

Expériences en matière de congé familial, de congé parental et de congé pour soins au sein de la fonction publique fédérale

Rapport



Grandes lignes du rapport

1. Projet

3

- Mieux comprendre les soins familiaux au sein de la fonction publique fédérale
- Favoriser l'inclusion et la souplesse dans les milieux de travail de la fonction publique pour les employés ayant des obligations parentales et familiales

2. Portrait démographique

4

- Nombre total de personnes interrogées : 2 615
- Identité de genre
- Membre d'un groupe en quête d'équité
- Niveau d'études le plus élevé
- Région
- Groupe
- Nature du congé

3. Résultats du sondage

6

- Répercussions des obligations familiales et parentales sur la carrière
- Soutien de l'équipe de direction
- Droits à des congés et politiques connexes

4. Recommandations

16

- Cours et programmes de formation

Introduction et objectifs du sondage

L'initiative Les femmes en sciences (LFS), lancée par le Comité consultatif des sciences, vise à relever les défis auxquels font face les femmes scientifiques (y compris les personnes cisgenres et transgenres) dans le secteur public fédéral canadien.

Le projet cherche à favoriser l'avancement des politiques en matière de :

- soins de personnes à charge;
- congé de maternité;
- congé parental;
- congé pour obligations familiales.

L'équipe de projet LFS a élaboré un sondage pour en savoir plus sur les expériences réelles des fonctionnaires fédéraux en ce qui a trait au congé de maternité, au congé parental et au congé pour obligations familiales. Ce sondage a été distribué aux membres de l'IPFPC en septembre 2020, et ceux-ci disposaient de deux semaines pour y répondre.

Les principaux objectifs du sondage étaient de :

- mieux comprendre les soins familiaux au sein de la fonction publique fédérale;
- favoriser l'inclusion et la souplesse dans les milieux de travail de la fonction publique pour les employés ayant des obligations parentales et familiales.

Le présent rapport met en lumière les principaux résultats du sondage et les recommandations sur la façon d'améliorer et de mieux mettre en œuvre les politiques en matière de congé parental, de congé de maternité et de congé pour soins de personnes à charge dans le secteur public fédéral. L'objectif final est de favoriser l'inclusion des personnes ayant des obligations parentales dans les milieux de travail en offrant plus de souplesse.



Après avoir examiné les conventions collectives des différents groupes de l'IPFPC, l'équipe du projet Les femmes en science a créé un document infographique qui explique les droits généraux aux congés de maternité, aux congés parentaux et aux congés pour obligations familiales ainsi que les droits relatifs au retour au travail dont bénéficient les travailleuses et les travailleurs de la fonction publique fédérale.

Résultats du sondage

Offert en anglais et en français, le sondage comporte des questions à choix multiples et ouvertes.

Portrait démographique



2615

Au total, 2 615 personnes ont répondu au sondage.



Genre : Près des trois quarts des personnes interrogées s'identifient comme des femmes (69 %). Un peu plus du quart s'identifient comme des hommes (29 %). Alors qu'un peu plus de 1 % des personnes interrogées ont préféré ne pas répondre à la question, moins de 1 % s'identifient à un autre genre que femme, homme, personne bispirituelle ou personne non binaire.



Membre d'un groupe en quête d'équité : Douze pour cent des personnes interrogées sont des personnes racisées, 4 %, des personnes handicapées, 7 %, des allophones (c. à-d. dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais) et 3 %, des membres de la communauté LGBTQ+. Moins de 1 % des personnes interrogées s'identifient comme autochtones.



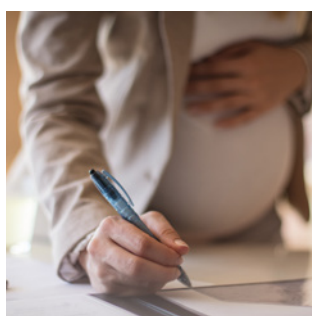
Études : La plupart des personnes interrogées sont titulaires d'un baccalauréat (41 %). En ce qui a trait aux études supérieures, 35 % détiennent une maîtrise, alors que 16 % possèdent un doctorat.



Région : La majorité des personnes interrogées (41 %) vivent dans la Région de la capitale nationale. Pour le reste, 15 % vivent au Québec, 14 %, en Ontario, 11 %, dans les Prairies ou les Territoires du Nord-Ouest, 10 %, dans la région de l'Atlantique et 9 %, en Colombie-Britannique ou au Yukon. Enfin, moins de 1 % vivent au Nunavut.



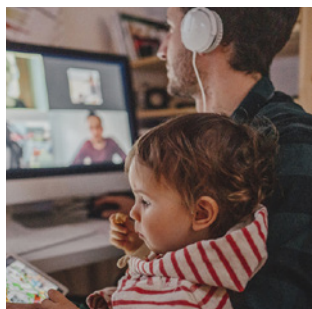
Groupe : La grande majorité des personnes interrogées (42 %) font partie du groupe Sciences appliquées et examen des brevets (SP). En ce qui concerne les autres personnes interrogées, 20 % font partie du groupe Vérification, commerce et achat (AV), 14 %, du groupe Génie, architecture et arpentage (NR), 13 %, du groupe Services de santé (SH) et 11 %, du groupe Recherche (RE).



Nature du congé : Quarante-deux pour cent des personnes interrogées ont pris un congé parental ou de maternité, et 30 % planifient prendre un tel congé durant leur carrière dans la fonction publique. De plus, 5 % ont indiqué qu'elles étaient en congé parental ou de maternité au moment du sondage. Enfin, 10 % ont déjà pris un congé pour cause de violence familiale, un congé d'invalidité de longue durée ou un congé pour proches aidants.



Situation parentale et familiale : Au total, 82 % des personnes interrogées sont des parents ou planifient le devenir durant leur emploi au sein de la fonction publique fédérale. Du lot, 58 % déclarent faire partie d'une famille qui compte deux parents ou plus, 4 % déclarent être le principal fournisseur de soins, 4 % s'acquittent seul des fonctions parentales et 6 % se partagent la responsabilité parentale.



Depuis mars 2020, 29 % des personnes interrogées ont pris un «autre congé payé» (code 699) en raison de leurs obligations familiales ou parentales.

Répercussions des obligations familiales et parentales sur la carrière

Notre sondage révèle que les obligations familiales, parentales ou liées aux soins de personnes à charge ont de grandes répercussions sur la carrière des personnes interrogées et sur leurs aspirations professionnelles. En effet, 48 % des personnes interrogées sont préoccupées par les répercussions de leurs responsabilités familiales sur leur carrière.

«J'ai choisi de ne pas avoir d'enfants, car j'ai le sentiment que je ne pourrais pas répondre aux exigences de mon poste si tel était le cas.»



Dans une proportion de **41 %**, les personnes interrogées pensent que le congé parental ou de maternité nuit au parcours professionnel



34 % d'entre elles ont déjà songé à repousser leur projet d'avoir un enfant pour ne pas nuire à leur carrière.

«Compte tenu de mon domaine de travail et du contexte, je crois qu'il me serait impossible d'atteindre l'équilibre entre ce qu'on attend de moi comme chercheur et les soins que je devrais prodiguer, surtout en raison de la situation de mon partenaire. Je ne songe donc pas à avoir un enfant dans un proche avenir.»



58 % des personnes interrogées pensent que les responsabilités familiales désavantagent particulièrement les femmes et les minorités de genre.



24 % des personnes interrogées ont refusé une occasion de perfectionnement professionnel en raison de leurs responsabilités



22 % des personnes interrogées qui sont des chercheurs ont indiqué que leur congé parental ou de maternité avait nui à leur financement.

Crédits de congés de maladie insuffisants

De toutes les personnes interrogées qui ont pris un congé durant leur grossesse, 27 % estiment que les crédits de congés de maladie étaient insuffisants.

D'ailleurs, elles n'ont eu d'autre choix que de recourir à d'autres mesures pour combler le manque. Dans les faits, 51 % d'entre elles ont travaillé même si elles étaient malades, 26 % ont travaillé à distance, 26 % se sont absentées, mais ont repris les heures en travaillant plus tard un autre jour, et 51 % ont pris un congé payé sous une autre forme.

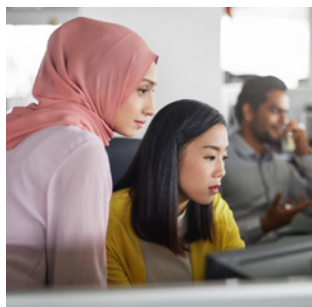
«J'ai pris six semaines de congé de maladie pendant ma deuxième grossesse. Une chance que ma banque était bien garnie! Si j'avais été une nouvelle employée ou que je n'avais pas eu assez de crédits, ces six semaines auraient été impossibles.»

Alors que certaines personnes interrogées indiquent avoir devancé leur congé de maternité et, du coup, leur retour au travail, en raison du nombre insuffisant de crédits de congés de maladie durant la grossesse, d'autres soutiennent qu'elles ont eu recours aux crédits de congés de maladie anticipés.

«J'ai le sentiment d'être pénalisée en raison de mon congé de maternité. Selon la direction, je n'ai pas accumulé l'équivalent de cinq années d'expérience.»

Plusieurs personnes interrogées se sont senties contraintes de rester à jour dans leur domaine durant le congé parental, et les résultats du sondage montrent que l'employeur attend des employés en congé parental qu'ils continuent à rédiger des études et à répondre aux modifications.

Alors que certaines se mettent plus de pression par peur d'être laissées pour compte, d'autres se sentent obligées de maintenir un certain lien avec leurs collègues.



«Comme j'occupe un poste de spécialiste, ce n'est pas tout le monde qui peut prendre ma charge de travail. Je voulais être là pour aider au besoin.»



«De nombreuses offres d'emploi demandent une expérience récente. Il est difficile après un congé parental ou de maternité d'avoir de l'expérience récente. Cela nous place en situation de désavantage lors de concours.»

Les parents qui s'occupent d'enfants adultes semblent particulièrement préoccupés par le manque de soutien.

Occasions de perfectionnement professionnel et obligations parentales

Selon les résultats du sondage, les personnes interrogées ayant des obligations parentales ont refusé plus souvent que les autres des occasions de perfectionnement professionnel, et la proportion est encore plus élevée lorsqu'elles sont à la tête d'une famille monoparentale. Les personnes interrogées ayant des obligations parentales et familiales étaient souvent incapables de voyager pour des raisons professionnelles et ont déjà refusé un nouveau poste ou une nouvelle possibilité d'emploi qui exigeait de tels voyages, une réinstallation ou un engagement de temps incompatible avec l'exercice de la parentalité.

«J'ai été gestionnaire par intérim pendant quatre ans. Au bout du compte, j'ai refusé le poste parce qu'il ne m'offrait aucune flexibilité pour concilier mes responsabilités familiales et professionnelles durant la pandémie. Les gestionnaires n'avaient pas le droit d'utiliser le code de congé 699. Pendant 20 semaines, j'ai travaillé matin, midi, soir, souvent plus de cinq jours par semaine, pour m'occuper des diverses demandes tout en prenant soin à temps plein de deux enfants de moins de quatre ans. La situation ne pouvait plus durer.»

Certaines personnes interrogées ont déclaré qu'en l'absence de la possibilité de travailler à distance, il était particulièrement difficile pour elles de concilier les déplacements pour des raisons professionnelles ou une réinstallation et leurs obligations parentales.

«Pendant mon congé de maternité, on m'a proposé un poste, mais on exigeait mon retour au travail alors que mon enfant avait deux mois. J'ai refusé, et le poste a été attribué au candidat suivant.»

Dépenses supplémentaires pour concilier les obligations parentales et professionnelles

Le sondage a révélé que les personnes interrogées font souvent les frais de la conciliation famille-travail. En effet, elles doivent régulièrement engager des dépenses de garde d'enfants (p. ex., durant leurs déplacements professionnels, après l'école ou lorsqu'elles font des heures supplémentaires) et parfois même assumer les frais de déplacement de membres de la famille pour qu'ils s'occupent de l'enfant pendant leurs déplacements professionnels (p. ex., acheter des billets d'avion aux grands-parents afin qu'ils puissent garder l'enfant en l'absence du parent). De toutes les personnes interrogées dans cette situation, 4 % d'entre elles ont eu accès au fonds de garde d'enfants durant leurs déplacements professionnels.



Seulement 2 % d'entre elles profitaient d'un service de garde au travail.



11 % des personnes interrogées dans la même situation ont déclaré qu'elles pouvaient être rémunérées pour les heures supplémentaires ou refuser de telles heures en raison d'obligations parentales

«Mon enfant m'a accompagné lors de mes réunions à Ottawa, car comme je n'étais pas mère monoparentale, je n'étais pas admissible au fonds de garde d'enfants lorsqu'il a été offert. Mon mari avait des engagements professionnels, et il était impossible que l'enfant demeure la maison.»

Soutien de l'équipe de direction

Le sondage montre que de nombreuses personnes interrogées peuvent compter sur un certain appui de la part de leur équipe de direction lorsqu'il s'agit de remplir leurs obligations familiales et parentales. Effectivement, 39 % d'entre elles ont déclaré que leur horaire de travail a été modifié en fonction des besoins liés à la garde d'enfants après une discussion avec leur équipe de direction et 39 % ont également eu la possibilité de travailler à distance. Certaines personnes interrogées rapportent qu'il leur a été possible de modifier leurs tâches de travail pour tenir compte d'un handicap ou de modifier leurs modalités de travail pendant la grossesse.

L'assouplissement des modalités de travail, la possibilité de travailler à domicile et la disponibilité du code de congé 699 sont quelques-unes des mesures d'aide proposées par les ministères qui ont été favorablement accueillies par les personnes interrogées, et cela est d'autant plus vrai depuis le début de la pandémie, notamment en ce qui a trait aux deux premières mesures.

Toutefois, plusieurs personnes interrogées ont indiqué avoir reçu peu ou pas d'aide (respectivement 11 % et 13 %) de leur équipe de direction en lien avec leurs obligations familiales ou parentales.

Quatorze pour cent des personnes interrogées qui ont pris un congé parental, de maternité ou pour obligations familiales ont eu de la difficulté à discuter de leur congé avec leur supérieur. Il n'est pas rare que les gestionnaires comprennent plus ou moins bien les droits à des congés et les politiques connexes. Certaines personnes interrogées affirment aussi avoir eu du mal à obtenir de l'information claire ou cohérente des Ressources humaines (RH).

Plusieurs personnes interrogées ont affirmé avoir reçu de leur supérieur des conseils non sollicités (et souvent impolis) quant à la planification de la grossesse ou de la famille.

Parmi les personnes interrogées, nombreuses ont indiqué avoir éprouvé un certain malaise à discuter de leur plan de congé avec leur supérieur. Alors que certaines craignaient de perdre leur emploi à cause de leur congé, d'autres s'inquiétaient de la perception de leur supérieur ou de leurs collègues et ont même retardé, dans certains cas, l'annonce d'une grossesse. De toutes les personnes interrogées qui ont pris un congé parental, de maternité ou pour obligations familiales, 38 % n'ont élaboré aucun plan, ni officiel ou informel, avec leur supérieur avant leur congé.

Droits à des congés et politiques connexes

La majorité des personnes interrogées estiment que les droits à des congés pour les parents et les proches aidants sont insuffisants, et seulement 45 % pensent que les droits à un congé parental prévus par la convention collective de leur groupe constituent une mesure de soutien adéquate pour les familles et les nouveaux parents.

Selon les résultats du sondage, de nombreuses personnes interrogées disent manquer d'information sur les droits à des congés ou avoir eu de la difficulté à s'en prévaloir, notamment parce que la procédure ou les instructions sont ambiguës, qu'ils ne connaissent pas les personnes-ressources ou qu'ils ne savent pas où trouver l'information. Au total, 18 % des personnes interrogées ont eu de la difficulté à se prévaloir de leurs droits à des congés en raison d'un manque d'information ou d'orientation ou d'un retard de paiement, et 19 %, à obtenir de l'information sur le congé parental, de maternité ou pour obligations familiales dans leur ministère.

Plusieurs personnes interrogées ont déclaré qu'il n'existe pas de système en place pour consulter l'information sur les droits à des congés et qu'il faut se fier au bouche-à-oreille ou à son expérience passée ou à celle de ses collègues.

«Ce n'est jamais simple de demander un congé. Les RH ne sont d'aucune utilité, alors on trouve la dernière personne qui a pris un congé et on suit la même procédure qu'elle. Parfois ça va, parfois on se méprend.»

De nombreuses personnes interrogées ont indiqué qu'il est non seulement difficile de consulter les RH et d'obtenir de l'information, mais aussi que cette information est parfois erronée.

«J'ai le sentiment que personne ne peut m'aider. À part parler à mon supérieur, je ne sais pas trop quoi faire. J'ai reçu très peu d'information de la part de mon employeur.»

Comme il y a déjà été mentionné plus haut, bon nombre de personnes interrogées estiment que le soutien offert par leur supérieur était inadéquat.

«Mes enfants avaient des rendez-vous, et mon supérieur a refusé de m'accorder un congé pour obligations familiales.»

La plupart du temps, les supérieurs n'avaient pas les connaissances nécessaires pour aider leurs employés.

«Comme mon supérieur semble penser qu'il faut pratiquement être en train d'accoucher pour prendre un congé de maternité, il a refusé de m'accorder un congé pour obligations familiales avant mon congé de maternité.»

«Même si mon supérieur est formidable, il n'existe pas de directives claires sur les droits à des congés.»

Seulement 57 % des personnes interrogées estiment que les politiques de leur ministère sont adaptées aux employés ayant des obligations parentales et familiales et qu'elles tiennent compte de leurs besoins.

Cours et programmes de formation

Cinquante-sept pour cent des personnes interrogées souhaiteraient participer à un cours ou à une formation sur le congé parental, de maternité ou pour obligations familiales dans la fonction publique et aimeraient que les sujets suivants soient abordés :

- la planification successorale (72 %);
- les testaments (76 %);
- les options de garde d'enfants propres à la province (47 %);
- la planification financière (76 %).

De plus, les personnes interrogées ont suggéré les ressources et les améliorations suivantes pour aider les employés à mieux comprendre les politiques de congé parental, de congé de maternité et de congé pour obligations familiales, ainsi que les répercussions de telles politiques :

- un portail ou un site Web unique permettant d'accéder à toute l'information sur le congé parental et les prestations offertes;
- un guide ou un résumé dans un langage clair et accessible;
- un conseiller spécialisé en congé parental ou l'affectation d'un membre des RH à ce titre;
- des ateliers, des cours et des séances d'information;
- des documents infographiques et des vidéos;
- de la formation pour les gestionnaires et le service des RH;
- la résolution des problèmes du système de paye Phénix.

Les personnes interrogées ont aussi indiqué qu'elles souhaiteraient en savoir plus sur des sujets associés au congé parental, de maternité ou pour obligations familiales dans la fonction publique, y compris :

- les soins aux parents ou aux membres plus âgés de la famille;
- le régime de retraite et la planification de la retraite;
- les prestations de congé de maladie;
- les services en santé mentale;
- les options pour les traitements de fertilité.

Recommandations

Voici les recommandations proposées par les personnes interrogées pour favoriser l'inclusion et la souplesse dans les milieux de travail de la fonction publique pour les employés ayant des obligations parentales et familiales.

1. Assouplir les modalités de travail

Les horaires flexibles, les semaines de travail comprimées et la possibilité de travailler à domicile pourraient aider les employés à assumer leurs responsabilités parentales et familiales ainsi que leur permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

2. Affecter des ressources et des fonds pour rendre les milieux de travail plus accessibles et inclusifs

La présence de garderies en milieu de travail, la création de postes temporaires pour faciliter la gestion de la charge de travail des ministères lorsqu'un ou plusieurs employés prennent un congé parental ou pour obligations familiales et le financement accru des services en santé mentale pourraient changer la donne en

«Il serait bien d'avoir plus d'argent pour remplacer un parent en congé plutôt que de laisser le travail en plan ou de compter sur les collègues pour reprendre le flambeau.»

3. Augmenter le nombre de jours de congé

L'augmentation du nombre de jours de congé parental et des crédits de congés de maladie aiderait les parents d'enfants aux besoins particuliers et les personnes qui prennent soin de parents vieillissants.

4. Changer la culture du milieu de travail

Il est temps de faire place à une plus grande acceptation du congé parental et pour obligations familiales, d'encourager les pères à profiter du congé parental et de mieux comprendre les enjeux des employés qui prennent soin de proches plus âgés.

«En ce moment, les mères qui œuvrent dans le domaine des sciences se battent pour être acceptées et respectées. La situation doit changer.»

5. Améliorer l'accès à l'information

En améliorant l'accès à l'information, en encadrant mieux le retour au travail et en sensibilisant les gestionnaires et le personnel des RH aux droits à des congés et aux politiques connexes, les employés seront mieux outillés dans leurs démarches de demande de congé et de retour au travail.

6. Améliorer le soutien offert par l'employeur

Pour instaurer une culture centrée sur le bien-être, les équipes de direction et les RH doivent non seulement aider les employés à atteindre l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, mais aussi mieux les épauler durant la pandémie.

«Avec trois jeunes enfants, je crois que ma production en a pris un coup durant la pandémie. S'il y a un réaménagement des effectifs, j'ai peur d'être désavantagée parce que je suis moins visible dans mon service depuis six mois.»

Les prochaines étapes pour l'équipe LFS

Les résultats du sondage sont sans équivoque : il est urgent d'apporter des changements aux politiques pour répondre aux besoins des employés ayant des obligations parentales et familiales. En plus des recommandations formulées par les personnes interrogées, l'équipe LFS propose les suivantes.

- **Collaborer à l'instauration d'une culture qui valorise le bien-être** – L'instauration d'une culture qui valorise le bien-être doit passer par des activités continues de représentation et de sensibilisation sur divers enjeux (p. ex., congé de maladie, congé parental, abus de pouvoir dans les autorisations de congé, code de congé 699 et équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée). Cette culture favorise l'acceptation et l'inclusion dans les milieux de travail des parents et des proches aidants et célèbre la diversité d'expériences et de responsabilités parentales et familiales.
- **Développer des outils pédagogiques clairs pour les employés et les gestionnaires** – Le bouche-à-oreille n'est pas la solution pour prendre des décisions relatives au congé parental et pour obligations familiales, puisqu'elles ont des répercussions directes sur la carrière et la famille des employés. L'Institut suggère donc d'offrir aux employés, aux gestionnaires et au personnel des RH des cours permettant un meilleur encadrement du personnel au sujet des congés et des droits connexes. Tous les coûts de formation (y compris ceux liés au temps) doivent être couverts par l'employeur, et la formation doit être facilement accessible.

Que fait l'IPFPC?

Sachant que ses membres accordent une grande importance au congé parental, au congé de maternité et au congé pour obligations familiales, l'Institut mènera une campagne sur cet enjeu et, dans un premier temps, mettra sur l'éducation et la sensibilisation. Ainsi, l'Institut présentera des webinaires qui expliquent toutes les options de congés prévus par les conventions collectives, la procédure de demande de congé et les recours en cas de refus. Dans un deuxième temps, nous amasserons des éléments probants pour informer la négociation collective. En s'appuyant sur les travaux de l'équipe LFS, l'Institut élargira la portée de ses recherches à l'ensemble de ses membres et travaillera avec ses négociateurs à l'élaboration de propositions fondées sur des données vérifiables afin de défendre efficacement les intérêts des employés à l'égard de ces enjeux.