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

**Kadie Ward :** 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?

**Maya Roy :** 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.

**FIN**