes, les travailleuses au foyer, etc.) pour partager et mener des actions en commun afin que soit reconnue concrètement, au sein de la société québécoise, la contribution des femmes qui s'engagent dans la maternité. Ce regroupement des forces devrait bâtir son plan d'action pour mettre en œuvre les moyens proposés par les participantes au cours du Forum national.

Parmi les actions à mener par ce nouvel acteur social, voici les priorités :

◆ Informer, éduquer et sensibiliser la population québécoise sur les droits et la réalité des femmes qui vivent la période périnatale. Pour y parvenir, il faudra se doter d'outils de promotion, se servir des médias, des écoles, mener des campagnes publicitaires, etc.

◆ Promouvoir le principe du régime universel, accessible à toutes les femmes qui s'engagent dans la maternité, et ce, peu importe leur statut social. Dans un premier temps, appuyer fermement l'adoption et la mise en vigueur de la Loi québécoise sur l'assurance parentale qui est avantageuse pour les travailleuses ; ce qui constituera un gain important pour les femmes et les familles québécoises.

◆ Promouvoir la mise en place d'autres mesures pour faciliter la conciliation maternité/occupation. ❖

CONCLUSION

La tenue du Forum national a réuni un grand nombre de femmes de divers horizons, mais animées par la même préoccupation : s'unir et agir afin que la contribution sociale des fermmes qui s'engagent dans la maternité soit reconnue concrètement par la société québécoise.

Qu'elles soient étudiantes, travailleuses syndiquées ou non, travailleuses au foyer ou travailleuses autonomes, leurs revendications sont les mêmes et toutes expriment leur volonté de poser des actions collectives afin de faire changer les choses.

La réponse des participantes et leur forte volonté d'action traduit donc un réel besoin des femmes et la pertinence du débat sur les enjeux reliés à la maternité.

Les différents exposés et la parole des femmes au cours du Forum ont démontré qu'elles ne se sentent pas appuyées par la société lorsqu'elles enfantent et qu'elles n'osent pas ou ne savent pas à qui s'adresser pour obtenir le soutien, tant social qu'économique, dont elles auraient tellement besoin. Il est grand temps d'agir et les participantes en sont tout à fait conscientes.

Pour lancer les revendications des femmes, l'idée d'une grande mobilisation, sous forme de coalition, a donc germé. Bref, il faut rassembler nos forces pour porter vers l'avant notre projet de société commun pour ensuite rallier l'ensemble de la communauté à notre cause. Ce grand rassemblement réunirait des femmes de tous les groupes ou instances et des individus concernés par la question. Il s'appuierait sur les moyens d'actions apportés par les participantes, qui représentaient, lors du Forum, l'ensemble des femmes québécoises.

La motivation des participantes encourage fortement la poursuite de la démarche : il faut présenter haut et fort, et le plus rapidement possible, les propositions et les revendications apportées par les participantes du Forum. Plusieurs d'entre elles ont d'ailleurs spontanément proposé leur appui ou leur participation à ce qui sera la suite des travaux. Il est donc primordial de poursuivre la démarche et d'entretenir la flamme allumée vers... l'action !

Par leurs revendications, les participantes du Forum national ont clairement montré qu'il est nécessaire de s'unir et d'agir afin d'obtenir une véritable reconnaissance sociale et économique de l'engagement de la femme pendant la période périnatale. C'est une question de justice envers les femmes ! ❖

LUNDI 26 MARS 2001

LA RECONNAISSANCE
De la réalité aux changements souhaitables

9h00 Accueil

9h30 **Mot de bienvenue et historique de la démarche**
Joanne Tessier, présidente du Regroupement Naissance-Renaissance (RNR)
Annie Fraser, vice-présidente du RNR et responsable du comité organisateur

10h00 **Allocutions d'ouverture**
Florence Ievers, coordonnatrice, Condition féminine Canada

Jocelyne Caron, secrétaire d'État à la condition féminine du Québec

10h30 **Conférences d'ouverture**
Catherine Bourgault, assistante de recherche à l'UQAM présente « Maternité et travail : une analyse exploratoire de la condition socio-économique des femmes primipares en période périnatale » (A. Quéniart et C. Bourgault, 1999)

Catia Corriveau-Dignard, professeure de sciences économiques au Cégep d'Ahuntsic, présente « Le coût de la maternité des femmes du Québec » (R. Rose et C. Corriveau-Dignard, 1999)

12h00 Dîner

PORTRAITS:
Réalité et changements souhaitables

13h00 **Présentation de la démarche en ateliers**
Chaque atelier est composé de femmes dont les rapports au travail sont semblables. Objectif : À partir de la réalité, identifier les changements souhaitables.

13h30 **Ateliers simultanés**

15h15 **Pause santé**

15h30 **Retour en plénière**

17h00 **Cocktail 5 à 7**

MARDI 27 MARS 2001

OBJECTIF RECONNAISANCE
Des stratégies d'actions communes

8h30 Accueil

8h45 **Retour-synthèse sur les portraits**

9h15 **Conférences**
Élaine Carey-Bélanger, professeure à l'École de service social de l'Université Laval présente «La périnatalité et le soutien aux parents dans les pays nordiques»

Romaine Malenfant, chercheure au CLSC Haute-Ville-des-Rivières présente « Maternité et précarisation de l'emploi » (M. De Koninck, R. Malenfant, 2001)

10h15 **Pause santé**

10h30 **Panel - Travaux en cours sur la reconnaissance**
Claudette Carbonneau, vice-présidente à l'exécutif de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Marie-France Benoît, coordonnatrice du Regrou-pement québécois pour un régime d'assurance parentale

Huguette Labrecque, présidente de l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFÉAS)

Hélène Genier, responsable du projet «Fiscalité et les politiques familiales» de la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ)

12h00 Dîner

STRATÉGIES
d'actions communes

13h00 **Allocution de Mme Françoise David (FFQ)**

13h15 **Présentation de la démarche en ateliers**
Objectif : Identifier les priorités d'action, les stratégies et les moyens pour les mettre en place

13h30 **Ateliers simultanés**

14h30 **Pause santé**

14h45 **Retour en plénière**

15h45 **Allocution de clôture**
Joanne Tessier, présidente du RNR

16h00 Envolée...

Regroupement
Naissance Renaissance
110, rue Ste-Thérèse, bur. 201, Montréal (Québec) H2Y 1E6
Téléphone : (514) 392-0308
Télécopieur : (514) 392-9060
Courriel : rnr@cam.org.
http://www.cam.org/~rnr