



COMMENTAIRES DES MILIEUX

Congés parentaux et bien-être des parents et des jeunes enfants

Lia Sanzone, infirmière-chef
Enfance Famille, CLSC Metro

(Publication sur Internet le 29 juillet 2004)

Perspective service

Bien qu'il y ait peu de documentation qui appuie l'hypothèse selon laquelle le retour rapide de la mère au travail nuit à la santé de son bébé, cela peut être un facteur de contribution qui peut causer une augmentation du stress et de l'anxiété chez certaines mères qui manquent de soutien.¹

Le retour au travail semble avoir un impact positif sur les femmes de foyers bi parentaux de la classe moyenne. Cela leur donne un rôle privilégié et une meilleure sécurité financière, ce qui conduit à une amélioration de l'état mental. La capacité des mères qui travaillent à bien vivre leur retour précoce au travail semble reliée à leur satisfaction au travail. Plus les femmes reçoivent du soutien au travail et à la maison, plus elles ressentent de bien-être et meilleure est la relation qu'elles créent avec leur enfant.

L'état de santé mentale maternelle est un déterminant majeur. Il favorise la relation mère enfant saine qui est à la base du développement précoce et contribue à réduire le risque de maladie physique chez la mère. La fatigue semble être un résultat inévitable de la parentalité et est généralement amplifiée chez les femmes qui choisissent d'allaiter. Si la maternité en soi provoque une foule d'émotions complexes et souvent conflictuelles, la maternité chez la femme qui travaille augmente ces conflits. Par exemple, les femmes qui doivent retourner au travail plus tôt peuvent être confrontées à un manque de ressources, à une détresse émotive parce qu'elles ne sont pas avec leur enfant, à des doutes sur leur capacité maternelle, à une surcharge de rôles et à des conflits maritaux.²

Dans notre contexte multiculturel actuel, si la maternité est un aspect central de la culture, mais que la femme a besoin de travailler pour subvenir à ses besoins, elle peut vivre un conflit psychologique, ce qui peut se traduire par des rapports de santé négatifs. Les nouvelles mères sont aussi à risque de dépression post-partum. Ceci ne peut qu'être exacerbé par les stressseurs multiples que la mère doit affronter quand elle retourne au travail rapidement après l'accouchement.

Les mères célibataires, qui ont peu de soutien ou des ressources financières limitées, semblent souffrir davantage de maladies physiques et de détresse émotive. Elles peuvent devoir prendre soin de leurs enfants dans des conditions de négligence, précaires et à l'étroit, avoir peu de temps pour elles et peu d'issues en matière d'aide personnelle. Les

enfants de parents qui vivent dans des situations stressantes avec des réseaux de soutien insuffisants sont connus pour être à risque du syndrome du bébé secoué.

Les enfants de parents dépressifs ont moins tendance à pratiquer des jeux stimulants et ils développent des difficultés de l'humeur et de l'attachement. Une mère dépressive est incapable d'avoir des interactions positives avec son enfant et les parents sont à risque d'utiliser une discipline incohérente, ce qui conduit souvent à des problèmes d'adaptation. Étant donné que ces enfants n'ont pas de parents qui peuvent les aider à apprendre à gérer leurs sentiments négatifs, ils gèrent souvent négativement les nouveaux défis. Ces caractéristiques sont amplifiées lorsqu'elles sont combinées au stress dû aux difficultés financières.

Bien que le Canada ait une des politiques les plus généreuses en matière de durée de congé parental,³ les allocations financières peuvent ne pas permettre à toutes les familles de maintenir leur style de vie, ce qui devient un fardeau supplémentaire pour la famille. Alors que certaines mères reçoivent jusqu'à 90 % de leur salaire pendant 20 semaines à cause de la compensation supplémentaire de leur employeur, la majorité d'entre elles reçoivent beaucoup moins. Les mères travailleuses autonomes par exemple ne bénéficient d'aucun congé parental et retournent souvent au travail dans le mois suivant la naissance du bébé.

En tant que société, nous sommes très conscients des bienfaits de l'allaitement. En fait, la documentation récente suggère qu'un enfant devrait être allaité pendant au moins six mois, et idéalement, jusqu'à deux ans. C'est particulièrement difficile pour la mère qui travaille et qui est confrontée au choix culpabilisant de travailler ou d'allaiter. Bien que les bienfaits de l'allaitement tant pour la mère que pour l'enfant soient bien documentés, le niveau de fatigue de la mère finira par affecter les résultats de l'allaitement. À cause du manque de soutien, les mères abandonnent souvent l'allaitement beaucoup plus tôt que la plupart des professionnels de la santé le recommandent.

Au Québec, les services de garde de qualité ne sont pas toujours disponibles. À cause du délai d'attente actuel d'un à deux ans dans notre système public de garderies, la famille peut devoir se tourner vers le privé. Quand une mère doit retourner au travail, la question des services de garde devient un fardeau supplémentaire à la fois financier et pratique en matière de choix.²

Bien que le Canada ait mis en place un congé parental d'un an, cette politique n'est pas suffisante en soi pour protéger tous les développements mères enfants. De plus en plus de femmes se retrouvent à assumer plusieurs rôles, dont deux rôles familiaux importants – épouse et mère – et un rôle social principal – travailleuse. Des changements concernant les modèles de division domestique du travail et de garde des enfants doivent se produire à cause de ces rôles étendus.

Comme société, nous devrions insister pour que notre gouvernement :

- réfléchisse à la façon de protéger les nouvelles familles en rendant la politique accessible à TOUTES les mères, y compris aux familles travailleuses autonomes;

CONGÉS PARENTAUX

- fasse de la disponibilité et de l'accessibilité des services de garde une priorité pour tous. Les services de garde devraient être disponibles avant que la mère ne retourne au travail afin qu'elle-même et l'enfant puissent s'adapter au changement;
- encourage tous les employeurs à avoir un service de garde. S'il n'est pas possible d'en avoir un à l'interne, on devrait encourager les employeurs à établir des liens avec un centre de garde communautaire afin que les services soient disponibles et accessibles à toutes leurs employées mères qui retournent travailler;
- procure des allocations supplémentaires à toutes les mères qui décident d'allaiter, pas uniquement à celles qui bénéficient de l'aide sociale. Ceci augmenterait les bénéfices financiers dus au fait de rester à la maison plus longtemps et aiderait à promouvoir l'allaitement et les bienfaits qui y sont reliés;
- augmente les allocations financières dispensées pendant le congé maternel pour aider la famille à s'adapter à l'arrivée du nouveau-né et procure tous les facteurs nécessaires pour encourager la croissance optimale et le développement de CHAQUE enfant.

Comme société, nous devrions demander aux employeurs de :

- donner accès à toutes les femmes au partage du travail à leur retour de congé de maternité. Ceci permettrait un retour graduel au travail à temps plein. Non seulement cela augmenterait la satisfaction de la mère au travail et diminuerait le stress maternel, mais cela finirait par stimuler la productivité;
- être ouvert à l'allaitement. Ceci augmenterait la réputation de l'employeur auprès de toutes les femmes qui travaillent, le niveau de rétention de ces dernières et leur satisfaction au travail. Afin de permettre aux mères d'allaiter, la compagnie pourrait soit augmenter la flexibilité des horaires afin de donner du temps à la mère pour allaiter ou permettre des pauses fréquentes, fournir une pièce privée et un endroit d'entreposage adéquat. Ceci finirait par prolonger les bienfaits de l'allaitement.

Comme individus nous devrions :

- reconnaître les congés paternels comme faisant partie de la norme plutôt que de l'exception. L'attachement développé entre le père et l'enfant favorise réellement le développement de l'enfant tout en diminuant le niveau de stress de la mère. Ceci démontrerait qu'en tant que société, nous accordons une valeur à la responsabilité conjointe lorsqu'il s'agit de nos enfants et de leur développement, et que nous ne considérons pas qu'il s'agit uniquement d'une responsabilité maternelle.

RÉFÉRENCES

1. Ruhm CJ. Incidences de l'emploi des parents et des congés parentaux sur la santé et sur le développement des enfants. In: Tremblay RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants* [sur Internet]. Montréal, Québec: Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants; 2002:1-6. Disponible sur le site: <http://www.enfant-encyclopedie.com/documents/RuhmFRxp.pdf>. Page consultée le 28 juillet 2004.
2. Lero DS. Recherche sur les politiques concernant les congés parentaux et le développement des enfants: implications pour les décideurs politiques et pour les prestataires de services. In: Tremblay RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants* [sur Internet]. Montréal, Québec: Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants; 2003:1-10. Disponible sur le site: <http://www.enfant-encyclopedie.com/documents/LeroFRxp.pdf>. Page consultée le 28 juillet 2004.
3. Kamerman SB. Politiques de congé maternel, paternel et parental: impacts potentiels sur les enfants et sur leur famille. Ed rev. In: Tremblay RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants* [sur Internet]. Montréal, Québec: Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants; 2005:1-5. Disponible sur le site: http://www.enfant-encyclopedie.com/documents/KamermanFRxp_rev-Conges.pdf. Page consultée le 6 mars 2008.

Pour citer ce document :

Sanzone L. Commentaires des milieux - Congés parentaux et bien-être des parents et des jeunes enfants. In: Tremblay RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants* [sur Internet]. Montréal, Québec: Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants; 2004:1-4. Disponible sur le site: <http://www.enfant-encyclopedie.com/documents/SanzoneFRps.pdf>. Page consultée le [insérer la date].

Copyright © 2004