

PORTRAIT DE LA SITUATION

Comment vivent les mères au Québec?

La charge mentale des femmes dans le contexte
de la conciliation travail-famille



Projet **L'équilibre au féminin**

Initiative **Ralentir** de l'**Association pour la santé publique du Québec (ASPQ)**

Grâce au financement du **Secrétariat à la condition féminine**

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec



 **ASPQ**
ASSOCIATION POUR LA SANTÉ
PUBLIQUE DU QUÉBEC

Ralentir

Le présent document s'inscrit dans le cadre du projet ***L'équilibre au féminin***, développé au sein de l'initiative ***Ralentir*** de l'**Association pour la santé publique du Québec (ASPQ)**, grâce au soutien financier du **Secrétariat à la condition féminine**. Il vise à examiner la charge mentale des femmes au Québec dans le contexte de la conciliation travail-famille et du partage des responsabilités domestiques.

Par l'analyse des manifestations, des conséquences et des facteurs susceptibles d'influencer la charge mentale des femmes qui sont enceintes et/ou qui ont des enfants de moins de 10 ans et qui travaillent à temps plein, ce document vise à explorer les solutions permettant d'aider ces femmes à ralentir dans leur quotidien. La persistance de cet enjeu, malgré des avancées importantes en matière d'égalité professionnelle et la mise en place de politiques publiques favorisant l'équité entre les genres, met en lumière le caractère encore sous-estimé et multifactoriel de la charge mentale au sein de la société québécoise.

Ralentir



Table des matières

Note méthodologique	5	Chapitre 5 : Pistes d'action et recommandations à privilégier	31
Introduction	6	Les milieux de travail et la société : des espaces d'intervention à privilégier	31
La transformation du marché du travail au Québec.....	6	La culture organisationnelle : un levier pour favoriser la conciliation travail-famille.....	31
Le paradoxe contemporain.....	6	Modalités de travail : télétravail et les nouvelles dynamiques.....	32
Charge mentale chez les femmes.....	7	Stratégies à mettre en place pour le retour des mères au travail	33
L'importance de cet enjeu en santé publique.....	7	Période prénatale : concilier besoins et travail.....	34
Chapitre 1 : Contexte de la conciliation travail-famille au Québec	9	Organismes communautaires : des alliés pour les familles.....	36
L'entrée des femmes sur le marché du travail.....	9	Équilibre familial : soutenir l'engagement paternel pour une répartition plus équitable des responsabilités parentales.....	36
Les politiques publiques québécoises et la situation actuelle de leur utilisation.....	10	Cours prénataux : un espace pour construire la coparentalité dès la grossesse.....	36
Les défis persistants de la conciliation.....	12	Nommer et rendre visible la charge mentale : des outils pour les familles	37
Dynamiques familiales.....	12	Rôle des politiques publiques.....	40
Culture organisationnelle des milieux de travail	14	Conclusion	43
Chapitre 2 : Le partage des tâches domestiques	17	Messages-clés du document.....	43
Portrait statistique de la répartition actuelle	17	Références	44
Facteurs explicatifs : culturels, économiques, identitaires.....	18		
Évolutions récentes et résistances au changement.....	19		
Chapitre 3 : La charge mentale, un fardeau invisible	21		
Définition et manifestations.....	21		
Qui assume cette charge et pourquoi	23		
Différences selon les profils	25		
Chapitre 4 : Les conséquences multidimensionnelles	27		
Impact sur la santé des femmes.....	27		
Répercussions professionnelles et organisationnelles.....	29		
Effets sociétaux : fécondité, égalité.....	29		



Note méthodologique

Ce document repose sur une double démarche de recherche combinant une revue de la littérature scientifique et grise, ainsi qu'une collecte de données qualitatives. Cette triangulation méthodologique vise à croiser les connaissances issues des écrits avec les réalités vécues par les différents acteurs directement concernés par les enjeux de charge mentale, d'organisation des tâches domestiques et de conciliation travail-famille au Québec.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE – DONNÉES QUALITATIVES

Les données qualitatives présentées dans ce document ont été recueillies au moyen **d'entrevues semi-dirigées et de groupes de discussion** menés auprès de quatre populations distinctes :

- 1) **5 milieux de travail** (gestionnaires issus de secteurs public, parapublic, OBNL) employant des femmes
- 2) **6 organismes communautaires en périnatalité et en famille** œuvrant auprès des familles au Québec
- 3) **10 femmes** travaillant à temps plein, enceintes et/ou ayant au moins un enfant de moins de 10 ans, vivant en couple hétéroparental, et cohabitant avec leur conjoint au Québec
- 4) **11 pères** dont la conjointe correspond au profil décrit ci-dessus

Cette approche croisée permet de mettre en perspective les perceptions des différents acteurs et d'enrichir les constats issus de la revue de littérature.

Les extraits de verbatim cités tout au long de ce document sont présentés de manière anonymisée et ont été sélectionnés en raison de leur pertinence analytique et de leur capacité à illustrer les thématiques centrales du projet avec des exemples réels. Ils sont accompagnés d'une mention de la population source (ex. : femme, mère, entrevue ; homme, père, entrevue ; gestionnaire RH, groupe de discussion ; organisme communautaire, groupe de discussion).

Introduction

La transformation du marché du travail au Québec

Au cours des dernières décennies, le Québec a connu une transformation importante de son marché du travail. La participation accrue des femmes à l'emploi, aujourd'hui comparable à celle des hommes, constitue l'un des changements sociaux majeurs observés au XXe siècle. Le taux d'emploi des femmes québécoises (78,6 %) figure parmi les plus élevés en Amérique du Nord, notamment en raison du développement d'un réseau de services de garde à contribution réduite unique en son genre ^(1,3).

Cette intégration au marché du travail s'est accompagnée d'une diversification des secteurs d'emploi occupés par les femmes, d'une hausse de leur niveau de scolarité – celles-ci étant désormais majoritaires dans plusieurs programmes universitaires – ainsi que d'une progression vers des postes de responsabilité ⁽⁴⁾. Malgré ces avancées, des inégalités structurelles, culturelles et individuelles persistent, notamment en ce qui concerne la répartition des responsabilités familiales et domestiques, ainsi que l'accès aux mesures de conciliation travail-famille selon les milieux de travail ⁽⁵⁾.

Le paradoxe contemporain

Le Québec se distingue par l'étendue de ses politiques familiales, incluant des congés parentaux parmi les plus généreux en Amérique du Nord, un réseau de services de garde subventionnés et divers programmes de conciliation travail-famille ^(2,6). Ces mesures visent à soutenir la participation des femmes au marché de l'emploi et à favoriser un partage plus équitable des responsabilités parentales. Toutefois, malgré ce contexte institutionnel favorable, les femmes continuent d'assumer une part disproportionnée des tâches domestiques, de la gestion familiale et de la planification du quotidien ⁽⁷⁾. Cette situation met en évidence les limites des politiques publiques face à des normes culturelles et des représentations de genre profondément ancrées. Si les structures institutionnelles contribuent à créer des conditions favorables, elles ne suffisent pas, à elles seules, à transformer les dynamiques relationnelles au sein des ménages.

L'arrivée du premier enfant constitue souvent un moment charnière, accentuant les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. Cette transition est associée à ce que certains chercheurs désignent comme le « plafond de mère ». La parentalité apparaît ainsi comme un point de rupture important dans les trajectoires professionnelles féminines, même lorsque les conditions structurelles semblent a priori favorables à l'équité ⁽⁵⁾.

Ce phénomène s'accompagne de désavantages professionnels et économiques documentés, regroupés sous le concept de « pénalité à la maternité ». Celui-ci renvoie à l'ensemble des préjudices subis par les femmes sur le marché du travail après être devenues mères, notamment l'élargissement des écarts salariaux entre les femmes sans enfants et celles ayant des enfants, ainsi que la persistance de préjugés associés à une supposée baisse de productivité – hypothèse qui n'est pourtant pas confirmée empiriquement ⁽⁸⁾. Bien que cette pénalité soit plus prononcée aux États-Unis et en Europe occidentale, ses manifestations demeurent perceptibles au Québec, rappelant que les politiques familiales, bien qu'elles atténuent certains effets, ne suffisent pas à éliminer les biais structurels associés à la maternité ⁽⁹⁾.

La charge mentale chez les femmes

La notion de charge mentale désigne le travail cognitif et émotionnel invisible qui consiste à penser, anticiper, planifier et coordonner les activités du quotidien. Elle ne se limite pas à l'exécution des tâches, mais correspond à leur gestion globale : se souvenir des rendez-vous médicaux, anticiper les besoins alimentaires de la semaine, organiser les activités parascolaires et maintenir les liens sociaux, familiaux et scolaires ^(10,13).

Bien que diffuse et difficilement mesurable, cette charge est omniprésente dans le quotidien de nombreuses mères qui travaillent. Elle constitue un fardeau constant et invisible, qui peut demeurer présent même durant les périodes de repos ou de travail rémunéré, et contribue de manière significative à un épuisement qui ne se limite pas à la fatigue physique, mais affecte également les dimensions cognitives et émotionnelles ^(14,15).

Les données disponibles illustrent l'ampleur des effets observés sur la santé mentale des femmes. En 2023, 19 % des femmes québécoises avaient reçu un diagnostic de trouble anxieux, comparativement à 10 % des hommes ; elles étaient également proportionnellement plus nombreuses à présenter un trouble de l'humeur (12 % contre 7 %) ^(16,17). Bien que ces écarts ne puissent être attribués uniquement à la charge mentale, ils s'inscrivent dans un ensemble de facteurs de vulnérabilité au sein duquel celle-ci apparaît comme un élément contributif important.

L'importance de cet enjeu en santé publique

La charge mentale constitue non seulement un enjeu d'équité de genre, mais également un enjeu de santé publique relevant d'une responsabilité collective. Les recherches établissent des liens entre une charge mentale élevée, le stress chronique, l'épuisement professionnel, les troubles de santé mentale ainsi que diverses manifestations somatiques. À l'échelle populationnelle, l'accumulation de ces effets représente un coût humain et économique considérable ^(11,18,21).

Le présent document s'inscrit dans cette perspective en cherchant à rendre visible un phénomène qui, par sa nature même, échappe souvent aux indicateurs traditionnels de santé physique et mentale. Par l'analyse des facteurs associés à la charge mentale – notamment la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que le partage des tâches domestiques – il vise à contribuer à la sensibilisation à cet enjeu et à soutenir l'élaboration de réponses adaptées, notamment par la création de pistes d'action destinées aux milieux concernés.

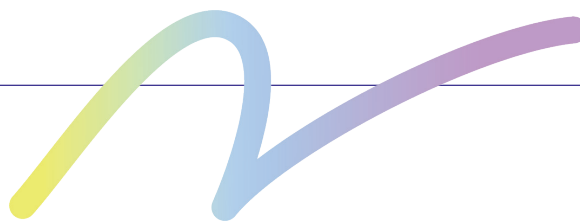
« Il existe encore un double standard important : les attentes sociales sont beaucoup plus élevées envers les mères, ce qui crée une pression significative. »

— Entrepreneure et spécialiste de la transition en congé parental, entrevue



Chez les mères dont
le plus jeune enfant a moins
de 6 ans, le taux d'emploi
est passé de 72 % en 2008
à 82 % en 2023

Chapitre 1 :



Contexte de la conciliation travail-famille au Québec

L'entrée des femmes sur le marché du travail

Au Québec, l'entrée des femmes sur le marché du travail s'inscrit dans une transformation historique majeure des rôles sociaux et économiques. Depuis la seconde moitié du XX^e siècle, l'activité professionnelle des femmes a fortement augmenté, notamment sous l'effet combiné de la scolarisation, du mouvement féministe et des réformes sociales. Cette dynamique s'est accélérée au tournant des années 1960, dans un contexte marqué par la modernisation de l'État et l'éclatement progressif du modèle familial traditionnel ^(1,2).

Cette progression est particulièrement visible chez les mères. Elle témoigne d'une transformation importante des normes sociales au Québec au cours des dernières décennies, marquant le passage d'un modèle où la maternité et l'emploi étaient souvent perçus comme incompatibles à un modèle où la norme sociale est désormais celle de la mère en emploi.

Cette évolution a été facilitée par la mise en place de politiques familiales, notamment en matière de services de garde et de congés parentaux ^(1,2). Selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2018, les femmes occupaient 48 % de l'ensemble des emplois au Québec, dont 75 % à temps plein et 25 % à temps partiel, témoignant d'une intégration désormais structurelle au marché du travail ⁽²²⁾.

Toutefois, cette progression ne s'est pas accompagnée d'un rééquilibrage équivalent des responsabilités domestiques. Plusieurs études montrent que les femmes demeurent encore aujourd'hui les principales responsables des tâches ménagères et familiales, y consacrant en moyenne deux fois plus d'heures par semaine que les hommes ⁽²³⁾.

DONNÉES CLÉS – PARTICIPATION DES MÈRES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ^(2,23,24,25)

- 1976 : 30 % des mères de 25 à 44 ans avec enfants de moins de 12 ans occupaient un emploi
- 2008 : ce taux atteignait 77,8 %, soit une hausse de près de 48 points en trois décennies
- Écart de temps de travail : les mères travaillent en moyenne 5,8 h de moins par semaine que les femmes sans enfant
- Chez les mères dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans, le taux d'emploi est passé de 72 % en 2008 à 82 % en 2023

Cette participation accrue au marché du travail ne s'est pas non plus accompagnée d'une égalité réelle dans les trajectoires professionnelles. Les mères demeurent plus nombreuses à ajuster leur carrière après l'arrivée d'un enfant. À la naissance, la moitié des mères quittent le travail pour prendre soin de l'enfant, alors que moins d'un cinquième des pères déclarent un changement professionnel ⁽²⁶⁾.

Les données qualitatives recueillies auprès des mères confirment et précisent ces constats. La maternité s'accompagne effectivement de pertes économiques et d'opportunités : promotions refusées ou perçues comme non méritées, réduction du temps de travail, abandon de certains emplois. Certaines répondantes indiquent ne pas avoir été en mesure d'obtenir un poste désiré en raison de leur départ en congé de maternité ou de la présence de jeunes enfants. Par ailleurs, les pères interrogés confirment que les pressions normatives à l'encontre de la prise d'un congé paternel prolongé demeurent bien présentes, y compris dans des organisations se décrivant comme progressistes. Certains mentionnent avoir dû déposer des plaintes aux ressources humaines pour faire respecter leurs droits. Cette réalité organisationnelle contribue au maintien des inégalités domestiques, en freinant le partage des responsabilités dès les premiers mois de vie de l'enfant.

« Ils me l'ont comme offert, mais il aurait fallu que je termine mon congé de maternité plus tôt. J'ai dû choisir entre mon enfant, mon congé de maternité, puis retourner au travail, puis après réflexion, j'ai décidé de continuer mon congé. »

— Femme, professionnelle, mère de deux enfants — entrevue

« Il y a une autre chose qui m'a surpris en parlant à des collègues puis en le vivant moi-même, c'est la pression d'être efficace au bureau et de voir la naissance d'un enfant comme juste un petit accident de parcours. Et c'est encore très fort contre les hommes. »

— Homme, professionnel, père de deux enfants — entrevue

Les politiques publiques québécoises et la situation actuelle de leur utilisation

L'équilibre entre responsabilités professionnelles et familiales au Québec repose sur un ensemble de politiques publiques visant à soutenir la participation des parents au marché du travail, tout en favorisant le bien-être des enfants. Historiquement, la famille a longtemps été considérée comme relevant de la sphère privée, avec une intervention limitée de l'État ⁽¹⁾. À partir des années 1960, le gouvernement québécois développe progressivement une politique familiale structurée, notamment avec la création d'institutions dédiées à la famille et l'implantation de prestations familiales ⁽¹⁾.

Le Québec se distingue ensuite par un virage majeur dans les années 1990. En 1996, le livre blanc *Les enfants au cœur de nos choix* annonce trois piliers fondateurs : un réseau de services de garde éducatifs abordables, un régime québécois d'assurance parentale et un système unifié d'allocations familiales ⁽¹⁾. Ce moment marque l'essor du réseau des centres de la petite enfance (CPE), aujourd'hui considéré comme un pilier central de la conciliation travail-famille. L'accessibilité financière des services de garde constitue un déterminant direct de la participation des mères au marché du travail.

Ce constat est également corroboré par les données qualitatives recueillies. Les mères et les pères interrogés s'accordent à reconnaître que les services de garde constituent un pilier fondamental du soutien à la conciliation travail-famille, en offrant une structure fiable et accessible sur laquelle les parents peuvent s'appuyer au quotidien.

« On a la chance d'avoir un CPE. Le CPE est toujours ouvert. En fait, il ferme comme trois jours par année. »

— Homme, professionnel, père d'un enfant — entrevue

« En ce moment, mes enfants vont à la garderie, les deux. J'ai eu la chance quand même d'avoir une place à la garderie tout de suite à la fin de mes congés. Je n'ai pas eu besoin de prolonger mes congés pour pouvoir assurer le soin de mes enfants. »

— Femme, professionnelle, mère de deux enfants — entrevue

Par ailleurs, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre un remplacement de revenu aux parents lors d'un congé entourant l'arrivée d'un enfant, que ce soit dans le cadre d'une naissance, d'une adoption ou d'une grossesse pour autrui. Ce régime semble avoir eu des effets positifs à plusieurs égards, notamment en favorisant un partage plus équilibré du congé parental entre les deux parents ⁽²⁷⁾.

Sur le plan juridique, la Charte québécoise des droits et libertés de la personne (1975) interdit la discrimination fondée sur le sexe, tandis que la Loi sur les normes du travail (1979) a introduit plusieurs mesures associées à la conciliation, dont des congés parentaux et des congés pour obligations familiales ⁽²⁾. Ces cadres s'inscrivent dans une logique de protection contre la discrimination liée à la grossesse et à la maternité.

Sur le plan économique, l'adoption de la Loi sur l'équité salariale au Québec (1996) a constitué une avancée significative dans la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Cette loi a permis de corriger les écarts de rémunération entre des emplois de valeur comparable, entraînant des augmentations salariales concrètes pour les femmes occupant des emplois à prédominance féminine (notamment les secrétaires, les éducatrices et les infirmières auxiliaires) ⁽²⁸⁾. Au-delà de ses effets directs sur la rémunération, elle contribue également à un certain rééquilibrage des rôles parentaux : en réduisant l'écart salarial entre les conjoints, elle atténue le poids des considérations économiques dans la décision de savoir quel parent interrompra sa carrière pour s'occuper des enfants ⁽²⁹⁾.

QUATRE PILIERS DU CADRE QUÉBÉCOIS DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ⁽⁵⁻⁷⁾

- 1. Cadre juridique : Charte des droits (1975) et Loi sur les normes du travail (1979), incluant les congés pour obligations familiales**
- 2. 1996 : Loi sur l'équité salariale au Québec**
- 3. 1997 : Réseau de services de garde éducatifs à contribution réduite**
- 4. 2006 : Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) incluant les congés de maternité, de paternité et parental**

Les défis persistants de la conciliation

Malgré un cadre de politiques familiales reconnu à l'échelle internationale, la conciliation travail-famille demeure un enjeu persistant pour les mères au Québec. Les difficultés observées ne s'expliquent pas par un facteur individuel isolé, mais par l'imbrication de plusieurs dimensions sociétales interdépendantes.

À l'échelle individuelle, plusieurs facteurs influencent l'expérience de la conciliation travail-famille : les caractéristiques des parents, la dynamique familiale, la relation coparentale, le réseau de soutien social, ainsi que les conditions d'emploi et l'environnement de travail. Ces facteurs jouent un rôle déterminant dans l'expérience du conflit travail-famille chez les femmes, lequel peut entraîner des effets négatifs sur la santé mentale ⁽³⁰⁾. À cet égard, les données quantitatives sont éloquentes : la prévalence de détresse psychologique atteint 62 % chez les femmes qui peinent à concilier travail et vie personnelle, contre 30 % chez celles qui y parviennent aisément ⁽²³⁾.

Par ailleurs, des dimensions structurelles entrent également en jeu, notamment la division genrée du travail, l'organisation du travail, les inégalités de conditions d'emploi et l'exposition aux risques psychosociaux ⁽³¹⁾. Les conditions d'emploi et l'organisation du travail influencent directement la santé mentale et le bien-être des travailleurs et travailleuses. Les analyses de l'Institut de la statistique du Québec indiquent que l'accès à des mesures de conciliation travail-vie personnelle est associé à une diminution de la détresse psychologique, particulièrement chez les femmes ⁽³²⁾.

Afin de mieux contextualiser les difficultés liées à la conciliation travail-famille, il convient d'examiner deux facteurs individuels principaux qui structurent cet enjeu : les dynamiques familiales et la culture organisationnelle des milieux de travail.

Dynamiques familiales

Les dynamiques familiales constituent un premier ensemble de facteurs déterminants. Les mères assument encore la majorité des concessions professionnelles liées à l'arrivée des enfants. Dans de nombreux ménages, la vie de couple tend à perdre sa centralité au profit de deux priorités : les enfants et le travail ⁽³³⁾. Ce sont fréquemment les mères qui mettent leur carrière sur pause, alors que les pères modifient davantage leurs horaires sans réduire leurs heures ⁽²⁶⁾. Ces ajustements genrés reflètent une réalité plus large : les femmes consacrent davantage de temps au travail non rémunéré et supportent une charge mentale plus lourde. Ce modèle contribue à structurer différemment l'expérience de l'équilibre travail-famille ⁽³⁴⁾. Cette charge mentale se traduit par des conflits de temps, de tension et de comportements, au cœur de la problématique de la conciliation ⁽³⁵⁾. Les recherches récentes montrent également que certaines caractéristiques de la vie familiale contribuent aux difficultés de conciliation. Par exemple, la présence d'enfants en bas âge, une faible satisfaction à l'égard du partage des responsabilités parentales ou encore une disponibilité limitée de l'entourage en cas de besoin sont associées à une probabilité plus élevée de conflit travail-famille chez les parents québécois ⁽³¹⁾.

Ces constats sont corroborés par les données qualitatives recueillies dans le cadre de la présente étude. De nombreuses femmes interrogées expriment le sentiment que le partage des tâches demeure déséquilibré, particulièrement en ce qui concerne les tâches de gestion et de planification, qui constituent le cœur de la charge mentale. Par ailleurs, tant les mères que les pères rencontrés identifient le manque de soutien du réseau familial élargi comme un facteur de risque pour atteindre un équilibre dans la conciliation travail-famille.

« Je dirais peut-être une frustration plus de mon côté, mais pas nécessairement des conflits parce que quand je fais une demande, elle est toujours respectée. Mais il faut que je demande périodiquement. Il n'y a pas une initiative récurrente, disons, qui est prise suite à mes demandes. »

— Femme, professionnelle, mère de trois enfants — entrevue



Dans de nombreux ménages, la vie de couple tend à perdre sa centralité au profit de deux priorités : les enfants et le travail.

« Je ne suis pas satisfaite, parce que... Mon chum est en... Moi, je suis comme en amont de ce qui se passe, alors que lui, il est comme en aval. Donc, il est en réaction. Donc, il n'a pas besoin de penser. »

— Femme, professionnelle, mère de deux enfants — entrevue

« On n'a pas de filet social de proximité. Tant au niveau de ma famille que de la famille de ma conjointe, ils habitent à trois heures de route. Donc, demander à papi, mamie de venir chercher les enfants, de venir dépanner, ce n'est pas une option pour nous. »

— Homme, professionnel, père de deux enfants — entrevue

Culture organisationnelle des milieux de travail

L'organisation du travail constitue un autre facteur central des difficultés de conciliation. Au Québec, il persiste une tension structurelle : l'État intervient fortement dans la sphère familiale, mais beaucoup moins dans la régulation du travail. Peu de modifications législatives ont porté sur l'organisation des horaires, le télétravail ou le nombre d'heures travaillées, malgré leur importance démontrée pour réduire le conflit vécu par les parents. Cette lacune contribue à maintenir une conciliation largement laissée à la responsabilité des individus et des milieux de travail, avec une grande hétérogénéité des situations vécues.

Les dynamiques organisationnelles exercent une influence directe sur le mode d'organisation au sein des familles. En contraignant les choix et comportements des parents (tant des mères que des pères) dès la période périnatale, la culture du milieu de travail peut influencer l'équilibre dans le partage des tâches domestiques et parentales⁽²³⁾. Ce constat, maintes fois souligné dans les entrevues réalisées, confirme que les inégalités observées au sein des ménages ne relèvent pas uniquement de dynamiques conjugales, mais sont également façonnées par des structures et des normes organisationnelles qui demeurent profondément ancrées.

Les répondantes décrivent un double mécanisme de pression : d'une part, la culpabilité de s'absenter au travail pour des raisons familiales ; d'autre part, la pression de « se prouver » au retour du congé de maternité. Les organismes communautaires confirment de leur côté que le retour au travail constitue un moment d'angoisse anticipé dès le congé parental.

« Je suis en probation, il faut que je prouve des choses, c'est vraiment difficile. Je ne sais pas si je vais y arriver. Je suis en pourparlers avec ma médecin et avec un ergothérapeute pour voir comment on fait. Si je demande des mesures plus adaptées, je ne sais pas si ça va nuire à ma probation. »

— Femme, professionnelle, mère de deux enfants — entrevue

« J'accompagne beaucoup des familles en périnatalité, donc il y a un stress qui est vraiment relié au retour au travail aussi. Je vois des familles qui sont quand même bien, qui naviguent, mais il y a une tension. Il y a un stress, il y a une tension, ça gravite. »

— Intervenant, Organisme communautaire famille — groupe de discussion

D'autre part, la culture organisationnelle joue également un rôle décisif à travers le soutien formel et informel qui est offert dans les organisations. En effet, le conflit travail-famille diminue lorsque les travailleuses perçoivent de l'empathie de la part de leur supérieur immédiat ⁽³⁶⁾ ⁽²³⁾. À l'inverse, le manque de reconnaissance peut dissuader les femmes d'utiliser les mesures existantes, par crainte d'impacts sur leur avancement professionnel ou d'iniquités dans l'accès aux responsabilités ⁽²³⁾. De plus, bien que le RQAP prévoie des semaines de congé exclusivement réservées aux pères, leur utilisation est très inégale d'un milieu à l'autre car conditionnée par la culture organisationnelle ^(23,36). Le portrait le plus récent des prestataires du RQAP, disponible pour l'année 2021, permet d'illustrer ces écarts ⁽²⁷⁾ : dans près des deux tiers des ménages (63 %), la totalité des prestations est versée à la mère, tandis que dans seulement 2 % des cas, elles sont entièrement attribuées à l'autre parent. Dans les 35 % de ménages restants, les prestations font l'objet d'un partage entre les deux parents ⁽²⁷⁾.

Dans les milieux à prédominance masculine, la prise d'un congé parental par les pères au-delà des semaines exclusivement réservées par le RQAP suscite encore surprise et commentaires. Les données qualitatives recueillies auprès des pères interrogés confirment l'existence de pressions, implicites ou explicites, exercées par les employeurs pour limiter la durée de leur absence, indépendamment de leurs intentions initiales. Plusieurs d'entre eux mentionnent s'être sentis jugés ou avoir dû composer avec des attentes tacites de leur milieu de travail, ce qui constitue un frein important au partage équitable du congé parental entre les deux parents.

« On en parle avec notre conjointe pis on dit « est-ce que c'est correct si t'en prends plus, pis moi je vais retourner au travail » Pis finalement, c'est ça qui arrive dans plein de cas. On subit cette pression-là, même si les gens qui nous imposent ça n'en sont même pas conscients. Ils vont le faire quand même. C'est comme culturel, c'est systémique. »

— Homme, professionnel, père de deux enfants — entrevue

« Il y avait des enjeux sociaux. Un homme qui prend un congé pour son enfant plus de cinq jours, on n'a jamais vu ça. »

— Homme, professionnel, père d'un enfant — entrevue

Les gestionnaires, pour leur part, reconnaissent que la culture organisationnelle constitue le déterminant le plus puissant (et le plus résistant) de l'équité en matière de conciliation travail-famille.

« Je pense que même si ton organisation est dans un secteur où c'est possible, tu peux avoir aussi une culture d'organisation qui vise la performance ou la surperformance, puis qui fait en sorte que tu ne sens pas que tu peux prendre ce moment-là où tu peux réduire la cadence, où tu peux t'absenter puis reprendre tes heures à un autre moment. Il y a des fois, c'est aussi tout ça, peu importe le secteur. »

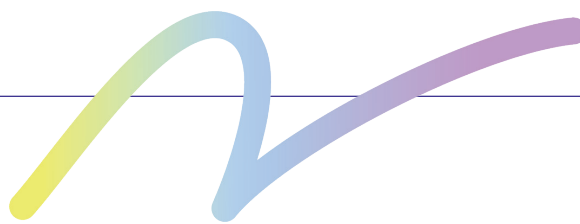
— Gestionnaire, RH — groupe de discussion

Enfin, la conciliation travail-famille demeure un défi structurel au Québec, même si elle est dotée de politiques familiales fortes. Ses enjeux persistants révèlent que l'atteinte d'une véritable équité en matière de conciliation travail-famille ne peut se réaliser sans une transformation simultanée des normes de genre et des cultures organisationnelles.



Le temps consacré aux soins
parentaux directs est plus
équitablement partagé que le travail
de gestion et d'organisation

Chapitre 2 :



Le partage des tâches domestiques

Portrait statistique de la répartition actuelle

Les données statistiques disponibles brossent un tableau sans équivoque : malgré l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, la répartition des tâches domestiques et parentales demeure profondément inégale au Québec comme dans la plupart des sociétés occidentales ^(37,39). Pour saisir l'ampleur de ce déséquilibre, il importe de préciser ce que recouvre la notion de vie personnelle. Ce terme désigne l'ensemble des activités réalisées de manière non rémunérée, englobant non seulement les tâches domestiques et les responsabilités familiales, mais également les activités de loisirs, les déplacements et les tâches qui leur sont connexes ⁽²³⁾.

Au Québec, il existe une division genrée des responsabilités au sein du foyer. Les femmes assument majoritairement les tâches liées à la préparation des repas, au lavage, au ménage, aux courses et à la gestion de la vie sociale de la famille. Les hommes, quant à eux, tendent à se charger davantage des travaux extérieurs, de l'entretien de la maison, des réparations mécaniques et de la gestion des matières résiduelles ⁽³⁹⁾. Selon l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans (2025), les mères au Québec sont moins satisfaites que les pères du partage des tâches domestiques ainsi que des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants ⁽⁴⁰⁾.

REPÈRES STATISTIQUES — PARTAGE DES TÂCHES ^(39–41)

- Les femmes en couple qui travaillent à temps plein effectuent en moyenne 1,5 heure de plus que leurs homologues masculins en travail non rémunéré.
- Le temps consacré aux soins parentaux directs est plus équitablement partagé que le travail de gestion et d'organisation
- Le temps moyen consacré au travail rémunéré et à la recherche d'emploi est plus élevé chez les hommes que chez les femmes (3,8h/jour contre 3,0h/jour)
- Les femmes prennent en charge la majorité des tâches domestiques intérieures et relationnelles, tandis que les hommes s'occupent davantage des travaux extérieurs et techniques

Il importe également de distinguer, dans l'analyse de la répartition des tâches, les tâches visibles (cuisine, ménage, courses) des tâches invisibles de gestion et de planification, qui constituent le cœur de la charge mentale. Les premières font l'objet d'une certaine progression vers une répartition plus équitable, tandis que les secondes demeurent majoritairement assumées par les femmes, souvent sans que leurs conjoints en prennent pleinement conscience ⁽¹¹⁾.

Cette asymétrie n'est pas sans conséquences sur la santé des femmes. La surcharge de travail domestique, et plus particulièrement la charge cognitive continue qu'elle implique, est associée à des effets délétères documentés. Une charge cognitive élevée et une posture de multitâches soutenue sont associées à une diminution de la capacité à exercer sa volonté et à prendre des décisions à long terme, ainsi qu'à une augmentation des niveaux de stress et d'anxiété ^{(11) (37)}.

Les entretiens menés confirment ce constat. Les mères décrivent une posture « d'autopilotage » : elles accomplissent l'ensemble de la gestion familiale par réflexe, sans que leur conjoint ne perçoive l'ampleur de cette charge. Plusieurs pères interrogés nomment eux-mêmes la distinction entre l'exécution et la charge cognitive : ils reconnaissent assumer les tâches lorsqu'elles leur sont explicitement déléguées, mais n'être pas responsables de l'anticipation ni de la coordination du système familial dans son ensemble. Les intervenantes des organismes communautaires confirment ce constat de l'extérieur : tout ce qui touche aux enfants (rendez-vous médicaux, école, vêtements, vaccins) reste majoritairement féminin. Un facteur culturel est nommé par plusieurs pères : les institutions (garderies, cliniques médicales) appellent systématiquement la mère en premier, même lorsque le père est le contact principal, un réflexe qui renforce l'assignation maternelle des responsabilités parentales.

« Mon chum fait la vaisselle, il donne le bain, il cuisine certains soirs. Mais c'est moi qui sais qu'on a manqué de dentifrice, que les bottes d'hiver ne font plus, que la maîtresse a demandé un formulaire pour la semaine prochaine. Il ne sait pas ce qu'il ne sait pas. »

— Femme, professionnelle, mère de trois enfants — entrevue

« Par exemple, la garderie appelle ma conjointe, c'est moi qui suis le premier contact, mais la personne à la garderie, elle dit « Ah, excusez, je pensais que je parlais à la mère. » Oui, mais moi aussi, je suis un parent. Donc, je trouve qu'au niveau systémique, on encourage aussi que ce soit la mère qui s'occupe de ces choses-là. »

— Homme, professionnel, père de deux enfants — entrevue

Facteurs explicatifs : culturels, économiques, identitaires

La persistance de ce déséquilibre s'explique par l'imbrication de facteurs multiples et interdépendants. Sur le plan culturel, les normes de genre intégrées dès l'enfance associent encore la maternité à un investissement total et quasi instinctif, tandis que la paternité est davantage perçue comme un rôle de soutien et d'aide. Ces représentations, bien que progressivement remises en question, continuent d'orienter les comportements et les attentes au sein des couples ^(42, 43).

Sur le plan économique, la persistance de l'écart salarial entre les femmes et les hommes – en 2024, le salaire moyen des femmes étant 9 % inférieur à celui des hommes – contribue à créer une logique économique implicite qui tend à valoriser davantage le temps de travail rémunéré du conjoint le mieux payé ⁽⁴⁴⁾. Dans de nombreux couples, cette asymétrie économique peut ainsi légitimer, parfois de manière inconsciente, une répartition inégale des responsabilités domestiques ⁽⁴⁵⁾.

Sur le plan identitaire, plusieurs femmes rencontrées dans les entretiens ont exprimé une tension entre le désir de déléguer davantage et la difficulté à le faire, en raison d'exigences personnelles élevées concernant la qualité des soins apportés à leurs enfants et à leur foyer. Ce phénomène, parfois qualifié de « maternal gatekeeping » ⁽⁴⁶⁾, renvoie à des mécanismes de contrôle que les femmes exercent elles-mêmes sur les tâches familiales, parfois au détriment d'un partage plus équitable.

« Des fois, je pense que c'est aussi ma faute. Quand il fait les choses autrement que moi, je corrige, je refais. Alors il ne prend plus d'initiatives. Mais comment je fais pour lâcher prise quand ce sont mes enfants ? »

— Femme, professionnelle, mère de deux enfants — entrevue

« Je vais tout faire pour y arriver, mais je ne vois pas comment dans 5 ans on serait à 50-50 à ce niveau-là. Malheureusement, je me sens absolument terrible de penser comme ça. J'existe comme un homme. Tel que j'ai été élevé. »

— Homme, professionnel, père d'un enfant — entrevue

Évolutions récentes et résistances au changement

Des signes d'évolution sont perceptibles, particulièrement chez les générations plus jeunes. Les pères d'aujourd'hui expriment davantage le désir d'être impliqués dans la vie de leurs enfants, et plusieurs témoignages recueillis reflètent une remise en question sincère des rôles traditionnels ^(40,47,48).

Les données qualitatives éclairent le mécanisme par lequel ces résistances culturelles se reproduisent au sein des familles. Le congé de maternité apparaît comme le moment de cristallisation de l'inégalité dans le partage des tâches : les arrangements domestiques qui s'installent pendant cette période tendent à perdurer bien au-delà du retour au travail. Des femmes interrogées décrivent être encore « en réadaptation » plusieurs années après la naissance de leur premier enfant. Cette observation, convergente entre les populations interviewées, désigne la période du congé parental comme une fenêtre d'intervention préventive prioritaire : agir avant et pendant le congé, et non seulement au moment du retour, constitue la stratégie la plus prometteuse pour éviter la cristallisation des inégalités.

« Les jeunes pères veulent être là pour leurs enfants, ça c'est vrai. Mais quand vient le temps de prendre un congé ou de refuser une promotion pour garder un équilibre, c'est encore souvent la femme qui sacrifie sa carrière. »

— Gestionnaire, secteur public — groupe de discussion

« Je pense qu'il y a un aspect de se prouver et de montrer que malgré ces nouvelles responsabilités-là, on est encore capable. La pression que je vais mettre sur moi-même, oui, et que l'entreprise peut mettre. C'est sûr aussi que l'entreprise s'est habituée à quelqu'un d'autre pendant les 12 mois. »

— Femme, professionnelle, mère d'un enfant — entrevue

La charge mentale s'inscrit dans l'ensemble des sphères de la vie (travail, parentalité, vie personnelle), et peut se manifester en tout temps.



Chapitre 3 :



La charge mentale, un fardeau invisible

Définition et manifestations

La charge mentale est un concept mobilisé pour décrire une forme de travail invisible, continu et difficile à mesurer, qui structure la vie familiale au quotidien. La littérature scientifique souligne qu'il n'existe pas de définition unique et unanimement acceptée, mais plusieurs éléments récurrents se dégagent des travaux récents^(10,19). Certains auteurs privilégient une définition centrée sur la dimension cognitive^(10,11), tandis que d'autres soutiennent que la charge mentale comporte à la fois une dimension cognitive et une dimension émotionnelle^(12,19).

Dans sa dimension cognitive, la charge mentale renvoie à un travail constant d'anticipation, de planification, de coordination et de supervision des responsabilités familiales. Elle est décrite comme un travail intellectuel continu qui mobilise simultanément le passé, le présent et le futur, puisqu'elle implique de se souvenir, d'organiser et de prévoir en permanence. Dans sa dimension émotionnelle, elle correspond à la responsabilité permanente d'anticiper, de gérer et de réguler les émotions des autres membres du foyer, tout en contenant et en ajustant ses propres émotions^(12,19). En somme, la charge mentale constitue un travail cognitif et émotionnel constant de planification, d'organisation et de gestion des tâches domestiques et familiales⁽⁴⁹⁾.

CE QUE LA CHARGE MENTALE N'EST PAS : UNE DISTINCTION FONDAMENTALE^(10,12,50)

La charge mentale se distingue du travail domestique visible (cuisiner, faire le ménage, donner le bain). Contrairement aux tâches physiques, qui peuvent être circonscrites dans l'espace et dans le temps et être considérées comme achevées, la charge mentale ne connaît pas de véritable point d'arrêt. Elle s'inscrit dans l'ensemble des sphères de la vie (travail, parentalité, vie personnelle), et peut se manifester en tout temps. Elle se traduit par exemple, par le fait de s'inquiéter pour les enfants pendant que l'on est au travail, ou de penser au travail pendant que l'on est avec les enfants.

Les manifestations concrètes de la charge mentale touchent autant l'organisation quotidienne que la gestion du long terme. Elles incluent la planification, la coordination et la supervision des responsabilités familiales, ainsi que la gestion des imprévus et la continuité des tâches de soins, qui ne peuvent être interrompues sans conséquences^(10,11). Une caractéristique importante mise en évidence dans la littérature est son caractère multiplicatif : la charge mentale implique plusieurs individus (enfants, conjoint, proches) aux besoins différents, et ces besoins ne cessent jamais d'exister. Elle est également invisible, portée intérieurement, rarement reconnue comme du « travail » et difficilement quantifiable^(10,19).

PRINCIPALES SOURCES DE LA CHARGE MENTALE DOCUMENTÉES ^(10,11,19)

- Gestion du calendrier familial (rendez-vous médicaux, activités, vacances scolaires)
- Anticipation des besoins matériels (nourriture, vêtements, fournitures scolaires)
- Coordination des soins aux enfants et organisation de la garde
- Maintien du réseau social familial (anniversaires, relations avec les familles élargies)
- Travail émotionnel (régulation des conflits, soutien affectif aux enfants et au conjoint)
- Gestion administrative (assurances, école, impôts, budget du ménage)
- Surveillance de la santé et du développement des enfants
- Gestion des imprévus et continuité des tâches de soin

Enfin, la charge mentale demeure un concept complexe à mesurer. À ce jour, il n'existe aucun outil validé permettant de la quantifier adéquatement, bien que plusieurs mesures non validées soient utilisées (satisfaction face à la division des tâches, fatigue émotionnelle, conflits travail-famille, charge de travail totale, listes de tâches)^(38,51,53). Les chercheurs utilisent donc souvent des mesures validées pour quantifier ses conséquences (notamment la détresse psychologique) plutôt que la charge mentale elle-même^(10,54).

Avec les entrevues réalisées, il apparaît qu'au-delà de la gestion du quotidien, les intervenantes des organismes communautaires identifient une dimension de la charge mentale encore peu documentée : la charge des choix éducatifs, comme la gestion des écrans. Dans un contexte de surinformation (réseaux sociaux, articles parentaux, injonctions contradictoires), les mères portent la responsabilité cognitive de chaque décision relative à l'enfant. Elle s'ajoute à la charge domestique et professionnelle, créant un cumul qui dépasse ce que les indicateurs classiques mesurent. Par ailleurs, le concept populaire de « mom brain » est déconstruit par les intervenantes : les oublis et la dispersion cognitive ne sont pas qu'un symptôme neurologique de la maternité, mais la conséquence prévisible d'une saturation de la mémoire de travail. Cette réattribution de la saturation cognitive à une surcharge systémique constitue un acte de déstigmatisation important pour l'accompagnement des mères.

« Quand je dis que je suis épuisée, mon conjoint me dit qu'on a travaillé la même journée. Il ne voit pas que moi, en plus, j'ai géré la garderie, appelé le médecin, commandé des souliers en ligne et répondu à cinq messages de l'école. »

— Femme, professionnelle, mère d'un enfant — entrevue

« Il y a beaucoup de choses que je ne vois pas, puis qu'elle, elle les voit : par défaut, c'est de la charge mentale qui tombe sur ses épaules. »

— Homme, professionnel, père de deux enfants — entrevue

« Moi, ce que j'observe ici, c'est une charge mentale qui est élevée, pas juste en lien avec le partage des tâches et en lien avec tout ce qui est à faire, mais en lien aussi avec l'éducation, les choix des méthodes éducatives, tout ça. »

— Intervenante, organisme de soutien aux familles — groupe de discussion

Qui assume cette charge et pourquoi

La littérature démontre que la charge mentale est genrée : les femmes assument une part disproportionnée de cette charge au sein des couples, particulièrement dans les couples hétérosexuels. Cette asymétrie apparaît plus clairement lorsqu'on la met en perspective avec les dynamiques observées dans d'autres configurations familiales. Les couples homoparentaux tendent à répartir les tâches domestiques de façon plus équitable, voire à les accomplir conjointement, tandis que les couples hétéroparentaux reproduisent plus fréquemment une assignation genrée des responsabilités du foyer (55). Cette inégalité persiste même dans les couples où les tâches domestiques sont relativement bien partagées : la charge mentale demeure fréquemment une responsabilité féminine, indépendamment de la répartition apparente des tâches visibles ^(17,56). Elle persiste également indépendamment de la situation d'emploi de la femme : même dans les familles à double revenu, les femmes continuent d'assumer l'essentiel de la charge mentale liée à la famille ^(50,57).

Les femmes les plus à risque face à cette inégalité sont identifiées comme les mères dans les couples hétérosexuels à double revenu ⁽²⁰⁾. Ces mères cumulent simultanément des exigences professionnelles importantes et une responsabilité persistante de coordination familiale, ce qui intensifie la charge cognitive et émotionnelle ^(20,57).

Les données qualitatives recueillies auprès des pères et des femmes interrogés dans cette étude confirment ce constat : les pères décrivent fréquemment leur rôle comme celui d'un « exécutant » sollicité, plutôt que comme celui d'un « gestionnaire » proactif de la vie familiale.

« S'il y a une rénovation à faire, c'est moi qui m'en occupe. Couper le gazon, passer la souffleuse, pelleter, rénovation au sens large (...). Je m'occupe également du chien, du chat au niveau de la litière, de la nourriture, des soins aux animaux de compagnie (...). Le balayage, ça va souvent revenir un peu plus dans ma cour, même si on a un peu plus de difficultés à le passer (...). »

— Homme, professionnel, père d'un enfant — entrevue

« Elle a quand même assez bien assimilé ce rôle-là de secrétaire, je ne veux pas dire ça, mais juste pour gérer la logistique de tout ça. »

— Homme, professionnel, père de deux enfants — entrevue



Plusieurs facteurs structurels et culturels contribuent à cette dimension genrée, dont certains ont été abordés précédemment dans ce document. L'idéologie sociétale de maternage impose des attentes particulièrement élevées à l'égard des femmes, qui sont socialisées à concevoir la maternité comme un rôle exigeant sacrifice et dévouement, et à anticiper la parentalité comme un facteur susceptible de compromettre leur trajectoire professionnelle^(19,58). L'organisation sociétale invisibilise par ailleurs le travail non rémunéré, lequel n'est ni reconnu ni comptabilisé dans les indicateurs économiques⁽⁵⁷⁾. Enfin, le marché du travail constitue un facteur déterminant : les emplois les mieux rémunérés exigent souvent une disponibilité élevée, des horaires imprévisibles et une forte intensité de travail, ce qui pénalise indirectement les personnes ayant des responsabilités de soins⁽⁵⁹⁾.

Ces dynamiques ont des effets concrets sur les trajectoires professionnelles. Comparativement aux hommes, les femmes ajustent ou diminuent plus fréquemment leurs objectifs professionnels en prévision des responsabilités parentales futures⁽⁶⁰⁾. Les femmes sont ainsi surreprésentées dans des emplois offrant plus de flexibilité, mais moins bien rémunérés, et expriment des préoccupations plus fréquentes et plus intenses quant aux effets potentiels de la parentalité sur leur carrière^(58,61). Ces constats suggèrent que les inégalités de genre sur le marché du travail ne se produisent pas uniquement après la naissance des enfants, elles existent bien avant, à travers la préparation cognitive et émotionnelle à la parentalité⁽⁵⁸⁾.

Les données qualitatives issues des entrevues auprès des pères apportent un éclairage analytique sur les mécanismes qui maintiennent cette inégalité. Certains pères font preuve d'une conscience sur leur propre angle mort : ils reconnaissent ne pas percevoir certaines tâches comme urgentes ou nécessaires, attribuant cela à leur socialisation plutôt qu'à une décision individuelle. La compréhension des pères face à cet enjeu constitue néanmoins un levier d'intervention concret que les programmes de coparentalité peuvent nourrir.

« J'ai besoin de voir les choses pour être capable de savoir qu'il faut les faire. »

— Homme, professionnel, père de trois enfants — entrevue

« Il y a des charges qui sont davantage au niveau de l'entretien de la maison, des tâches spécifiques, qu'on pourrait qualifier de plus masculines, qui tombent un peu plus dans ma cour. »

— Homme, professionnel, père de deux enfants — entrevue

« C'est certain qu'au niveau, par exemple, planification au quotidien, des repas, des activités, elle en prend beaucoup, beaucoup. Pas que je n'en prends pas, mais on n'est pas sur du 50-50 là-dessus en particulier. Moi, je suis beaucoup sur les trucs du quotidien, l'exécution des choses plus que dans la charge mentale. »

— Homme, professionnel, père de trois enfants — entrevue

ASYMÉTRIE DANS LA PERCEPTION ET DANS LES EFFETS DE LA CHARGE MENTALE ^(12,57,62)

- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être insatisfaites de la répartition des tâches
- Les hommes tendent à surestimer leur contribution aux tâches parentales
- Seules les mères voient leur bien-être psychologique négativement affecté par la charge mentale
- À niveau équivalent de charge, les femmes rapportent davantage de fatigue et de conflits familiaux
- La charge mentale accroît les conflits de conciliation chez les femmes, effet non observé chez les hommes
- Les femmes reçoivent moins de reconnaissance pour leur travail cognitif, ce qui accentue le stress

Différences selon les profils

La charge mentale, bien qu'elle soit largement genrée, n'est pas vécue de manière uniforme par toutes les femmes. La littérature suggère que certaines configurations familiales et conditions sociales amplifient fortement ce fardeau, produisant des inégalités marquées de santé ^(50,54).

Les configurations familiales et les conditions sociales s'accompagnent souvent d'une accumulation de facteurs de stress, caractérisée par une absence de relais dans les moments critiques, une précarité financière et psychologique accrue, des rendez-vous multiples, une adaptation constante et une charge émotionnelle importante. Les femmes occupant des emplois précaires ou atypiques apparaissent particulièrement exposées lorsque des conditions de travail contraignantes – telles qu'une charge de travail élevée, une faible autonomie ou une faible reconnaissance – s'ajoutent aux responsabilités familiales. Cette combinaison peut accentuer la charge mentale et fragiliser la santé mentale des travailleuses ⁽²³⁾.

« C'est difficile de tout gérer dans le secteur de la santé. On n'a pas des personnes pour remplacer à quelqu'un qui a son enfant malade. Il manque des ressources humaines et monétaires pour avoir une bonne conciliation. »

— Gestionnaire d'un CIUSSS — groupe de discussion

POPULATIONS PARTICULIÈREMENT VULNÉRABLES À UNE CHARGE MENTALE ACCRUE ^(49,59,63)

- Mères monoparentales, absence de partage possible, charge totale individualisée
- Femmes racisées et immigrantes, cumul de discriminations, réseaux de soutien limités
- Mères d'enfants avec besoins particuliers, intensité et complexité des soins accrues
- Femmes en emplois précaires et atypiques (horaires de soir, nuit, insécurité d'emploi)
- Femmes de la « génération sandwich », soutien simultané aux enfants et aux parents vieillissants
- Femmes à faibles revenus, accès limité aux ressources, services et soutiens

En somme, la charge mentale constitue un enjeu central d'inégalités de genre, mais aussi d'inégalités sociales de santé. Les profils marqués par la précarité, la monoparentalité, la proche aidance, l'immigration, le racisme ou les besoins particuliers d'un enfant se retrouvent davantage exposés à une accumulation de charges cognitives et émotionnelles, ainsi qu'à des ressources plus limitées pour y faire face. Reconnaître cette hétérogénéité des expériences est indispensable pour concevoir des réponses adaptées et équitables.



La charge mentale est associée à une fatigue émotionnelle et cognitive accrue, à une intensification des conflits liés à la conciliation travail-famille, et à une diminution de la qualité relationnelle.



Chapitre 4 :

Les conséquences multidimensionnelles

Impact sur la santé des femmes

Les conséquences de la charge mentale excessive sur la santé des femmes sont documentées dans la littérature scientifique. Sur le plan de la santé mentale, il existe une prévalence significativement plus élevée des symptômes de santé mentale précaire et d'épuisement professionnel chez les femmes qui assument une part disproportionnée des responsabilités familiales. Le *burn-out parental* touche davantage les mères et se manifeste par un épuisement émotionnel profond, un sentiment de distanciation par rapport à son rôle parental et une perte d'efficacité ^(64,65).

Sur le plan de la santé globale, la littérature scientifique documente des retombées négatives importantes de la charge mentale sur la santé physique et psychologique des femmes, incluant une augmentation de la détresse psychologique, du stress chronique et de l'épuisement professionnel ^(11,19,21,51). Elle est également associée à une fatigue émotionnelle et cognitive accrue, à une intensification des conflits liés à la conciliation travail-famille, et à une diminution de la qualité relationnelle ^(35,66,67). Fait notable, ces effets dépassent le temps de travail et s'étendent aux périodes de loisir : même durant les moments supposément libres, les femmes continuent de penser aux obligations familiales, ce qui réduit le potentiel de ressourcement du repos ⁽²⁶⁾.

De plus, certaines recherches suggèrent que c'est principalement la dimension cognitive de la charge mentale (et non la charge liée aux tâches domestiques visibles) qui est associée à une détérioration de la santé mentale et physique des mères ⁽⁵⁶⁾. Cela renforce l'importance de reconnaître la charge mentale comme une forme spécifique de travail, distincte du travail domestique et méritant à ce titre une attention particulière dans les stratégies de prévention et d'intervention.

Les données qualitatives issues des entrevues révèlent un constat convergent : les femmes rencontrées perçoivent leur charge mentale comme élevée, et reconnaissent porter une part disproportionnée du travail cognitif et émotionnel lié à la gestion familiale. Ce constat est par ailleurs partagé par les pères interrogés, dont la majorité reconnaît et confirme la lourdeur de la charge assumée par leur conjointe. Cette convergence de perception entre les deux groupes constitue un résultat notable, dans la mesure où elle témoigne d'une prise de conscience collective de l'inégalité de répartition, sans pour autant que celle-ci se traduise nécessairement par un rééquilibrage concret des responsabilités au quotidien.

« La charge mentale est assez... élevée, puis si j'avais à comparer avec mon impression de celle de mon conjoint, je dirais que la mienne est plus élevée. »

— Femme, professionnelle, mère de trois enfants — entrevue

*« Je pense que sa charge mentale était beaucoup plus élevée au début [de la parentalité]
Ce n'est pas moi qui étais en train de réparer ma césarienne ou d'essayer d'allaiter ou
de me réveiller tout le temps pendant la nuit. Il y a plein de choses comme ça
qui avaient un poids psychologique beaucoup plus grand pour elle, même si les deux,
on ne travaillait pas. »*

— Homme, professionnel, père de deux enfants — groupe de discussion

Entre autres, le stress chronique lié à la surcharge cognitive se traduit par des troubles du sommeil, des douleurs musculo-squelettiques, des problèmes cardiovasculaires et une détérioration du système immunitaire⁽⁵⁶⁾.

Les entrevues menées auprès des mères et pères révèlent une réalité peu mentionnée dans les discours publics sur la parentalité : le manque de sommeil est la conséquence physique la plus documentée, et il s'accompagne chez plusieurs d'une dégradation mesurable de la santé mentale (épisodes d'anxiété, irritabilité, épuisement). L'isolement social post-parentalité est nommé avec douleur par certains répondants, qui décrivent avoir l'impression d'avoir « perdu des amis ». Plus préoccupant encore, les pères qui soutiennent une conjointe en détresse périnatale sévère absorbent une charge parentale maximale tout en gérant leur propre détresse émotionnelle. Des répondants indiquent qu'à aucun moment les professionnels de santé n'ont exploré leur propre état lors des consultations périnatales.

*« Je ne me rappelle plus la dernière fois où j'ai dormi sans me réveiller la nuit en pensant
à quelque chose que j'avais oublié de faire. Mon médecin m'a dit que mon niveau
de cortisol était élevé. Mais qu'est-ce que je suis supposée faire avec ça ? »*

— Femme, professionnelle, mère de deux enfants — entrevue

*« C'est une fatigue qui est complètement différente. Je pense d'être toujours alerte. Parfois, je suis
fatiguée de mes journées de travail et je me dis que ce n'est vraiment pas la même fatigue
que je vis en ce moment. »*

— Femme, professionnelle, mère de trois enfants — entrevue

*« Dans le passé, j'ai eu des expériences de vie. J'ai fait un choc post-traumatique. Et puis, à ce moment-
là, c'est comme si mon cerveau était... comme si les neurones ne se connectaient plus, ça grichait dans
ma tête. Et puis, aujourd'hui, ça fait quelques années déjà, aujourd'hui, quand je suis surchargée, j'ai
le grichage qui revient dans ma tête. Donc, quand j'entends ce bruit-là dans ma tête, quand j'ai cette
sensation-là, je sais que j'en ai trop. »*

— Femme, professionnelle, mère d'un enfant — entrevue

*« Mes amis n'ont pas l'air de comprendre que je ne peux pas venir souper parce
que c'est la routine du dodo. »*

— Homme, professionnel, père de deux enfants — entrevue

*« De mon côté, en termes de vie sociale, ce qui a vraiment pris une débarque,
c'est ma vie sociale personnelle avec moi-même. Beaucoup moins de temps pour mes activités, les trucs
qui font que j'aime ma vie, le gym, la photographie, la marche urbaine, des trucs
dans ce style-là, des trucs qui sont très difficilement avec un enfant. »*

— Homme, professionnel, père d'un enfant — entrevue

Répercussions professionnelles et organisationnelles

La charge mentale exercée hors du travail a des répercussions directes sur le rendement et l'investissement professionnel des femmes. Sur le plan des trajectoires professionnelles, la charge mentale constitue un facteur explicatif important des phénomènes de plafond de verre, de refus de promotions, de réduction volontaire des heures de travail, et de retrait temporaire du marché de l'emploi observé chez les femmes avec enfants ^(2,6,36). Ces décisions, souvent présentées comme des choix individuels, sont en réalité conditionnées par une architecture de contraintes dans laquelle la charge mentale joue un rôle central.

Du côté des employeurs, les conséquences se traduisent par un taux d'absentéisme accru, une rotation de personnel plus élevée parmi les femmes en âge de procréer, et une sous-utilisation du potentiel des ressources intellectuelles féminines ⁽⁵⁹⁾. Les gestionnaires rencontrés reconnaissent de plus en plus ces enjeux, ils sont à l'écoute afin d'identifier des leviers d'action concrets au sein de leurs organisations.

« On dirait que les gens sont reconnaissants presque de pouvoir écouter leurs besoins autres que ceux du travail, que ce soit familiaux ou de pouvoir prendre soin de sa santé, d'aller à un rendez-vous. Les gens sont vraiment très reconnaissants. »

— Gestionnaire, OBNL — groupe de discussion

Les données qualitatives nuancent ce portrait en mettant en lumière un mécanisme d'intériorisation des inégalités professionnelles. Les pertes de trajectoire liées à la maternité ne sont souvent pas perçues comme injustes par les femmes elles-mêmes, mais comme une conséquence naturelle et inévitable de leur rôle de mère. Plus encore, nombre d'entre elles se trouvent confrontées à une tension identitaire profonde : celle d'avoir à choisir entre l'investissement dans leur carrière et l'exercice de leur maternité, comme si les deux ne pouvaient pleinement coexister. Cette intériorisation des contraintes structurelles en choix personnels retarde non seulement la reconnaissance du problème, mais freine également les demandes d'accompagnement et la mobilisation vers des solutions.

« Je pense qu'il y a un aspect de se prouver et de montrer que malgré ces nouvelles responsabilités-là, on est encore capable. »

— Femme, professionnelle, mère de deux enfants — entrevue

Effets sociétaux : fécondité, égalité

À l'échelle sociétale, les effets de la charge mentale se font sentir sur deux plans majeurs : la fécondité et l'égalité de genre. En ce qui concerne la fécondité, de nombreuses femmes et couples évoquent la surcharge associée à la parentalité comme un facteur déterminant dans la décision de limiter le nombre d'enfants ou de repousser la maternité. La crainte d'une charge encore plus importante, dans un contexte où les inégalités de répartition persistent, influence directement les intentions de fécondité ⁽³⁸⁾.

En matière d'égalité de genre, la charge mentale représente un obstacle structurel à la pleine réalisation de l'égalité. Tant que les femmes assument une part disproportionnée du travail non rémunéré, leur capacité à s'investir également dans la sphère publique, politique, économique et professionnelle demeure limitée. L'égalité formelle garantie par les lois et les politiques ne peut se concrétiser sans une transformation en profondeur des dynamiques de genre dans les sphères privée et culturelle ^(18,68).



Les pertes de trajectoire liées à la maternité ne sont souvent pas perçues comme injustes par les femmes elles-mêmes, mais comme une conséquence naturelle et inévitable de leur rôle de mère.



Chapitre 5 :

Pistes d'action et recommandations à privilégier

La charge mentale et les inégalités qui en découlent ne sauraient être réduites à des dynamiques personnelles ou conjugales : elles résultent de structures sociales, culturelles et organisationnelles qui demandent des réponses collectives. De même, les pistes d'action proposées concernent l'ensemble des déterminants (milieux de travail, politiques publiques, normes culturelles, réseau de soutien) et leur réalisation est une responsabilité partagée par l'ensemble de la société.

Les milieux de travail et la société : des espaces d'intervention à privilégier

La culture organisationnelle : un levier pour favoriser la conciliation travail-famille

Les organisations de travail constituent un facteur essentiel dans la chaîne d'acteurs susceptibles d'agir sur la charge mentale des femmes. Les politiques de ressources humaines, les pratiques de gestion et la culture organisationnelle exercent une influence importante sur la capacité des employé-e-s à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales sans épuisement⁽²³⁾. L'importance d'offrir un éventail élargi de mesures de conciliation est par ailleurs soutenue par des données probantes. Au Québec, Boulet et Le Bourdais (2016), à partir de l'analyse des données de l'EQCOTESST, ont démontré que les femmes ayant accès à un grand nombre de mesures de conciliation dans leur milieu de travail présentent près de la moitié moins de risque de vivre un niveau élevé de détresse psychologique que celles ayant accès à moins de mesures^(18,23).

La culture organisationnelle constitue également un levier déterminant dans la capacité des pères à s'impliquer activement dans les soins et les responsabilités familiales⁽⁶⁹⁾. Bien que les politiques publiques (notamment le RQAP) créent des conditions favorables à un partage plus équitable du congé parental, leur effectivité est largement tributaire des normes et des pratiques qui prévalent au sein des milieux de travail⁽⁷⁰⁾.

La transformation culturelle durable attendue des organisations ne peut se faire sans un engagement explicite de la haute direction et une intégration des enjeux d'équité de genre dans les indicateurs de performance organisationnelle⁽⁷¹⁾. Les propos des gestionnaires interrogés permettent de distinguer deux profils d'organisations : celles qui adoptent une approche proactive et formelle (politiques formalisées, modèle par l'exemple de la direction, formation sur la charge mentale, sondages de bien-être annuels) et celles qui fonctionnent plutôt par accommodements informels dépendant des individus en poste. Le fait d'avoir des gestionnaires qui modélisent eux-mêmes les comportements souhaités (prise de vacances, déconnexion numérique, récupération des heures) est nommé unanimement comme le levier culturel numéro un.

« Je mets des mesures en place qui allègent le travail, comme horaires flexibles, des postes à mes équipes, vous pouvez partir, peut-être prendre un dîner plus long pour pouvoir vous permettre d'aller prendre une grande marche, d'aller à la maison, d'organiser des rendez-vous, etc. Ça, ça... Je pense que ça fait du bien, là. Ça permet de mieux concilier le travail et la famille. »

— Gestionnaire CIUSSS — groupe de discussion

« La directrice générale prend ses vacances. Alors, on a cinq semaines de vacances, prend ses cinq semaines. Les journées personnelles, elle les prend. Ça aussi, ça montre beaucoup parce que si tu as toute cette banque de congés-là, mais que tu ne l'utilises pas, ça n'envoie pas un bon message à ton équipe que prendre soin de toi, c'est important. Moi, je suis directrice de mon équipe.

Quand il y a une fille qui travaille la fin de semaine pour un tournage, je lui dis : « Ok, mais mets tout de suite ta journée là. Quelle journée tu reprends la semaine prochaine ? »

— Gestionnaire OBNL — groupe de discussion

Afin de favoriser la conciliation travail-famille chez les femmes, différentes mesures peuvent être mises en place :

1. Développer une communication proactive entre le gestionnaire et l'employée afin de mieux comprendre ses besoins et ses préoccupations.
2. Instaurer diverses mesures visant à améliorer le bien-être des femmes, telles que : des sondages pour cerner les besoins, des formations sur la gestion du temps et de la charge mentale, ainsi que des politiques internes formalisées afin d'uniformiser les pratiques, entre autres.
3. Encourager les gestionnaires à agir comme modèles en adoptant des pratiques positives favorisant la conciliation travail-famille. Par exemple : la déconnexion numérique, la prise de vacances, la flexibilité des horaires et la mise en place de plans de délégation.
4. Former et accompagner les gestionnaires dans la mise en place de différentes mesures formelles comme mentionné, afin d'avoir un impact durable dans le temps et diminuer les résultats négatifs des erreurs qu'il pourrait y avoir tout au long du processus de changement.
5. Offrir des congés de maladie payés, des congés pour raisons familiales ainsi que des congés sans solde ou à traitement différé permet de mieux répondre aux besoins des employées, tout en préservant leur équilibre sans compromettre leur sécurité financière.

Modalités de travail : télétravail et les nouvelles dynamiques

La généralisation du télétravail à la suite de la pandémie de COVID-19 a constitué un test involontaire des dynamiques de genre au sein des ménages. Si le télétravail a, pour certaines femmes, réduit les temps de déplacement et offert une plus grande flexibilité, il a aussi, pour beaucoup, amplifié les tensions liées à la superposition des rôles professionnels et familiaux⁽⁷²⁾.

Les constats issus des entrevues suggèrent que le télétravail ne constitue pas une solution en soi à la problématique de la charge mentale, mais un contexte dont les effets dépendent étroitement de la répartition des rôles au sein du couple et des normes organisationnelles qui encadrent sa mise en œuvre. Pour que le télétravail contribue à l'équité, il doit s'accompagner d'une réflexion sur les attentes de disponibilité, les modalités de séparation travail-famille et les pratiques de gestion.

« En télétravail, je vois les plats dans l'évier. Je vois que le plancher a besoin d'être balayé. Mon conjoint ne voit pas la même chose. Lui, il ferme la porte de son bureau et c'est réglé. Moi, je n'ai pas ce luxe-là. »

— Femme, professionnelle, mère d'un enfant — entrevue

« Le fait de ne pas pouvoir faire de télétravail, ça complique énormément les choses. On pourra en reparler, mais d'ailleurs, je vais probablement quitter mon emploi, entre autres, à cause de ça, parce que mon employeur devient de plus en plus rigide sur cet aspect-là, donc ça ne fonctionne pas. »

— Femme, professionnelle, mère de deux enfants — entrevue

Une autre mesure largement mentionnée lors des entrevues, tant par les femmes que par les milieux de travail, est la flexibilité des horaires ainsi que la possibilité de récupérer les heures travaillées. Cette mesure est essentielle pour favoriser la conciliation travail-famille chez les femmes ⁽⁷³⁾. Elle contribue également à encourager l'adoption de nouvelles approches d'évaluation de la performance, davantage axées sur l'impact et les résultats plutôt que sur le nombre d'heures travaillées.

« Ma gestionnaire est quand même assez flexible, je dirais la flexibilité, je pense que c'est le facteur le plus important dans ma conciliation travail-famille. La flexibilité des horaires.

S'il y a des journées, par exemple, que je travaille au bureau, peut-être travailler un petit peu moins, mais travailler un peu plus les autres journées que je travaille à la maison, ça aide aussi. »

— Femme, professionnelle, mère de deux enfants — entrevue

« Dans le fond, moi, c'est sûr qu'on est un milieu gouvernemental, on est donc, on a la possibilité avec la convention politique d'avoir accès à des congés différés. Donc, il y a des mamans qui peuvent prendre des congés différés de six mois, d'un an. Il y a la possibilité aussi de prendre un congé parental jusqu'à deux ans. La première année, évidemment, tout le monde a droit à ce congé-là, mais ils peuvent poursuivre une année supplémentaire. »

— Gestionnaire, milieu gouvernemental — entrevue

Stratégies à mettre en place pour le retour des mères au travail

Le retour au travail après un congé de maternité constitue une période de transition particulièrement vulnérable pour les mères, durant laquelle le soutien organisationnel joue un rôle déterminant sur leur bien-être et leur maintien en emploi. Plusieurs mesures concrètes déjà mentionnées peuvent être mises en place par les employeurs afin de faciliter cette transition, telles que : horaires flexibles, télétravail, congés de maladie payés, réduction des heures quotidiennes de travail, entre autres.

Sur le plan des aménagements physiques et temporels, la mise à disposition de salles d'allaitement, l'instauration d'un retour progressif au travail et l'augmentation des jours de congé pour maladie personnelle et pour maladie d'un enfant constituent des mesures accessibles dont les effets positifs sont documentés. Ces dispositions permettent de reconnaître la réalité des mères en période postnatale et de réduire les tensions liées à la superposition des responsabilités professionnelles et familiales ⁽²⁵⁾.

Cependant, il faut améliorer les salles d'allaitement disponibles dans les différents milieux de travail. Les femmes interrogées ont mentionné cet enjeu comme un facteur important de la pérennité de l'allaitement.

« J'allaitais encore, donc je tirais mon lait, puis j'avais demandé si je pouvais tirer mon lait au bureau. Ils m'ont offert une salle qui n'était pas, qui ne se barrait pas. Il y avait comme une vitre givrée. En tout cas, je ne me sentais pas à l'aise de tirer mon lait au bureau. »

— Femme, professionnelle, mère d'un enfant — entrevue

« Il y a eu des moments où je suis restée au travail plus longtemps et je n'avais nulle part où tirer mon lait. Aux États-Unis, ils ont des salles qui sont protégées. Je ne comprends pas pourquoi au Québec, on n'en a pas. »

— Femme, professionnelle, mère de trois enfants — entrevue

Par ailleurs, il importe que les employeurs adoptent une posture de bienveillance et d'écoute à l'égard des femmes lors de leur retour au travail. Cette période constitue en effet une transition exigeante : après plusieurs mois d'absence, reprendre les routines professionnelles, réintégrer la dynamique d'équipe et retrouver sa place au sein de l'organisation représente un défi significatif, auquel s'ajoutent les responsabilités familiales nouvelles ou accrues liées à la parentalité. Les employeurs ont ainsi la responsabilité d'accueillir les travailleuses de manière proactive, de les rassurer quant à leur place et à leur valeur au sein de l'organisation, et de faire preuve de compréhension face aux ajustements que cette période de transition implique⁽⁷⁴⁾. Un accueil attentionné et structuré au retour du congé de maternité ne relève pas uniquement de la bienveillance individuelle des gestionnaires : il constitue une pratique organisationnelle dont les effets sur la rétention des talents, l'engagement professionnel et la santé mentale des travailleuses sont documentés.

Afin de favoriser un retour bienveillant et actif, différentes actions peuvent être mises en place :

1. Protéger et favoriser la période d'allaitement en aménageant des espaces sécuritaires, propices au confort et à l'intimité des femmes.
2. Soutenir la transition et le retour au travail à travers des mises à jour de la situation des différentes tâches et de l'organisation au sein de l'équipe.
3. Offrir des modalités de travail flexibles et adaptées, comme le télétravail, afin de réduire le stress et faciliter la routine de l'employée.

Période prénatale : concilier besoins et travail

La grossesse constitue une période de transformation physiologique importante qui se déroule, pour la majorité des travailleuses, en milieu professionnel, bien avant le début du congé de maternité. Des symptômes fréquents tels que les nausées, la fatigue ou les douleurs peuvent affecter temporairement la capacité à travailler et le bien-être des femmes enceintes⁽⁷⁵⁾. Souvent invisibles dans l'espace professionnel, ces contraintes n'en demeurent pas moins réelles et méritent d'être reconnues comme telles par les organisations.

Dans ce contexte, des travaux récents montrent que plusieurs facteurs liés au travail pendant la grossesse – notamment un rythme de travail rapide, une faible marge de manœuvre, une faible reconnaissance, des conflits travail-famille, la station debout prolongée, le port de charges et le travail de soir ou de nuit – sont associés à davantage d'arrêts de travail chez les travailleuses enceintes. Les auteurs concluent qu'un ajustement précoce des facteurs de risque liés au travail est nécessaire en milieu professionnel⁽⁷⁶⁾.

En réponse à ces enjeux, des mesures d'adaptation concrètes et généralement peu coûteuses peuvent faire une différence significative. Certaines organisations offrent notamment la flexibilité des horaires pour accommoder la fatigue ou les rendez-vous prénataux, l'accès au télétravail, l'adaptation ergonomique du poste de travail, des pauses

supplémentaires ainsi que la redéfinition temporaire des tâches⁽⁷⁷⁾. Le programme *Pour une maternité sans danger* de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) prévoit par ailleurs un mécanisme de retrait préventif ou d'affectation à un poste adapté lorsque l'emploi comporte des risques. Par ailleurs, *Conciliavi* a développé différentes mesures destinées aux employeurs afin de les encourager à soutenir les femmes durant cette période importante, sans compromettre la conciliation travail-famille⁽⁷⁴⁾.

Ces constats appellent à une adaptation des pratiques organisationnelles. Dans cette perspective, plusieurs leviers organisationnels peuvent être mobilisés :

1. Engager, dès l'annonce de la grossesse, un dialogue proactif entre le gestionnaire et l'employée afin d'identifier ses besoins spécifiques ;
2. Adapter les conditions de travail en fonction de l'évolution de la grossesse (horaires, tâches, charge de travail) ;
3. Soutenir et former les gestionnaires, dont le rôle est déterminant dans l'accès aux mesures ;
4. Diffuser clairement l'information sur les droits et les ressources disponibles afin de réduire les barrières à leur utilisation ;
5. Proposer des congés supplémentaires durant la grossesse afin de permettre aux employées de s'absenter du travail pour des rendez-vous médicaux sans perte de salaire.

RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DES EMPLOYEURS

1. Former les gestionnaires à la reconnaissance et à la gestion de la charge mentale, incluant les réalités liées à la périnatalité.

2. Adopter des pratiques de réunion respectueuses des contraintes familiales (horaires, préavis).

3. Mettre en place des mécanismes de soutien au retour de congé parental.

4. Créer des espaces de dialogue sur la conciliation travail-famille au sein des équipes.

5. Revoir les critères d'évaluation de la performance afin de valoriser les résultats plutôt que la présence.

6. Sensibiliser l'ensemble du personnel aux biais de genre liés à la parentalité et à la périnatalité.

Organismes communautaires : des alliés pour les familles

Équilibre familial : soutenir l'engagement paternel pour une répartition plus équitable des responsabilités parentales

Les organismes communautaires jouent un rôle essentiel. Par leur ancrage de proximité et leur contact direct avec les familles, ils représentent un maillon essentiel de l'action collective, rejoignant également les familles les plus vulnérables.

Du côté des pères, la littérature scientifique montre que l'engagement paternel précoce favorise des dynamiques familiales plus équilibrées et soutient le bien-être des parents et des enfants⁽⁷⁸⁾. Dans cette perspective, soutenir activement l'implication des pères dès la période périnatale apparaît comme une stratégie prometteuse pour prévenir l'installation durable d'un partage inégal des responsabilités familiales. Or, au Québec, plusieurs pères indiquent se sentir peu reconnus dans les services périnataux : certains disent être ignorés par les professionnels, ne pas être directement interpellés et avoir le sentiment d'être des parents de second plan⁽⁷⁹⁾. Ce constat apparaît aussi dans les entrevues réalisées parmi les intervenants des organismes communautaires famille et périnatalité :

« Nous, c'est ce qu'on cherche beaucoup (d'avoir un homme intervenant), mais malheureusement, il n'y a pas d'intervenant qui ait postulé. Je pense qu'il aurait le poste. C'est sûr qu'au niveau de l'animatrice, ça peut être un obstacle. »

— Intervenante, organisme communautaire famille — groupe de discussion

Plusieurs initiatives québécoises témoignent du potentiel d'action des organismes communautaires. À titre d'exemple, l'organisme *Cible Famille Brandon* a mis sur pied le Comité des pères et la session d'entraide « Cœur de pères », qui reposent sur l'échange entre pairs et la valorisation de l'expérience paternelle. En offrant aux pères un espace pour partager leurs questionnements et leurs expériences, ces initiatives contribuent à renforcer leur sentiment de légitimité et leur engagement dans la vie familiale. La session d'entraide « Coéquipiers père-mère » met quant à elle l'accent sur la coparentalité et l'importance de faire équipe dans l'organisation du quotidien. Ces approches résonnent directement avec les résultats qualitatifs de la présente étude : les pères qui participent à ce type de groupes rapportent des bénéfices concrets, notamment en termes de confiance, de compétences parentales et de reconnaissance de leur place au sein de la famille.

Afin de renforcer l'impact de ces interventions, plusieurs leviers concrets peuvent être mobilisés par les organismes communautaires :

1. Diversifier les plages horaires en proposant des activités en soirée ou la fin de semaine afin de rejoindre les pères en emploi ;
2. Recruter et soutenir davantage d'intervenants masculins afin de favoriser l'identification et le sentiment de légitimité des participants ;
3. Intégrer, dans les activités déjà offertes aux parents, des contenus portant sur la place du père et sur sa contribution à l'organisation du quotidien, afin de renforcer sa légitimité comme parent à part entière.

Cours prénataux : un espace pour construire la coparentalité dès la grossesse

Les cours prénataux constituent un espace privilégié pour aborder l'équilibre des responsabilités parentales dès le début de la grossesse. Les dimensions liées à l'anticipation, à la planification et à la coordination du quotidien, qui sont au cœur de la charge mentale et peuvent constituer d'importantes sources de tensions après la naissance, pourraient être abordées dans les différents ateliers, au même titre que les thématiques plus biomédicales liées à la grossesse et au post-partum.

La littérature souligne l'importance de ces interventions afin d'agir tôt dans la trajectoire parentale. Les pères sont généralement plus engagés après la naissance lorsqu'ils avaient, durant la grossesse, l'intention de s'investir, se sentaient compétents pour prendre soin de l'enfant et adhéraient à des conceptions plus égalitaires des rôles parentaux⁽⁷⁹⁾. La participation aux cours prénataux est également associée à une perception accrue de soutien entre les conjoints en période prénatale⁽⁸⁰⁾. Lorsqu'elles prennent la forme de rencontres de couple intégrant des contenus sur les attentes réciproques, les habiletés de communication, la résolution de problèmes et la capacité à travailler en équipe, les pères documentent une meilleure communication avec leur conjointe et démontrent une plus grande capacité à contribuer à une relation coparentale de qualité en période postnatale⁽⁷⁹⁾.

Plusieurs organismes communautaires québécois, tels que *Mieux-Naitre à Laval*, *le Centre périnatal Le Berceau et Cible Famille Brandon* offrent des rencontres prénatales coanimées par un intervenant et une intervenante, tandis que *Les Relevailles de Montréal*, *le Centre périnatal Entre deux vagues* et *Mieux-Naitre à Laval* proposent des ateliers sur la coparentalité permettant d'aborder les rôles de chacun et l'importance de former une équipe parentale. Ces initiatives illustrent le potentiel d'une offre prénatale intégrant explicitement les enjeux de coparentalité et de partage des responsabilités.

Pour en renforcer la portée et en généraliser l'approche, trois pistes d'action peuvent être intégrées aux dispositifs existants, sans nécessiter la création de nouveaux programmes :

1. Intégrer des contenus sur l'organisation du quotidien, la planification et la répartition des responsabilités parentales, en rendant visible la distinction entre exécution et charge cognitive ;
2. Proposer des exercices de planification coparentale dès la grossesse, notamment en anticipant le partage du congé parental et des responsabilités dans les premiers mois suivant la naissance ;
3. Soutenir l'acquisition d'habiletés de communication entre les partenaires, notamment pour aborder les attentes, les besoins et le partage des responsabilités avant la naissance.

Nommer et rendre visible la charge mentale : des outils pour les familles

Comme l'établit le chapitre 3, la charge mentale demeure majoritairement assumée par les femmes, y compris dans les ménages où les tâches physiques sont relativement bien partagées. Les constats issus des entretiens suggèrent toutefois que la prise de conscience de ce déséquilibre au niveau du travail invisible au sein du couple ne se traduit pas spontanément en rééquilibrage concret.

*« Je vois un peu d'épuisement et, en même temps, de l'isolement aussi
qui peut être causé par ce déséquilibre. On ne s'identifie pas, on ne se retrouve pas
dans ce qu'on voit dans les réseaux sociaux. On préfère ne pas trop s'exposer
ou de ne pas trop en parler et de vivre ça dans la solitude.
Cela rend la situation encore plus difficile dans l'accompagnement des familles. »*

— Intervenante, organisme communautaire famille et périnatalité — groupe de discussion

Dans ce contexte, les organismes communautaires occupent un rôle de médiation et d'accompagnement distinct de celui des milieux de travail ou des services institutionnels. Par leur proximité avec les familles et leur capacité à créer des espaces d'échange moins formels, ils peuvent aider les couples à rendre visible ce qui demeure implicite, à nommer la charge cognitive et à soutenir une redistribution plus explicite des responsabilités. *La trousse d'animation Coéquipiers dès le départ de Cible Famille Brandon*, déjà mobilisée dans certains milieux pour aborder le partage des tâches et la coparentalité, illustre la faisabilité de cette approche dans le réseau communautaire.

Afin de renforcer la portée de telles démarches, plusieurs leviers peuvent être mobilisés :

1. Développer des outils d'animation consacrés à la sensibilisation à la charge cognitive, permettant aux couples de nommer et visualiser l'ensemble des responsabilités visibles et invisibles assumées par chacun ;
2. Proposer des ateliers où les couples négocient explicitement la répartition de ces responsabilités, avec l'appui de l'intervenant comme tiers facilitateur ;
3. Soutenir l'utilisation d'outils de suivi partagés afin d'ajuster concrètement la répartition de la charge mentale dans le temps.

RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

4. Adapter les horaires des activités pour rejoindre davantage les pères en emploi.

5. Accroître la présence d'intervenants masculins afin de renforcer l'identification et la légitimité des pères.

6. Valoriser la place du père et sa contribution à l'organisation du quotidien dans les activités déjà offertes aux parents.

7. Bonifier les cours prénataux pour outiller les couples, dès la grossesse, sur la coparentalité, la planification et le partage des responsabilités.

8. Développer des outils d'animation et des ateliers pour rendre visible la charge mentale.

9. Soutenir l'utilisation d'outils de suivi partagés afin d'ajuster la répartition de la charge mentale dans le temps.

A photograph of a man and a pregnant woman in a warm, intimate embrace. The man, with dark hair and a beard, is wearing a grey sweater and is smiling broadly, resting his head on the woman's belly. The woman, with long dark hair, is wearing a white shirt and has her eyes closed with a gentle smile. Her hands are resting on her belly, and she is wearing a pink watch. The background is softly blurred, showing a window with light coming through. The overall mood is tender and affectionate.

Bonifier les cours prénataux pour
outiller les couples, dès la grossesse, sur
la coparentalité, la planification
et le partage des responsabilités.



Rôle des politiques publiques

Les politiques publiques constituent un levier essentiel pour agir sur les conditions structurelles qui alimentent la charge mentale des femmes. Plusieurs axes d'intervention méritent d'être renforcés ou développés.

- 1) En premier lieu, le maintien et le renforcement de l'accessibilité universelle des services de garde éducatifs à contribution réduite représentent une condition structurelle fondamentale à la conciliation travail-famille ⁽⁸¹⁾. Les données qualitatives recueillies confirment ce que la littérature établit depuis plusieurs années : les services de garde constituent un pilier incontournable du soutien aux familles, en offrant aux parents et (particulièrement aux mères) une infrastructure fiable leur permettant de maintenir une participation active au marché du travail. Comme en témoignent les expériences des mères et des pères interrogés, l'accessibilité d'une place en service de garde influence directement la capacité des familles à organiser leur quotidien, à réduire la charge cognitive liée à la gestion des soins aux enfants et à préserver un certain équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales.
- 2) En deuxième lieu, l'extension et la bonification des congés parentaux exclusivement réservés aux pères représentent une mesure dont l'efficacité est montrée par les expériences nordiques ⁽⁸²⁾. En augmentant la part de congé non transférable attribuée aux pères (plus de cinq semaines), on favorise leur implication précoce dans les soins aux enfants, ce qui a des effets durables sur la répartition des responsabilités au sein du foyer.

- 3) En troisième lieu, le renforcement des mécanismes de reconnaissance et de sanction en matière de conciliation travail-famille dans les entreprises permettrait de créer des incitatifs réels à l'adoption de pratiques organisationnelles favorables à l'équilibre ^(71,83). Des certifications, des obligations de documentation et des mécanismes de plainte accessibles contribueraient à dépasser la logique du volontariat qui prévaut actuellement.
- 4) En quatrième lieu, le changement culturel de la société doit s'appuyer en grande partie sur des politiques publiques qui valorisent la place des hommes et des femmes dans la sphère familiale. À cet égard, aborder la conciliation travail-famille de façon non genrée apparaît essentiel : une telle approche favoriserait une participation plus active des pères à la vie familiale, en normalisant leur engagement plutôt qu'en le présentant comme exceptionnel. Par ailleurs, l'intégration de programmes d'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge dans le curriculum scolaire constitue un investissement à long terme dans la transformation des normes culturelles. Les représentations des rôles de genre se forment tôt et conditionnent profondément les comportements à l'âge adulte ; agir en amont est donc indispensable pour espérer des changements durables ⁽²³⁾.

« Les politiques d'égalité doivent maintenant entrer dans les maisons, pas seulement dans les entreprises. On a légiféré sur le travail, mais on n'a pas encore trouvé comment transformer la culture domestique. »

— Entrepreneure et spécialiste de la transition en congé parental — entrevue

AUTRES RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE POLITIQUES PUBLIQUES

1. Créer une obligation de rapports sur les pratiques de CTF pour les employeurs
 2. Intégrer l'éducation à l'égalité des rôles dans les programmes scolaires dès le primaire
 3. Financer des campagnes de sensibilisation ciblant spécifiquement la charge mentale
 4. Soutenir la recherche et la production de données genrées sur le travail non rémunéré
-

Conclusion

Ce document met en lumière la complexité et la persistance de la charge mentale comme phénomène sous-estimé pesant sur les femmes au Québec. À travers la revue de la littérature et la réalisation des entrevues auprès de quatre populations distinctes, il ressort que ce fardeau invisible ne saurait être réduit à une problématique individuelle ou conjugale : il s'inscrit dans un système d'inégalités de genre dont les fondements sont multifactoriels.

Les témoignages recueillis révèlent une réalité complexe : des femmes épuisées et surchargées, des pères sincèrement désireux de s'impliquer davantage, des gestionnaires qui reconnaissent les limites de leurs politiques, et des intervenants communautaires qui constatent les conséquences sur la santé des familles.

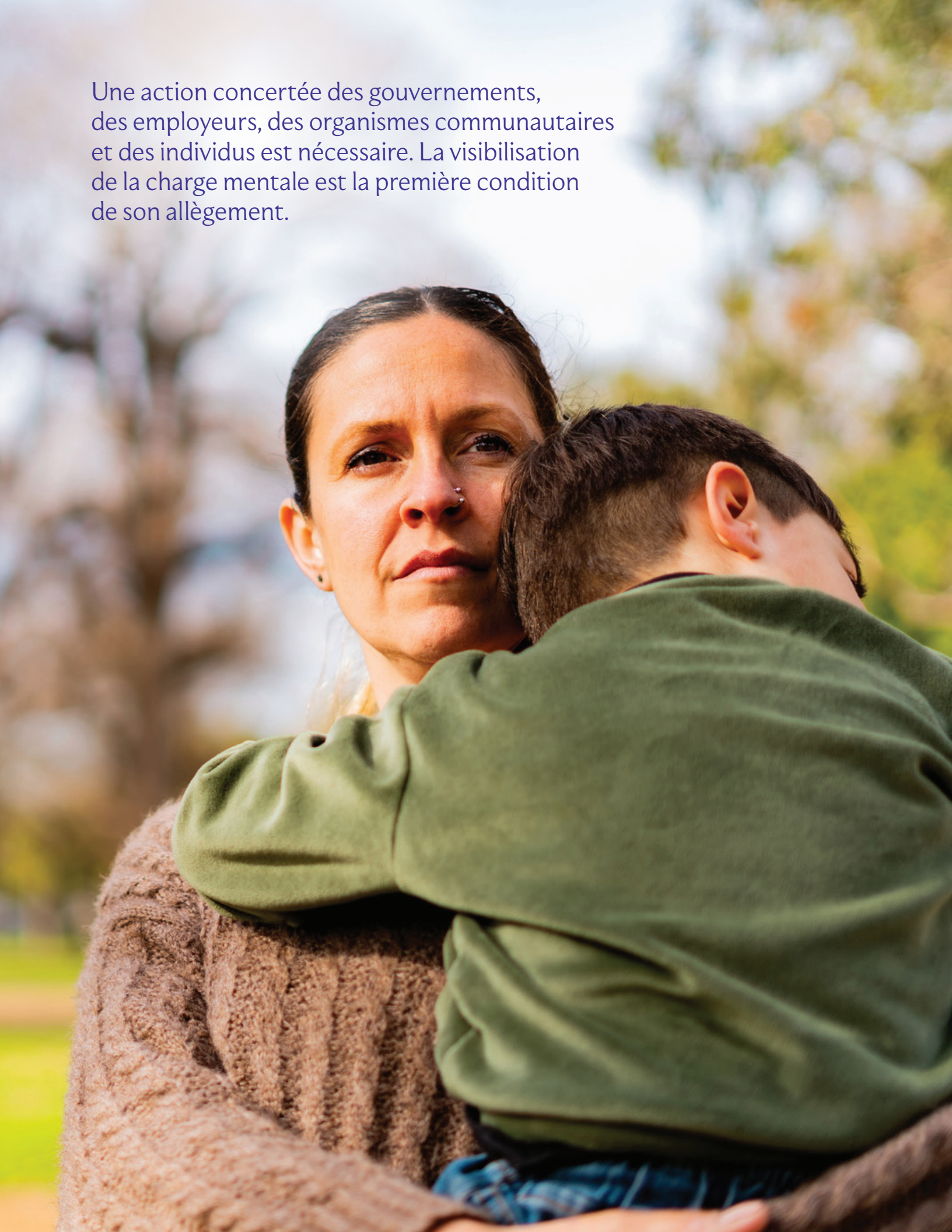
La conciliation travail-famille ne peut être durablement améliorée sans s'attaquer directement à la charge mentale, dans sa dimension à la fois cognitive, émotionnelle et organisationnelle. Cela suppose une action concertée et coordonnée de l'ensemble des acteurs de la société : gouvernements, employeurs, partenaires sociaux, institutions éducatives et individus. Aucun de ces acteurs ne peut, à lui seul, opérer les transformations nécessaires.

Ce document entend contribuer à rendre visible ce qui a longtemps été considéré comme relevant de la sphère privée. La charge mentale des mères est une question de santé publique, une question d'égalité, et une question de société. La reconnaître comme telle est le premier pas vers une action collective à la hauteur des enjeux présentés.

Messages-clés du document

- La charge mentale est un phénomène structurel, non une responsabilité individuelle.
- Les politiques publiques progressistes du Québec ne suffisent pas à transformer la culture domestique.
- Les impacts de la charge mentale des femmes sur la santé, la carrière, la famille et la société sont peu documentés, mais très significatifs.
- La culture organisationnelle d'une entreprise devrait valoriser l'implication des pères dans leurs responsabilités familiales.
- Une action concertée des gouvernements, des employeurs, des organismes communautaires et des individus est nécessaire.
- La visibilisation et la sensibilisation à la charge mentale chez les femmes sont la première condition de son allègement.

Une action concertée des gouvernements,
des employeurs, des organismes communautaires
et des individus est nécessaire. La visibilisation
de la charge mentale est la première condition
de son allègement.



Références

1. Harvey V, Tremblay DG. Paternity leave in Québec: between social objectives and workplace challenges. *Community, Work & Family*. 26 mai 2020;23(3):253-69. doi:10.1080/13668803.2018.1527756
2. Barbe M. Évolution des politiques sociales et des programmes sociaux dédiés aux jeunes et aux familles au Québec : enjeux pour le travail social contemporain avec les familles. *interots*. 6 févr 2024;(158):93-105. doi:10.7202/1109251ar
3. Radio-Canada. Radio-Canada [Internet]. Radio-Canada.ca; 2019 [cité 29 mars 2026]. Les Québécoises travaillent un peu moins, mais en plus grand nombre. Disponible sur: <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1145950/emploi-statistiques-travailleurs-femmes-quebec-etats-unis>
4. Statistique Canada. Statistique Canada [Internet]. 2010 [cité 30 mars 2026]. Les femmes dans les professions et les domaines d'études non traditionnels. Disponible sur: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-004-x/2010001/article/11151-fra.htm#a>
5. Genin É. Au croisement du genre et de la parentalité : le plafond de mère chez les femmes qualifiées. *crs*. 22 janv 2019;(63):25-42. doi:10.7202/1055717ar
6. Tremblay DG. De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux. Presses de l'Université du Québec; 2005.
7. Institut de la statistique du Québec. Institut de la statistique du Québec [Internet]. 2025 [cité 30 mars 2026]. L'emploi du temps de la population québécoise en 2022. Faits saillants. Disponible sur: <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/emploi-du-temps-population-quebecoise-2022>
8. Kalabikhina IE, Kuznetsova PO, Zhuravleva SA. Size and factors of the motherhood penalty in the labour market: A meta-analysis. *Population and Economics*. 12 sept 2024;8(2):178-205. doi:10.3897/popecon.8.e121438
9. Moyser M. Les femmes et le travail rémunéré [Rapport statistique] [Internet]. Ottawa: Statistique Canada; 2017 [cité 20 janv 2026]. 89-503-X. Disponible sur: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm>
10. Daminger A. The cognitive dimension of household labor. *American Sociological Review*. 2019;84(4):609-33. doi:10.1177/0003122419859007
11. Reich-Stiebert N, Froehlich L, Voltmer JB. Gendered Mental Labor: A Systematic Literature Review on the Cognitive Dimension of Unpaid Work Within the Household and Childcare. *Sex Roles*. 2023;88(11-12):475-94. doi:10.1007/s11199-023-01362-0 PubMed PMID: 37283733; PubMed Central PMCID: PMC10148620.
12. Dean L, Churchill B, Ruppanner L. The mental load: building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor overload women and mothers. *Community, Work & Family*. 2021. doi:10.1080/13668803.2021.2002813
13. Dethier E, Stevens G, Boden A. The Burden of Administrative Household Labor—Measuring Temporal Workload, Mental Workload, and Satisfaction. *Social Sciences*. 30 juill 2024;13(8):404. doi:10.3390/socsci13080404
14. Couturier EL, Posca J. Tâches domestiques : encore loin d'un partage équitable. Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS); 2014.
15. Des Rivières-Pigeon C, Descarries F, Goulet L, Séguin L. Le partage des tâches domestiques et les problèmes dépressifs : une analyse de la situation des nouvelles mères au Québec. *rf*. 2001;14(2):5-26. doi:10.7202/058141ar
16. Institut de la statistique du Québec. Institut de la statistique du Québec [Internet]. 2025 [cité 20 janv 2026]. Journée mondiale de la santé mentale. Disponible sur: <https://statistique.quebec.ca/fr/actualite/semaine-sante-mentale>
17. McKeown JKL. Carrying the mental load : Examining implications for families, women's leisure, and gender justice. In: *Families, Sport, Leisure and Social Justice*. 1^{re} éd. Routledge; 2021. p. 47-58.
18. Boulet M, Le Bourdais C. Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre. *Relations industrielles*. 2016;71(3):442-67.
19. Callaghan BL, McCormack C, Kim P, Pawlusi J. Understanding the maternal brain in the context of the mental load of motherhood. *Nat Mental Health*. 25 juin 2024;2(7):764-72. doi:10.1038/s44220-024-00268-4
20. Ruppanner L, Tan X, Carson A, Ratcliff S. Emotional and financial health during COVID-19: The role of housework, employment and childcare in Australia and the United States. *Gender Work & Organization*. juin 2021;28(5):1937-55. doi:10.1111/gwao.12727
21. Xue B, McMunn A. Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown. *Tran TD, éditeur. PLOS One*. 4 mars 2021;16(3):e0247959. doi:10.1371/journal.pone.0247959
22. Institut de la statistique du Québec. Institut de la statistique du Québec [Internet]. 2024 [cité 19 janv 2026]. Participation au marché du travail des parents. Faits saillants. Disponible sur: <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/participation-marche-du-travail-parents-faits-saillants>
23. Jauvin N, Pelletier M, Mantha-Bélisle MM, Vézina M. Conciliation travail-vie personnelle : point de vue de travailleuses et pistes d'action pour des contextes de travail plus favorables à la santé mentale. Institut national de santé publique du Québec; 2020.
24. Sénéchal C. Les politiques québécoise et canadienne relatives à la place des femmes sur le marché du travail. 2023;100-15 <https://doi.org/10.4000/rdctss.5175>
25. St-Amour N, Bourque M. Conciliation travail-famille et santé : Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays? [Internet]. Institut national de santé publique du Québec; août 2013. Disponible sur: https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/1718_conciltravfamsante_qcpeutinspirlpolgouvautrespays.pdf
26. Pailhé A, Solaz A. Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? Travail, genre et sociétés. 27 oct 2010;n° 24(2):29-46. doi:10.3917/tgs.024.0029
27. Conseil de gestion de l'assurance parentale. Profil des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale 2021. Conseil de gestion de l'assurance parentale; nov 2023.
28. Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail. Orientations et décisions relatives à la Loi sur l'équité salariale [Internet]. [cité 30 mars 2026]. Disponible sur: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-information/documents-servant-prise-decision/equite-salariale>
29. Goldin C. Career and Family : Women's Century-Long Journey toward Equity. Princeton University Press; 2021.
30. Hosseini Z, Yarelahi M, Rahimi SF, Salmani F. Investigating the Factors Related to Work-Family Conflicts Experienced by Working Women: A Systematic Review. *Health Scope*. 16 janv 2023;12(1). doi:10.5812/jhealthscope-129738
31. Lavoie A. Le conflit travail-famille chez les parents salariés. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022 [Internet]. Institut de la statistique du Québec; 2025. p. 46. Disponible sur: <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/conflit-travail-famille-parents-salaries-eqp-2022.pdf>

32. Boulet M. Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec. Institut de la statistique du Québec; 2013.
33. Morin D, Fortier S, Deschenaux F. La conciliation travail-famille : un engagement pluriel qui se conjugue à l'indicatif présent et qui s'accorde au féminin. *rjs*. 2018;3(2):38-57. doi:10.7202/1075735ar
34. Moyser M, Burlock A. Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs. Statistique Canada [Internet]. 30 juill 2018 [cité 30 mars 2026]. Disponible sur: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/54931-fra.pdf>
35. Moreau D, Polomeno V, Ranger MC. Expérience de conciliation travail-famille de parents francophones de la région d'Ottawa : étude pilote. *ref*. 2018;24(2):97-123. doi:10.7202/1053865ar
36. Tremblay DG, Mathieu S. Conciliation emploi-famille : des enjeux et des options dans des territoires différents. *Rev organ territ*. 2023;32(2):149-64. doi:10.1522/revueot.v32n2.1606
37. Bouguerra Z, Tirado N, Nejma AB, Dridi M, Galand S, Baraket S. Et s'il y avait une grève dans les foyers ? Étude sur l'impact du travail de soins non rémunéré sur les femmes vivant en Tunisie : accès au travail, autonomisation économique et bien-être [Internet]. OXFAM; 2020. Rapport N°. Disponible sur: <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621354/rr-unpaid-care-work-tunisia-250120-fr.pdf>
38. Charton L, Zhu N. Inégalité de genre dans le partage des tâches domestiques au Canada : quelles influences sur le désir d'un (nouvel) enfant? *Cahiers de recherche sociologique*. 2017;(63):155-83. <https://doi.org/10.7202/1055723ar>
39. Lavoie A, Auger A. Être parent au Québec en 2022. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022. [Internet]. Québec: Institut de la statistique du Québec; 2023. Rapport N°. Disponible sur: <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/etre-parent-quebec-2022.pdf>
40. Lavoie A. Le partage des tâches familiales : coup d'oeil sur la satisfaction des mères et des pères ayant de jeunes enfants au Québec [Internet]. Institut de la statistique du Québec; 2016 [cité 30 mars 2026]. Rapport N°. Disponible sur: <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/le-partage-des-taches-familiales-coup-doeil-sur-la-satisfaction-des-meres-et-des-peres-ayant-de-jeunes-enfants-au-quebec.pdf>
41. Champagne C, Pailhé A, Solaz A. Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? *Economie et Statistique*. 2015;(478-480):209-42. <https://doi.org/10.3406/estat.2015.10563>
42. Chen H. Housework War: A Game Theory Exploration of Gender Norms. *BCP Social Sciences & Humanities*. 10 mai 2022;17:264-8. doi:10.54691/bcpssh.v17i.665
43. Guppy N, Sakumoto L, Wilkes R. Social change and the gendered division of household labour in Canada. *Canadian Review Of Sociology*. 2019;56(2):178-203.
44. Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail. Encore aujourd'hui, il existe un écart salarial réel entre les hommes et les femmes [Internet]. 2025 [cité 30 mars 2026]. Disponible sur: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/salle-presse/communiqués/ecart-salarial-reel-entre-hommes-femmes>
45. Lareau A. Downplaying Themselves, Upholding Men's Status: Women's Deference to Men in Wealthy Families. *rsf*. nov 2022;8(7):112-31. doi:10.7758/RSF.2022.8.7.06
46. Frascarolo-Moutinot F, Scaiola Lavanchy C, Favez N. « Gatekeeping » maternel : réflexion et observation. *Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux*. 2015;(54):35-51. doi:10.3917/ctf.054.0035
47. Dubeau D, Pilon F, Théorêt J. Inscrire les pères à l'agenda des politiques publiques [Internet]. Regroupement pour la Valorisation de la Paternité; juin 2014. Disponible sur: https://rvpaternite.org/wp-content/uploads/2019/10/perespolitiquespubliques_complet_rvp2015.pdf
48. Couillard K. Observatoire des tout-petits [Internet]. 2021 [cité 30 mars 2026]. L'engagement paternel : quels impacts sur le développement des tout-petits ? Disponible sur: <https://tout-petits.org/publications/dossiers-web/comment-favoriser-l-engagement-des-peres-par-nos-politiques-publiques/l-engagement-paternel-essentiel-au-developpement-optimal-des-tout-petits/>
49. Courcy I. Synthèse des connaissances sur la notion renouvelée de charge mentale : Constats et invisibilités sur la santé et le bien-être des femmes [Internet]. Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC); 2023. Disponible sur: https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2023/12/rapport_isabellecourcy_2023.pdf
50. Robertson LG, Anderson TL, Lewis Hall ME, Kim CL. Mothers and Mental Labor: A Phenomenological Focus Group Study of Family-Related Thinking Work. *Psychology of Women Quarterly*. 43(2). doi:10.1177/0361684319825581
51. Delaney C, Bobek A, Clavero S. "It was too much for me": mental load, mothers, and working from home during the COVID-19 pandemic. *Front Psychol*. 30 oct 2023;14:1208099. doi:10.3389/fpsyg.2023.1208099
52. Brousse C. Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne. *estat*. 2015;478-480(1):119-54. doi:10.3406/estat.2015.10560
53. Bittmann S. Ressources économiques des femmes et travail domestique des conjoints : quels effets pour quelles tâches? *estat*. 2015;478-480(1):305-38. doi:10.3406/estat.2015.10566
54. Craig L, Churchill B. Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gend Work Organ*. 2021;28(Suppl 1):66-79. doi:10.1111/gwao.12497 PubMed PMID: 32837023; PubMed Central PMCID: PMC7362071.
55. Stambolis-Ruhstorfer M, Gross M. Qui lave le linge sale de la famille ? Les couples hétéroparentaux et homoparentaux face au travail domestique. *Travail, genre et sociétés*. 2021;46(2):75-95. doi:10.3917/tgs.046.0075
56. Aviv E, Waizman Y, Kim E, Liu J, Rodsky E, Saxbe D. Cognitive household labor: gender disparities and consequences for maternal mental health and wellbeing. *Arch Womens Ment Health*. 2024;28(1):5-14. doi:10.1007/s00737-024-01490-w
57. Offer S. The Costs of Thinking About Work and Family: Mental Labor, Work-Family Spillover, and Gender Inequality Among Parents in Dual-Earner Families. *Sociological Forum*. 2014;29:916-36. doi:<https://doi.org/10.1111/socf.12126>
58. Bass BC. Preparing for Parenthood?: Gender, Aspirations, and the Reproduction of Labor Market Inequality. *Gender & Society*. 2015;29(3):362-85. doi:10.1177/0891243214546936
59. Guay N. Pourquoi les femmes gagnent-elles toujours moins que les hommes en emploi au Québec? Observatoire québécois des inégalités [Internet]. 2024. Disponible sur: <https://observatoiredesinegalites.com/wp-content/uploads/2024/11/pourquoi-les-femmes-gagnent-moins-que-les-hommes-quebec-2024.pdf>
60. Wong JS. Competing Desires: How Young Adult Couples Negotiate Moving for Career Opportunities. *Gender & Society*. 2017;31(2):171-96. <https://doi.org/10.1177/0891243217695520>

61. Mas A, Pallais A. Valuing Alternative Work Arrangements. *American Economic Review*. déc 2017;107(12):3722-59.
62. Gouvernement du Québec. Gouvernement du Québec [Internet]. [cité 31 mars 2026]. Égalité économique et égalité en emploi. Disponible sur: <https://www.quebec.ca/gouvernement/portrait-quebec/droits-liberte/egalite-femmes-hommes/egalite-economique-emploi>
63. Santé mentale des femmes : la charge mentale de la famille toujours au cœur des préoccupations. ACSM Filiale de Montréal [Internet]. 24 avr 2024 [cité 31 mars 2026]. Disponible sur: <https://acsmmontreal.qc.ca/sante-mentale-des-femmes-la-charge-mentale-de-la-famille-toujours-au-cœur-des-preoccupations/>
64. Mikolajczak M, Brianda ME, Avalosse H, Roskam I. Consequences of parental burnout : Its specific effect on child neglect and violence. Vol. 80. 2018;80:134-45. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2018.03.025>
65. Institut de la statistique du Québec. Institut de la statistique du Québec [Internet]. 2023 [cité 31 mars 2026]. Les parents québécois : heureux dans leur rôle de parent, mais stressés. Disponible sur: <https://statistique.quebec.ca/fr/communiquer/parents-quebecois-heureux-mais-stresses>
66. St-Arnaud L, Giguère É. Women entrepreneurs, individual and collective work-family interface strategies and emancipation. *IJGE*. 17 oct 2018;10(3):198-223. doi:10.1108/IJGE-09-2017-0058
67. Deschênes AA. Conjuguer distance et présence : la réponse du personnel de la fonction publique à l'égard du travail hybride. *Relations industrielles*. 6 août 2024;79(1):1112837ar. doi:10.7202/1112837ar
68. Charton L. The Conversation [Internet]. 2023 [cité 31 mars 2026]. Le travail invisible, une lutte sans fin pour les femmes. Disponible sur: <https://theconversation.com/le-travail-invisible-une-lutte-sans-fin-pour-les-femmes-203284> doi:10.64628/AAP.qm7p57gjp
69. Dion L. L'influence de la culture organisationnelle quant à la prise du congé parental par les pères au Québec. Université du Québec à Rimouski; 2024.
70. Couillard K. Observatoire des tout-petits [Internet]. 2023 [cité 31 mars 2026]. RQAP : vers un meilleur partage du congé parental. Disponible sur: <https://tout-petits.org/publications/dossiers-web/comment-favoriser-l-engagement-des-peres-par-nos-politiques-publiques/rqap-vers-un-meilleur-partage-du-conge-parental/>
71. Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine. Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027 [Internet]. Secrétariat à la condition féminine; 2022. Disponible sur: <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-egalite-2022-2027.pdf>
72. Brown K, Drissi Y. Le télétravail : un révélateur des inégalités entre les femmes et les hommes en emploi [Internet]. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail; oct 2020. Disponible sur: https://ciaft.qc.ca/files/Memoire/avisteletravail_femmes_2020.pdf
73. Concilivi. Obligations légales en conciliation famille-travail : focus sur les conditions de travail. Concilivi; 2024.
74. Concilivi. Concilier famille et travail : les besoins évolutifs de vos employé(e)s [Internet]. Concilivi; mars 2024. Disponible sur: <https://www.concilivi.com/fr/outils-cft/guide---concilier-famille-et-travail-les-besoins-evolutifs-de-vos-employes>
75. Brunner L, Chagnon Krief P, Probst I, Abderhalden-Zellweger A, Renteria SC, Vonlanthen J, et al. A narrative review on factors associated with job interruption during pregnancy. *Int J Occup Med Environ Health*. 2023;36(3). doi:10.13075/ijomeh.1896.02132
76. Pedersen P, Momsen AMH, Andersen DR, Nielsen CV, Nohr EA, Maimburg RD. Associations between work environment, health status and sick leave among pregnant employees. *Scandinavian Journal of Public Health*. mars 2021;49(2):149-58. doi: 10.1177/1403494820919564
77. Fédération québécoise des organismes communautaires Famille. La conciliation durant la grossesse. Fédération québécoise des organismes communautaires Famille [Internet]. [cité 31 mars 2026]. Disponible sur: <https://fqocf.org/cfte/famille/la-conciliation-durant-la-grossesse/>
78. De Montigny F, Gervais C, Dubeau D. La place des pères en périnatalité : le programme québécois « Initiative Amis des pères au sein des familles ». *Revue de médecine périnatale*. 2017;9(4). doi:10.1007/s12611-017-0438-4
79. Institut national de santé publique du Québec. Institut national de santé publique du Québec [Internet]. 2025 [cité 31 mars 2026]. Paternité - Fiche complète. Disponible sur: <https://www.inspq.qc.ca/information-perinatale/fiches/paternite/fiche-complete>
80. Tu MT, Poissant J. Avis scientifique sur les effets des rencontres prénatales de groupe. Institut national de santé publique du Québec; 2015.
81. Letablier MT. Les politiques familiales des pays nordiques et leurs ajustements aux changements socio-économiques des années quatre-vingt-dix. *Revue française des affaires sociales*. 2003;(4):485-514. doi:10.3917/rfas.034.0485
82. Thévenon O. Les politiques familiales des pays développés : des modèles contrastés. *Population & Sociétés*. 2008;(4488):1-4. <https://doi.org/10.3917/popsoc.448.0001>
83. Gouvernement français, Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. Accélérer l'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes [Internet]. 2025 [cité 31 mars 2026]. Disponible sur: <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/accelerer-egalite-professionnelle-et-lautonomie-economique-des-femmes>



Pour plus d'information, contactez :
Association pour la santé publique du Québec
514 528-5811 • info@asppq.org

© Tous droits réservés

Ralentir