** Épisode 3 : Congé de paternité et préjugé maternel**

**INTRODUCTION**

**Kadie Ward (KW) :**  Aujourd’hui, nous allons discuter du congé de paternité et du préjugé maternel avec Maya Roy. Maya Roy est directrice de la recherche et de l’impact à Women at the Centre. Elle est également l’ancienne présidente-directrice générale de YWCA Canada et de Newcomer Women's Experience Services Toronto. Elle est aussi une cadre supérieure qui possède vraiment une très vaste expérience de l’élaboration des politiques publiques, des déterminants sociaux de la santé et du développement communautaire pour un impact social dans des secteurs variés. Nous sommes donc très reconnaissants d’avoir Maya ici parmi nous pour échanger sur un sujet aussi vital.

**Maya Roy (MR) :** Merci de me recevoir. Merci de m’avoir invitée.

**KW :** Alors, vous avez peut-être entendu parler, au cours de cette saison orientée sur l’uniformisation des règles du jeu, que nous explorons quelques-uns des préjugés sexistes qui ont des répercussions sur les femmes sur le marché du travail et, ultimement, sur la disparité entre les hommes et les femmes. L’un de ces préjugés est ce que l’on appelle un préjugé maternel en quelque sorte. Il y a des données anecdotiques et statistiques sur ce qu’on appelle souvent la « pénalité maternelle » et la « prime paternelle ». Donc, tandis que les femmes voient leurs revenus chuter au cours des années qui suivent l’accouchement, les hommes voient souvent leurs salaires grimper. Quels sont, selon vous, les principaux facteurs de cette inégalité? Pensez-vous qu’une répartition plus juste et équitable du travail non rémunéré peut contribuer à changer cette situation, ou est-ce qu’il y a d’autres facteurs?

**MR :** C’est une question vraiment formidable qui entoure les principaux facteurs. Je dirais que c’est plusieurs choses. À la base, c’est une question politique, économique et sociale. Et puis les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre sont essentiellement au milieu de ce diagramme. C’est donc une question de culture sociale, c’est le statu quo en termes de normes politiques. Et puis, nous avons ces structures économiques qui continuent essentiellement de reproduire les mêmes systèmes de façon répétée.

**KW :** Ouais, ces structures économiques sont massives dans ce qui nous intéresse. Avez-vous parlé le moindrement de ces facteurs et d’un lien avec la prestation de soins non rémunérée?

**MR :** Certainement. Alors, ça peut être n’importe quoi. Et je pense que ça dépend aussi de quelles communautés de femmes et d’hommes nous parlons. Donc, par exemple, nous savons que dans le cas des femmes autochtones, elles font 61 cents pour chaque dollar gagné par des femmes non autochtones. Il y a donc différentes sortes d’écarts salariaux. Et nous savons, par exemple, après la Commission de vérité et réconciliation du Canada, nous savons, par exemple, qu’il y a un lien direct entre les pensionnats indiens et leurs répercussions sur le manque de soutiens éducatifs positifs pour les communautés autochtones qui mène également vers des écarts salariaux, sans parler des attitudes discriminatoires des employeurs, qui provoquent également ces comportements. Donc, c’est une question complexe et très déplorable, mais nous savons aussi que les lois, et que les bonnes lois et les bonnes politiques publiques, peuvent réellement changer la situation et susciter un comportement plus positif. Alors, par exemple, lorsqu’on a fait des études sur le congé parental en Corée et au Japon, on a découvert, 10 ans après la mise en place des politiques liées au congé parental pour les hommes – le congé de paternité – que les hommes, dix ans après, même après avoir passé ce temps avec leur enfant, faisaient réellement plus de travaux ménagers, et qui ne veut pas ces tâches ménagères équitables entre les hommes et les femmes? Ça dépend donc de la communauté, mais je pense que tous ces facteurs interagissent ensemble et s’éclairent les uns, les autres.

**KW :** Alors, reprenons l’aspect des politiques, car je pense qu’il y a beaucoup de gouvernements qui répondent et qui écoutent et qui proposent des congés parentaux plus substantiels. Et qu’on s’oriente beaucoup vers l’invalidation des autorisations non utilisées. On offre le congé aux pères, puis on le leur enlève s’ils ne le prennent pas. Les recherches anecdotiques et réelles nous apprennent que les pères qui prennent le congé aident leur partenaire et leur employeur, en plus de s’aider eux-mêmes. Mais les hommes qui prennent le congé parental sont encore stigmatisés. Il y a des spécialistes qui croient que cet effet causé par les pairs est important pour éliminer la stigmatisation. C’est comme être jugé par ses collègues parce qu’on le fait. Que recommandez-vous aux employeurs de faire pour stimuler et encourager une répartition plus équitable du congé parental entre les parents et pour démanteler ce genre de stigmatisation des hommes dans le milieu de travail?

**MR :** Certainement. Je pense qu’il est vraiment important de dissiper les mythes. Alors, par exemple, Deloitte a fait beaucoup de recherches. Donc, je pense qu’avoir des influenceurs dans le secteur des entreprises comme Deloitte, le Forum économique mondial, pour dissiper les mythes est vraiment utile. Et comme vous le soulignez, il y a une stigmatisation, ce qui est vraiment déplorable. Car la recherche nous apprend, par exemple, que les hommes qui prennent leur congé parental contribuent également à obtenir de meilleurs résultats pour la santé des jeunes enfants en développement. La figure paternelle et l’enfant tissent des liens plus serrés et, encore une fois, qui ne veut pas ça? Alors, je pense que même si la Covid a été déplorable, douloureuse et tragique, je suis prudemment optimiste en raison du virage vers le travail à distance, lorsqu’on n’avait pas vraiment le choix. C’est la première fois que je vois, depuis des décennies, des hommes et, par exemple, la Chambre de commerce du Canada, la Chambre de commerce de l’Ontario et la Chambre de commerce du Niagara, alors que j’ai vu des dirigeants du domaine civique et du milieu des affaires participer à des rencontres sur Zoom comme celle-ci et disons, même avant que les femmes arrivent, parler de l’importance des politiques liées à la garde des enfants, de l’importance du congé de paternité et de maternité. Cette crise a donc mené à un virage vraiment intéressant et à une discussion vraiment intéressante sur l’alliance, et je pense que c’est un moyen pour diminuer la stigmatisation et pour dissiper les mythes. Mais il est aussi très important d’avoir de bonnes politiques publiques. Alors, par exemple, l’Islande est un pays vraiment intéressant. Au Canada, nous sommes fiers de nous. Nous avons une Commission canadienne des droits de la personne qui fait des vérifications de l’équité salariale très importantes. Mais savez-vous ce qu’on fait en Islande? Ce n’est pas seulement le merveilleux pays des gnomes et du ski. Ils ont des lois sur l’équité salariale vraiment saines. Et contrairement au Canada, où le fardeau revient aux employés, en Islande, c’est à l’employeur qu’il incombe de partager avec le gouvernement; la bonne façon pour assurer l’équité salariale, quoi. Et je pense que c’est vraiment important et que c’est vraiment sain, car je milite pour l’équité salariale depuis 20 ans. Mais aussi à titre de propriétaire d’une petite entreprise, de présidente-directrice générale, de directrice générale d’organismes à but non lucratif, j’ai aussi fait des erreurs. Donc, le fait d’avoir les bonnes politiques en place crée essentiellement la culture et guide en quelque sorte les dirigeants à faire les bons choix pour une bonne équité salariale.

**KW :** C’est vraiment utile, surtout dans le contexte du congé parental, car nous savons que l’écart salarial entre les sexes commence à s’élargir lorsque les mères, surtout les mères, prennent, comme nous l’avons déjà dit, la pénalité maternelle. C’est donc un contexte vraiment important sous cet angle. Et je pense qu’il n’est que juste de mentionner que nous parlons beaucoup maintenant du couple hétérosexuel, mais je pense que ces défis existent probablement dans n’importe quel couple lorsque la responsabilité parentale n’est pas partagée. Je pense qu’on peut encore le constater dans l’éducation des enfants par des parents de même sexe quand il faut encore parler de la répartition équitable à cause de ces défis.

**MR :** Ouais. Et merci beaucoup de le nommer, car nous ne voulons pas adopter un point de vue hétéronormatif des choses. Et le point intéressant au Québec, quand j’étais à la YWCA, c’était vraiment intéressant de voir comment on avait lancé les mesures d’équité salariale et le congé parental vers la fin des années 1990 et comment plusieurs de mes collègues québécois me faisaient remarquer que les couples de même sexe en avaient bénéficié, eux aussi. Alors, ce qui est bien dans l’adoption d’une approche des droits de la personne, c’est qu’en plus de favoriser la prospérité économique, elle crée réellement de l’équité pour différentes communautés, y compris pour les personnes LGBTQ2S. Et l’une des choses que je n’oublierai jamais, une de mes collègues québécoises avait dit, et c’était avant, car le Québec était comme 10 ans en avance sur les autres provinces et territoires, elle avait dit, non, Maya, car il y a de nombreux couples hétérosexuels et de même sexe au Québec qui sont aussi des conjoints de fait. Elle avait dit que c’était courant ici et que, lorsqu’ils apprennent une grossesse, les deux partenaires s’assoient et plient littéralement un morceau de papier en deux. Et qu’ils commencent à planifier juste parce que c’est comme ça que le congé parental fonctionne, parce qu’il peut aller à un partenaire ou à l’autre et qu’ils peuvent réellement se l’échanger entre eux qu’ils plient ce morceau de papier en deux et qu’ils commencent à dresser la carte des responsabilités parentales et des tâches ménagères, ce qui est avantageux pour tout le monde. Alors, je pense, encore une fois, que c’est vraiment un bon exemple lorsqu’on a lancé la garde accessible des enfants au Québec et les politiques liées au congé parental équitable pour les couples de même sexe au Québec qui, encore une fois, savez-vous, étaient avantageuses pour tout le monde.

**KW :** Tout à fait. Alors, c’est une relation intéressante dans ce modèle entre une politique efficace, mais aussi une culture juste et efficace, leur façon d’aborder le parentage en général. J’aimerais revenir aux stéréotypes et aux préjugés qui entourent la maternité en particulier qui présument qu’il y a certains aspects qui conviennent plus naturellement aux femmes. La nature par rapport à la bienveillance – c’est une conversation complètement différente, mais concentrons-nous sur le milieu de travail : Lorsque les femmes ont des enfants, on considère qu’elles sont moins susceptibles de s’investir dans leur carrière. On présume qu’elles ne veulent pas de promotions, que les postes de direction ne les intéressent pas et il y a comme ces préjugés autour de la promotion ou de la discrimination systémique dans le milieu de travail, car on les perçoit comme étant moins compétentes, moins engagées, moins susceptibles d’obtenir des promotions. Nous avons beaucoup de rapports qui le prouvent. À votre avis, qu’est-ce qui pourrait contribuer à dissiper ces hypothèses fausses et nuisibles sur la maternité, mais aussi sur les femmes au travail qui sont des mères?

**MR :** Ouais, tout à fait. Et je pense que ça remonte à votre question plus tôt sur l’importance qu’un plus grand nombre d’hommes prennent le congé parental pour uniformiser les règles du jeu. Mais aussi, je vous entends vous demander comment nous pouvons changer ces perceptions. Donc je pense, encore une fois, qu’amener des groupes de réflexion à se pencher sur la pénalité maternelle est une façon. Mais j’ai aussi vu, par exemple, des employeurs adopter des approches vraiment intéressantes, comme la YWCA ou la YMCA, et demander à un organisme non gouvernemental local d’offrir des services de garde d’enfants sur place. Alors, en plus de contribuer à retenir leurs employés et à devenir un bon employeur pour tous leurs employés, peu importe s’ils sont des mères ou des pères, cette initiative a pour effet de créer une communauté holistique, d’intégrer cette responsabilité sociale d’entreprise dans leurs activités. Et, encore une fois, c’est finalement avantageux pour leur bénéfice, car quand les hommes, les femmes et les employés de diverses identités de genre sentent que cet employeur a la famille à cœur et tient vraiment à la communauté, ce sentiment contribue essentiellement à changer la culture et à dissiper les mythes. J’ai été la directrice générale de Newcomer Women's Services Toronto pendant plusieurs années, et la partie du programme que je préférais, et mes anciens collègues le savent, c’est que nous avions notre école d’anglais langue seconde au quatrième étage, c’était notre école de liaison, mais nous avions aussi un service de garde d’enfants pour les nouveaux arrivants au deuxième étage. Et chaque jour, à l’heure du dîner, les mères descendaient pour manger avec leurs enfants et lire une histoire. Les enfants allaient faire la sieste et les mères remontaient dans la classe. Et c’est un modèle au Canada que l’on étudie actuellement dans d’autres pays afin d’aider les nouveaux arrivants à intégrer le marché du travail. Et cette initiative finit par rétrécir l’écart salarial entre les femmes immigrantes et réfugiées et les femmes nées au Canada. Il y a donc un éventail de modèles que nous pouvons utiliser pour s’attaquer réellement à la pénalité maternelle, pour dissiper les mythes, pour perturber la stigmatisation et pour ébranler le statu quo.

**KW :** Merci de nous avoir fait part de cet exemple. Je pense que c’est très percutant quand nous pouvons nous tourner vers des options qui fonctionnent réellement ailleurs. Et c’est un exemple microscopique en quelque sorte, mais on peut voir comment le mettre à l’échelle et l’appliquer dans plusieurs secteurs différents.

**MR :** Tout à fait. Par exemple, nous avons véritablement reçu des commissions commerciales du Parlement de l’Union européenne, donc des groupes de députés et de présidents-directeurs généraux qui sont venus pour examiner ce modèle. Et, il faut l’admettre, ils étaient un peu sceptiques au début. Nous étions seulement un arrêt dans la tournée. Et puis, ils sont venus, comme la tournée le prévoyait, et ils sont arrivés pendant que les enfants des nouveaux arrivants faisaient leur sieste au service de garde. Et ils ont vu tous les enfants qui dormaient. Et je voyais littéralement des milliardaires et des députés fondre et dire simplement, bonté divine, on dirait des anges qui dorment, et est-ce qu’on peut rester?

**KW :** Eh bien, on peut les comprendre, pas vrai? Ce sont probablement tous des grands-parents.

**MR :** Exactement. Et même ceux qui n’avaient pas d’enfants, leur état d’esprit avait changé du tout au tout. Alors oui, il y a plusieurs façons différentes, mais avoir des enfants mignons qui dorment ne fait pas de tort pour dissiper des mythes.

**KW :** Ah non, et c’est tellement une histoire formidable. Merci de l’avoir ajoutée. Je vais donc terminer en retournant à ce niveau plus général. Vous avez parlé avec l’Union européenne, des pays, des régions et des provinces qui adoptent différentes approches pour réglementer le congé parental ou pour composer avec ces stigmatisations et ces préjugés et ces structures en tant que telles. Pouvez-vous raconter vos propres solutions? Vous venez de faire connaître une pratique exemplaire. Aimeriez-vous nous faire part d’autre chose qui a semblé être efficace pour combler cet écart entre les sexes sur le marché du travail, en particulier pour les femmes ou les nouvelles mères?

**MR :** Non, certainement. Et quelques-unes des pratiques que je fais connaître viennent également de mes propres erreurs en tant que dirigeante. Parce que je pense parfois qu’il y a un processus d’amélioration continue. Alors, je dirais la transparence salariale. Au début de ma carrière de présidente-directrice générale, je recommandais toujours aux membres de mon équipe des ressources humaines, surtout dans les milieux de travail plus petits, de ne pas afficher leurs salaires. Si les employés savent qui gagne combien, il y aura une tension dans le milieu de travail. Et comme c’était une politique courante à l’époque, je donnais l’exemple. J’ai changé d’idée depuis. Et surtout avec la Covid. Et avec ce que l’on entend dans toutes les discussions sur les droits civils qui se déroulent aux quatre coins du monde, je pense que la transparence salariale est vraiment, vraiment importante, ça et pouvoir faire des comptes rendus. Alors que ce soit le gouvernement ou une commission sur l’équité salariale, je pense qu’il est très utile de surveiller et de suivre les entreprises, les organismes à but non lucratifs et les petites et moyennes entreprises et de leur demander d’afficher cette information. Je pense que c’est vraiment utile. Mais je pense que le morceau manquant, c’est que les petites et moyennes entreprises et les organismes de bienfaisance minuscules ont besoin du soutien des ressources humaines pour que la transparence se produise. Comme le président-directeur général et les membres du conseil d’administration ne peuvent pas se réveiller un matin et agiter une baguette magique, c’est beaucoup de travail intensif, comme vous le savez. C’est la raison pour laquelle nous faisons cette série de balados très importants dans le but d’éduquer. Mais c’est aussi très important de montrer comment, de donner les outils et les modèles nécessaires afin que votre équipe des finances puisse faire les calculs. Et j’ai remarqué qu’il y a beaucoup de petites entreprises et organisations de bienfaisance qui ne peuvent pas le faire. Alors, je pense qu’une partie de ce soutien en termes de capacités aidera à changer la culture et à changer les politiques et la conversation. Et nous nous entendons sur la raison pour laquelle l’équité salariale est importante, mais il faut aussi mettre l’accent sur les moyens à prendre pour y parvenir lorsqu’il y a tellement d’autres pressions et intérêts divergents.

**KW :** Excellent. C’est le bon moment pour moi de vous annoncer, sans la moindre gêne, que le Bureau de l’équité salariale de l’Ontario a lancé récemment une trousse libre-service pour les petites entreprises. Vous faites un signe de la tête. Vous l’avez probablement aperçue. Et c’est exactement pour cette raison que les petites entreprises n’ont pas les grandes équipes sophistiquées pour examiner toute la complexité du sujet. Et nous offrons ces outils avec plaisir. Et il y a d’autres outils de différents pays et administrations que les entreprises peuvent utiliser également. Alors, merci de l’avoir mentionné, car je pense que c’est une partie importante que les entreprises doivent entendre. Elles peuvent se fier à des outils, à des modèles et à d’autres méthodes qui ont été fructueuses et se les approprier. Merci beaucoup, Maya, d’être venue avec nous aujourd’hui. Ce fut un plaisir de parler avec vous.

**MR :** Merci. Merci beaucoup de m’avoir reçue sur votre plateforme aujourd’hui.

**COMMENTAIRE DE FERMETURE**