



**CONCILIVI**

Expertise famille-travail



# Concilier famille et travail

LES BESOINS ÉVOLUTIFS  
DE VOS EMPLOYÉS

SEPTEMBRE 2020



# Table des matières

<b>ÉDITO</b>	<b>4</b>
<b>PRÉAMBULE</b>	<b>7</b>
<b>DÉSIR DE FONDER UNE FAMILLE</b>	<b>8</b>
Grossesse	9
Procréation médicalement assistée	12
Adoption	15
Famille d'accueil	18
<b>DEVENIR UNE FAMILLE</b>	<b>20</b>
Arrivée de l'enfant et congés parentaux	21
Retour au travail	26
Garderie 0-5 ans	28
La monoparentalité	33
<b>GRANDIR EN FAMILLE</b>	<b>37</b>
L'école	38
L'adolescence	41
<b>VIEILLIR EN FAMILLE</b>	<b>44</b>
Devenir proche aidant	45
<b>QUAND LES ALÉAS DE LA VIE S'EN MÊLENT</b>	<b>50</b>
Les enfants à besoins particuliers	51
Le deuil	56
<b>CONCLUSION</b>	<b>60</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>62</b>
<b>AUTRES RÉFÉRENCES</b>	<b>71</b>
<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>71</b>

# Réalisation

---

## RÉDACTION

Géraldine Lepicard, Corinne Vachon-Croteau, Sara-Christine Rousseau, Marie Rhéaume

## RÉVISION

Anik Lapointe

## GRAPHISME

High5 - Agence de marque

## SOUTIEN FINANCIER

Québec 

Le présent document est disponible dans la section Outils et publications CFT du site Internet Concilivi : [www.concilivi.com](http://www.concilivi.com)

## DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et archives nationales du Québec, 2020

ISBN 978-2-9819029-0-0 (PDF)

ISBN 978-2-9819029-1-7 (Version imprimée)

# Édito

## Topo

La conciliation famille-travail (CFT) fait l'objet de nombreuses préoccupations, tant sur les plans entrepreneurial, gouvernemental que sociétal. Mais qu'est-ce que c'est exactement?

- La recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale<sup>1</sup>.

Souvent, de nos jours, les deux parents travaillent. Ils doivent jongler entre leur carrière, leurs enfants, leurs parents vieillissants, les loisirs, les maladies, les tâches domestiques, les devoirs, etc.

Ces nouvelles données ont un impact réel sur les attentes des travailleurs quant à la qualité de leur vie personnelle qui revêt désormais une plus grande importance.

La façon dont les travailleurs choisissent leur emploi change. La conciliation famille-travail est le 2e facteur en importance que les employés canadiens recherchent, alors qu'ils estiment que les employeurs n'en offrent pas suffisamment<sup>2</sup>.

## Données statistiques

**57%**

des Québécois trouvent que la société québécoise est peu ou pas accommodante en termes de CFT<sup>5</sup>.

**39%**

des Québécois estiment qu'ils auront besoin d'accommodements plus fréquents au travail pour des raisons de conciliation famille-travail<sup>6</sup>.

**54%**

des Québécois affirment que la CFT est une source importante de stress. La proportion augmente à 70 % pour les parents d'enfants de 0-5 ans<sup>7</sup>.

**30%**

des Québécois trouvent la CFT difficile<sup>7</sup>.

**53%**

des Québécois seraient prêts à changer d'emploi en échange de meilleures mesures de CFT. La proportion augmente à 60 % pour les parents et à 67 % pour les proches aidant<sup>6</sup>.

**31%**

des Québécois seraient prêts à accepter une réduction de salaire en échange de meilleures mesures de CFT<sup>6</sup>.

# Édito (suite)

## Autres enjeux

1.

La main-d'œuvre se fait de plus en plus rare car la vague de départs à la retraite commence à se faire sentir dans certains secteurs. Avec moins de jeunes entrant sur le marché du travail que de nouveaux retraités, il est devenu difficile de combler les besoins.

2.

Avec une augmentation de la proportion de femmes sur le marché du travail ces dernières décennies, il va sans dire que la CFT est devenue vitale pour les organisations.

Alors que le taux d'emploi des femmes québécoises est passé de 42 % en 1976 à 57 % en 2016, celui des hommes a baissé de 73 % à 63 % pour la même période.

3.

L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre sont des enjeux de taille pour les organisations. La concurrence est forte entre les entreprises qui doivent redoubler d'efforts pour proposer un environnement de travail sain, stimulant et enrichissant.

4.

L'absentéisme, le fantôme des organisations. Au Québec, le taux d'absence moyen est de 12 jours par année; les femmes: 14 jours, les hommes: 10 jours<sup>3</sup>.

Les entreprises peuvent dédier jusqu'à 20 % de leur masse salariale en coût directs et indirects liés aux absences imprévues<sup>4</sup>.

L'absentéisme a représenté un coût direct de plus de 16 milliards de dollars aux entreprises canadiennes en 2013<sup>8</sup>.

Ce guide s'adresse principalement aux personnes en autorité (responsables, directeurs, chefs de service ou gestionnaires) et à tout acteur en lien avec la gestion des ressources humaines, que ce soit pour des petites, moyennes ou grandes structures.

Nous vous proposons une analyse accessible sous forme de guide de référence à feuilleter en fonction de la réalité familiale de vos employés.

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

Les termes père et mère sont utilisés dans le présent document puisqu'ils constituent ceux rattachés à la législation. Concilivi est soucieux de la diversité des familles et définit la famille comme les liens, l'affection et l'amour qui unit ses membres les uns aux autres.



## Le Sceau Concilivi

### DÉMARQUEZ-VOUS À TITRE D'ENTREPRISE CONCILIANTE !

Votre organisation évolue dans un marché concurrentiel et vous devez vous démarquer pour attirer et retenir la main-d'œuvre ? Vous estimez offrir d'excellentes conditions de conciliation famille-travail, une exigence maintenant incontournable des travailleurs, mais cela reste un secret bien gardé pour les candidats ? N'attendez plus pour obtenir et arborer le Sceau Concilivi, la reconnaissance en conciliation famille-travail.

---

Pour vous inscrire à l'Infolettre :  
<https://www.concilivi.com/infolettre>

## 53%

des parents-travailleurs et proches aidant changeraient d'emploi si on leur offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail.

## 87%

des parents-travailleurs et proches aidant affirment que l'ouverture de leur employeur à leurs besoins en conciliation famille-travail aura un impact important sur leur satisfaction au travail.

## 80%

des parents-travailleurs et proches aidant affirment que l'ouverture de leur employeur à leurs besoins en conciliation famille-travail aura un impact important sur leur propension à rester plus longtemps à l'emploi de l'entreprise.

## 79%

des parents-travailleurs et proches aidant jugent important que les mesures de conciliation famille-travail offertes soient formalisées.

# Préambule

## Principes porteurs de réussite

Aborder les enjeux de la conciliation famille-travail implique nécessairement d'aborder la question des responsabilités familiales. Certains pourraient penser que cette démarche déborde du cadre professionnel. Pourtant, en y regardant de plus près, les employés-parents, par exemple, sont ceux qui cumulent le plus de situations stressantes. N'est-il pas du ressort de l'employeur de s'assurer du bien-être de ses troupes, de prendre en considération leurs situations familiales et leurs parcours de vie afin d'offrir un environnement propice à la motivation, la performance, la rétention des employés et à l'esprit d'équipe ?

**Il n'y a pas de performance économique durable sans performance humaine.**

Avant même d'aborder les enjeux de la conciliation famille-travail en organisation, un certain nombre de principes fondamentaux doivent être considérés :

- Garantir le respect de la vie privée ;
- Rappeler les droits et les devoirs de chacun, proposer une hiérarchisation claire pour éviter les situations floues ;
- Créer un environnement propice aux échanges : respect, confiance, ouverture d'esprit, discernement ;
- Croire en ses aptitudes au changement.

**Mieux vaut avoir à gérer quelques employés litigieux plutôt que de priver l'entièreté de votre main-d'œuvre d'une mesure facilitante.**



## À chaque étape, ses enjeux, ses solutions

Du désir d'enfant à la grand-parentalité active, en passant par la petite enfance, l'adolescence, la proche aidance, le tout ponctué par des épreuves familiales plus ou moins marquantes et délicates, les responsabilités familiales sont présentes tout au long de la vie, à différentes intensités.

Chacune de ces étapes de vie revêt certains défis qui lui sont propres en termes de CFT. Bon nombre de solutions peuvent être apportées lorsque la bonne volonté et la franchise, de la part des deux acteurs (employeur et employé), font partie intégrante des démarches.

# Désir de fonder une famille



# Grossesse

## 30,7 ans

Âge moyen à la maternité au Québec<sup>9</sup>

1990	2000	2010	2018
27,7	28,5	29,9	30,7*

\*Données provisoires

En 2018, l'âge moyen à la maternité au Québec était de 30,7 ans, tous rangs de naissance confondus, soit 3 ans plus tard par rapport aux années 1990. Plusieurs facteurs sont en cause : l'allongement de la durée des études et la participation importante des femmes sur le marché du travail.

## 5 à 6 mois

### Attente moyenne pour qu'un couple conçoive un enfant

Cela peut aller jusqu'à 12 mois et plus pour certains<sup>10</sup>. Les facteurs pouvant avoir une incidence sur l'arrivée d'un enfant sont variés. Ils peuvent être d'ordre psychologique, médical, social ou professionnel. Lorsque la grossesse tarde à arriver, le couple peut traverser une période de remise en question qui peut avoir des impacts sur la vie professionnelle.

## 41%

Augmentation du nombre de plaintes pour congédiement en raison de la grossesse entre 2006 et 2015

## 20%

Taux approximatif de femmes enceintes à risque de vivre des complications, pour elle ou leur bébé<sup>12</sup>



## 81%

Taux d'activité des femmes au Québec en 2016<sup>11</sup>

Un congé de maternité spécial sans solde est prévu par la loi (LSST) s'il y a un risque d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou celle de l'enfant qui exige un arrêt de travail. Le médecin doit alors émettre un certificat médical attestant du danger et la date prévue de l'accouchement, à la place de l'avis habituel. Ce congé prendra fin au plus tard quatre semaines avant la date prévue d'accouchement, date à laquelle débutera le congé de maternité.

De plus, si le travail de la salariée comporte un danger pour elle ou son bébé, elle peut se prévaloir du programme pour une maternité sans danger de la CNESST. La salariée pourrait alors recevoir une indemnité de la CNESST si son travail ne permet pas une réaffectation à d'autres tâches et nécessite un retrait préventif.

## **SUIVIS DE GROSSESSE**<sup>13</sup>

Une employée peut s'absenter aussi souvent que requis, sans salaire, pour les rendez-vous médicaux mais doit par contre en aviser l'employeur le plus tôt possible.

Plusieurs rendez-vous font partie des incontournables : rendez-vous mensuel de suivi, dépistage de la trisomie 21, test de diabète, échographie de morphologie et échographie de croissance au troisième trimestre. À cela pourrait s'ajouter d'autres rendez-vous, dans le cas par exemple d'une grossesse à risque ou si une inquiétude quant à l'état de santé de la mère ou du bébé survenait.

**Il est normal que les deux parents veuillent assister ensemble à différents rendez-vous de suivi. L'ouverture de l'employeur rendra cette expérience beaucoup plus agréable.**



## CONSEILS – GROSSESSE



**Communication** – Il est primordial de communiquer et d'être à l'écoute de son employée. Des échanges respectueux favorisent l'acceptation de la grossesse par l'employeur et les collègues.

**Anticipation** – Une prévision des futurs congés prénataux de vos employés permet de préparer votre organisation à leur absence imminente.

**Planification** – Une organisation proactive des rendez-vous incontournables lors d'une grossesse évite les surprises et développe un climat exempt de stress.

**Flexibilité** – Rester flexible et ouvert permet de mieux apprivoiser les éventuels imprévus liés à une grossesse (rendez-vous médicaux supplémentaires, etc.).

## EXEMPLES DE MESURES



**Proposer** des congés supplémentaires durant la grossesse.

**Permettre** aux employés de s'absenter du travail pour des rendez-vous médicaux sans perte de salaire.

**Réaménager** temporairement les horaires de travail en réduisant le nombre d'heures ou en passant à une semaine de 4 jours.

**Proposer** des horaires flexibles ou aménagés afin de libérer l'employée pour ses rendez-vous.

**Donner la possibilité** d'accumuler du temps (banques d'heures).

## RÉFÉRENCES



**Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) :**  
[www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)

Programme pour une maternité sans danger : Une travailleuse enceinte a le droit de travailler sans danger ou d'être immédiatement affectée à des tâches ne comportant pas de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Dans l'impossibilité de modifier les tâches ou le poste de travail, le programme prévoit le droit de cesser temporairement de travailler et de recevoir des indemnités de la CNESST (Article 40 et suivants de la Loi sur la santé et la sécurité au travail).

Congé de maternité spécial sans solde. La durée est déterminée par le médecin. (Article 81.5.1 de la Loi sur les normes du travail)

# Procréation médicalement assistée

La procréation médicalement assistée (PMA) désigne divers moyens, tels que l'insémination intra-utérine et la fécondation in vitro, par lesquels la médecine peut aider des personnes à concevoir un enfant.



Naissance de Simon,  
premier bébé-épiprouvette  
au Québec<sup>14</sup>

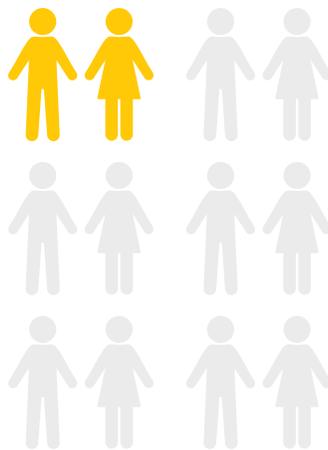
## 35 ans

Âge à partir duquel la fertilité  
diminue chez les femmes

## 1 sur 6

Nombre de couples  
canadiens aux prises  
avec l'infertilité<sup>7</sup>

Ce nombre a doublé depuis 1980<sup>16</sup>.



Proportion  
de naissances  
issues de la  
procréation  
assistée en  
2012-2013<sup>15</sup>

## NOMBRE DE NAISSANCES ISSUES DE LA PROCRÉATION ASSISTÉE AU QUÉBEC<sup>15</sup>

## 1 / 50

Nombre de naissances issues  
de la procréation assistée au  
Québec<sup>15</sup>

Nombre d'enfants Québécois nés par procréation assistée (en 2012-2013). En augmentation de 67% depuis 2010. En 2016, du fait de la nouvelle Loi 20 limitant la prise en charge du coût, une baisse de 50% du nombre de fécondations in vitro a été enregistrée chez certaines cliniques de procréation assistée.

## 77%

Pourcentage de femmes qui peuvent  
devenir enceintes à l'âge de 35 ans

Ce taux baisse à 53% pour les femmes de 40 ans. Il est cependant de 91% pour celles de 30 ans. L'infertilité n'est plus une marginalité, mais bien une réalité d'aujourd'hui.

## TAUX DE GROSSESSE<sup>17</sup>

1/5     

**Nombre de femmes ayant commencé un cycle de fécondation in vitro qui vivra une grossesse**

7% d'entre elles auront des grossesses multiples, ce qui est presque 4 fois plus élevé que chez les grossesses spontanées.

## DES SOINS INTENSIFS PARFOIS NÉCESSAIRES<sup>15</sup>

Un taux deux fois plus élevé d'hospitalisations en soins intensifs est noté chez les nouveau-nés issus de la procréation assistée (12%) que chez l'ensemble des nouveau-nés (5,5%).

## LE PROCESSUS DE PMA : RENDEZ-VOUS ET DURÉE

Types de RDV	Nombre de RDV requis	Durée du RDV
Évaluation	3 à 4	3 à 4 heures chacun
Insémination artificielle	3 à 7 par tentative	
Fécondation in vitro	5 à 10 par tentative	

## PROCRÉATION MÉDICALEMENT ASSISTÉE RIME AVEC FLEXIBILITÉ

La PMA repose sur beaucoup d'impondérables (le cycle menstruel, le moment exact de l'insémination et les heures d'ouverture des cliniques). Si vous êtes en région, il se peut que votre employé ait à parcourir une longue distance pour avoir accès aux services car les cliniques de fertilité ne courent pas les rues. La flexibilité est un incontournable dans tout ce processus.

## UN INVESTISSEMENT HUMAIN MAIS ÉVIDEMMENT FINANCIER

Un premier traitement de fécondation in vitro (FIV) coûte entre 8 000 \$ et 15 000 \$<sup>18</sup>, et ce, dépendamment des besoins spécifiques de chaque couple. Plusieurs traitements peuvent parfois être nécessaires.

La nouvelle aide fiscale accordée ne couvre qu'un nombre limité de cycles de FIV sous certaines réserves. Le crédit d'impôt prend également en compte la capacité financière de chaque ménage avec une échelle allant de 80% des coûts remboursés pour les couples ayant un revenu familial inférieur à 50 000 \$ à 20% des coûts pour les familles gagnant plus de 120 000 \$ par année<sup>19</sup>.



## CONSEILS – PROCRÉATION MÉDICALE ASSISTÉE



**Bienveillance** – Il existe encore à l’heure actuelle un tabou entourant la notion de procréation médicalement assistée, certaines personnes peuvent vivre de la gêne, avoir peur de la stigmatisation et du regard des autres. L’ouverture et la sensibilisation doivent être de mise.

**Communication** – Certaines personnes vont éprouver le besoin de se confier à leurs collègues. Donnez-leur la chance de le faire, l’esprit d’équipe au sein de votre organisation n’en sera que consolidé. Respectez aussi les personnes qui ne souhaitent pas en parler en faisant preuve de discrétion.

**Flexibilité** – Restez flexible si votre employé doit se rendre à un rendez-vous qu’elle ne peut absolument pas déplacer. Rappelez-vous des impondérables.

## EXEMPLES DE MESURES



**Proposer** des horaires flexibles ou aménagés afin de libérer l’employé pour ses rendez-vous.

**Permettre** aux employés de s’absenter du travail pour des rendez-vous médicaux sans perte de salaire.

**Réaménager** temporairement la charge de travail de l’employé afin de mettre en place un climat favorable aux absences nécessaires dans une telle situation.

**Donner la possibilité** d’accumuler du temps (banque d’heures).

## RÉFÉRENCES



### **Association infertilité Québec : [www.infertilite.ca](http://www.infertilite.ca)**

La ressource pour mieux comprendre l’infertilité, les enjeux et les solutions offertes aux couples.

### **Gouvernement du Québec / Revenu Québec / Procréation médicalement assistée**

– <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/grossesse-et-parentalite/services-de-procreation-assistee>

– <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credit-dimpot-pour-traitement-de-linfertilite/>

### **Régie de l’assurance maladie du Québec (RAMQ) : [www.ramq.gouv.qc.ca](http://www.ramq.gouv.qc.ca)**

La RAMQ couvre jusqu’à neuf cycles d’insémination intra-utérines.

# Adoption

## ADOPTIONS QUÉBÉCOISES ET INTERNATIONALES

**269** Nombre d'adoptions québécoises en 2017-2018<sup>20</sup>  
En recul de 22% depuis 2011.



ANNÉES	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
ADOPTIONS QUÉBÉCOISES	303	345	295	275	239	254	269

Source : Bilans des directeurs de la protection de la jeunesse / directeurs provinciaux<sup>21</sup>.

**142**

Nombre d'adoptions internationales au Québec en 2018<sup>22</sup>

En recul de 76% depuis 2010.

### Plusieurs raisons peuvent expliquer ce recul :

- L'amélioration de la situation socio-économique des pays d'origine permettant d'assurer la protection des enfants ou de favoriser l'adoption locale.
- Les pays d'origine adhèrent aux valeurs de la Convention de La Haye sur la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption internationale coopérant pour la mise en place de systèmes de protection de l'enfance au sein des pays d'origine.
- L'arrêt temporaire des adoptions dans un pays ou une crise politique ou socio-sanitaire.
- Le fait que certains pays d'origine refusent l'adoption par des parents de même sexe.

ANNÉES	1996	2000	2010	2012	2014	2016	2018
ADOPTIONS INTERNATIONALES	961	697	595	256	234	134	142

Source : Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2019

## CARACTÉRISTIQUES DES PARENTS ADOPTANTS

**41,3**  
**ans** 

**42,4**  
**ans** 

Âge moyen de la mère adoptive et du père adoptif à l'arrivée de l'enfant (2017)<sup>23</sup>



Le processus d'adoption, qu'elle soit domestique ou internationale, est un parcours semé d'embûches.

## PROCESSUS D'ADOPTION, DÉLAIS D'ATTENTE ET COÛTS

Le processus d'adoption, qu'elle soit domestique ou internationale, est un parcours semé d'embûches.

### Adoption au Québec :

- Dans le cadre de la banque régulière, les futurs parents espèrent pouvoir adopter un enfant orphelin ou en bas âge, ce qui est plus rare. Plusieurs rendez-vous et évaluations sont également nécessaires. Délai d'attente: de 4 à 8 ans<sup>24</sup>.
- Dans le cadre de la banque mixte, les futurs parents reçoivent d'abord l'enfant à titre de famille d'accueil de la DPJ. Après un certain temps, et dans l'intérêt de l'enfant, l'organisme entreprendra les procédures judiciaires en adoption. À tout moment durant la période d'accueil, les parents biologiques peuvent reprendre l'enfant, si leur situation personnelle s'est améliorée. Plusieurs rendez-vous et évaluations sont nécessaires tout au long du processus. Délai d'attente : de 3 mois à 4 ans<sup>24</sup>.
- Il n'y a pas de frais importants reliés à l'adoption au Québec<sup>25</sup>.

### Adoption internationale :

- De nombreuses étapes sillonnent le processus : évaluation psychosociale, démarches d'adoption, démarches administratives et judiciaires à l'étranger, démarches administratives et judiciaires au Québec, rencontres de suivi. Délai : de 2 à 5 ans<sup>26</sup>.
- Coûts entre 20 000 \$ et 50 000 \$, parfois plus. Un crédit d'impôt pour frais d'adoption est disponible tant au fédéral qu'au provincial.

## CONSEILS – ADOPTION



**Patience** – Des délais interminables et des démarches fastidieuses peuvent jouer sur le moral des employés concernés. Faire preuve d'indulgence aidera certainement.

**Communication** – Alors que certains éprouveront le besoin d'en parler, d'autres auront tendance à intérioriser leurs sentiments; restez souple et acceptez les besoins des uns et des autres en termes de communication.

**Compréhension** – Quand un couple décide d'adopter, il a généralement épuisé toutes les autres sources d'enfantement. L'adoption représente souvent l'ultime chance.

## EXEMPLES DE MESURES



**Proposer** des horaires flexibles ou aménagés afin de libérer l'employé pour ses rendez-vous importants.

**Permettre** à des employés de s'absenter du travail pour divers rendez-vous sans perte de salaire.

**Donner la possibilité** d'accumuler du temps (banques d'heures).

**Autoriser** des absences prolongées à l'étranger pour permettre aux futurs parents de rendre visite à l'enfant avant l'adoption.

**Réaménager** temporairement la charge de travail de l'employé afin de mettre en place un climat favorable aux absences nécessaires dans une situation semblable.

## RÉFÉRENCES



**Association des centres jeunesse du Québec : [www.povnet.org](http://www.povnet.org)**

La ressource pour de l'information relative aux adoptions québécoises.

**Conseil d'adoption du Canada : [www.adoption.ca](http://www.adoption.ca)**

La ressource pour de l'information relative aux adoptions québécoises, canadiennes et internationales.

# Famille d'accueil

Une famille d'accueil, c'est une personne seule ou un couple qui accueille dans son foyer un ou des enfants (0 à 18 ans) confiés par le centre jeunesse pour une période plus ou moins longue.

5 000+

**Nombre de familles  
d'accueil à l'enfance en  
2019 au Québec<sup>27</sup>**

Ce chiffre peut évoluer rapidement.

1 ou 2 enfants

**Nombre moyen d'enfants accueillis dans  
une famille<sup>27</sup>**



## DIFFÉRENTS TYPES DE FAMILLES D'ACCUEIL

### De répit

Une famille est épuisée par leur enfant hyperactif qui est accueilli une fin de semaine sur deux pour permettre aux parents de reprendre leur souffle.

### Long terme

Un tout jeune enfant vit dans des conditions de vie qui mettent sa santé et sa sécurité en danger et les parents ne prennent pas les mesures pour redresser la situation. Il est accueilli pour un placement d'un an ordonné par la cour.

### De dépannage / court terme

Une maman monoparentale vit temporairement une situation difficile et ses enfants ont besoin d'un milieu de vie plus stable, le temps de réorganiser sa vie.

### Long terme / banque mixte

Le programme de famille d'accueil en banque mixte permet d'accueillir, le plus tôt possible dans sa vie, un enfant à haut risque d'abandon parental dans le but ultime qu'il puisse être adopté par la famille d'accueil.

## POURQUOI DEVIENT-ON FAMILLE D'ACCUEIL ?

- Des difficultés ou impossibilité à concevoir un enfant.
- Un accomplissement personnel et un besoin profond de venir en aide aux enfants vivant des difficultés.
- Une alternative à l'adoption.
- Une passion professionnelle pour les personnes ayant toujours travaillé en contact avec les enfants mais souhaitant une réorientation de carrière (préretraite, horaire plus flexibles).



## CONSEILS – FAMILLE D'ACCUEIL



**Discernement** – Les familles d'accueil doivent faire face à certains préjugés. Utilisez votre bon sens pour éviter de tomber dans les aprioris.

**Écoute** – En vous plaçant dans une telle situation, vous laissez la possibilité à votre employé de se confier s'il en ressent le besoin.

**Équité** – Une famille d'accueil ne reçoit pas de salaire pour s'occuper d'un enfant, elle reçoit une allocation pour lui fournir de meilleures conditions de vie et un milieu sécurisant. Un parent qui doit prendre une journée de congé parce que son enfant d'accueil est malade n'est pas payé par le Gouvernement du Québec pour rester à son chevet. Le fait de lui offrir les mêmes mesures de conciliation qu'à un autre parent serait à valeur ajoutée.

## EXEMPLES DE MESURES



**Offrir** les mêmes possibilités de conciliation à tous les employés.

**Proposer** des horaires flexibles ou aménagés afin de libérer l'employé pour ses rendez-vous importants.

**Allouer** des blocs d'heures rémunérés pour s'absenter du travail pour des rendez-vous.

**Donner la possibilité** d'accumuler du temps (banque d'heures).

## RÉFÉRENCES



**Fédération des familles d'accueil et ressources intermédiaires du Québec :**  
[www.ffariq.com](http://www.ffariq.com)

La ressource en matière de famille d'accueil. Actualités, lois applicables, comités régionaux, événements, informations.



# Devenir une famille

# Arrivée de l'enfant et congés parentaux

## NAISSANCES

**2,9%**



**Taux de grossesses multiples au Québec en 2018<sup>29</sup>**

En 2018, près de 3% des naissances sont multiples soit 2 378 jumeaux et 54 triplés ou plus.

<b>2018</b>	2,9%
<b>2010</b>	3,1%
<b>2000</b>	2,5%
<b>1990</b>	2,1%

**1,59**

**Nombre d'enfant par femme au Québec en 2018<sup>9</sup>**

<b>2018</b>	<b>2010</b>	<b>2000</b>	<b>1990</b>
1,59*	1,70	1,45	2,77

\*Données provisoires

**3**

**semaines avant**

Début moyen des congés des mères avant la naissance de leur enfant<sup>30</sup>.

**30,7 ans**

**Âge moyen pour une première maternité au Québec<sup>9</sup>**

**83 800**

**Nombre de naissances au Québec en 2018<sup>28</sup>**

<b>2018</b>	<b>2010</b>	<b>2000</b>	<b>1990</b>	<b>1980**</b>	<b>1960**</b>	<b>1930**</b>
83 800*	88 436	72 010	98 013	97 498	141 224	83 625

\*Données provisoires. Recul des naissances de 5% depuis le pic de 2009-2011.

\*\*Les dates sont à titre informatif.

## NAISSANCES PRÉMATURÉES

De façon générale, un bébé est considéré prématuré lorsqu'il naît avant la 37<sup>e</sup> semaine de grossesse, la norme étant de 40. Il existe 3 catégories de prématurité<sup>31</sup>:

- un prématuré est né entre 33 et 36 semaines
- un grand prématuré est né entre 29 et 32 semaines
- un très grand prématuré est né avant 28 semaines de grossesse.



**Diminution du temps d'hospitalisation d'un bébé prématuré jouissant d'une présence parentale significative à son chevet**

Il aura tendance à se rétablir plus vite et à avoir moins de séquelles<sup>33</sup>.

**6 000**

**Nombre de familles touchées par la prématurité au Québec chaque année<sup>32</sup>**





## À MÉDITER

Un bon départ en congé laisse souvent présager un bon retour au travail.

### LES CONGÉS ENTOURANT LA NAISSANCE OU L'ADOPTION

Il existe principalement 3 types de congés entourant la naissance et l'adoption au Québec :

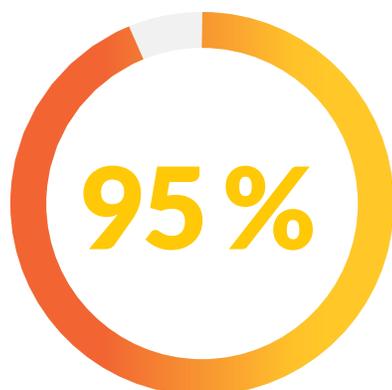
- Le congé de **maternité** d'une durée de 18 semaines sans salaire s'applique aux mères biologiques seulement. Il peut débuter durant la grossesse et se poursuivre dans les semaines suivant l'accouchement. Il peut être suivi d'un congé parental.
- Le congé de **paternité** d'une durée de 5 semaines sans salaire s'applique aux pères biologiques seulement. Il est pris dans les semaines suivant l'accouchement. Il peut être suivi d'un congé parental.
- Le congé **parental** d'une durée de 52 semaines sans salaire s'applique aux deux parents, biologiques ou adoptifs. C'est un temps consacré à l'enfant nouvellement venu dans la famille. Les deux parents peuvent prendre un congé parental, simultanément ou non, même s'ils ont le même employeur. De plus, pour un parent biologique, le **congé parental** peut débuter dès la semaine de naissance de l'enfant, et doit se terminer au plus tard 70 semaines après l'accouchement. Pour un **parent adoptif**, le congé parental peut débuter dès la semaine où l'enfant est confié, ou bien celle où le futur parent se rend à l'extérieur du Québec pour le chercher.

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre des prestations s'appliquant aux trois différents types de congés. En ce qui concerne les congés de maternité et de paternité, les prestations du RQAP couvrent la totalité de la durée du congé, or, pour le congé parental, il est possible d'obtenir des prestations seulement pour une partie de la durée du congé (au plus 32 ou 37 semaines partageables entre les parents en fonction de s'il s'agit d'un enfant biologique ou adopté).

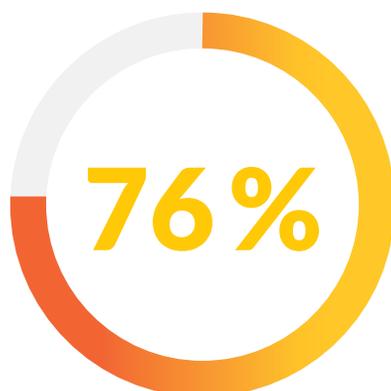
#### Congés fractionnables ou pas ?<sup>13</sup>

En règle générale, le congé doit être pris en continu, à moins d'une entente spécifique avec l'employeur. Certaines exceptions (hospitalisation du bébé, etc.) permettent le fractionnement sans qu'il n'y ait eu d'entente avec l'employeur.

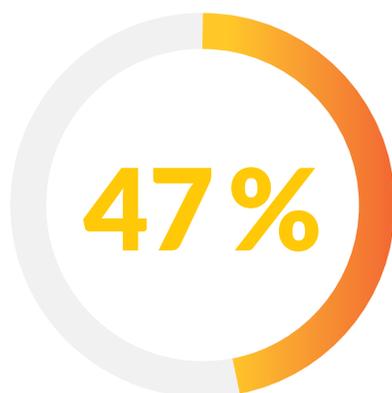
## LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)



**Proportion de personnes salariées ayant accueilli un enfant et reçu des prestations du RQAP (2016)<sup>34</sup>**



**Taux de prestataires salariés du RQAP en 2016 qui optent pour le régime de base, soit le plus long en nombre de semaines<sup>34</sup>**



**Proportion de pères parmi tous les prestataires du RQAP en 2016. Cette proportion était de 43% en 2006**

### Nombre de nouveaux prestataires admis, 2017<sup>35</sup>

SEXE DU PRESTATAIRE	TYPE D'ÉVÈNEMENT	
	Naissance	Adoption
Femme	66 847	308
Homme	59 352	212
<b>TOTAL</b>	<b>126 199</b>	<b>520</b>

Source : Conseil de gestion de l'assurance parentale

## Type de prestations<sup>36</sup>

Les prestations se déclinent selon deux régimes différents : le régime de base (plus long, pourcentage de prestation moins élevé) et le régime particulier (plus court, pourcentage de prestations plus élevé). Le régime doit être le même pour les deux parents.

## Durée des prestations<sup>36</sup>

Selon le régime de base, une mère biologique pourrait bénéficier d'un maximum de 50 semaines de prestations, soit 18 semaines de prestations de maternité et 32 semaines de prestations parentales, si, en accord avec le père, elle est la seule à bénéficier de toutes les prestations parentales.

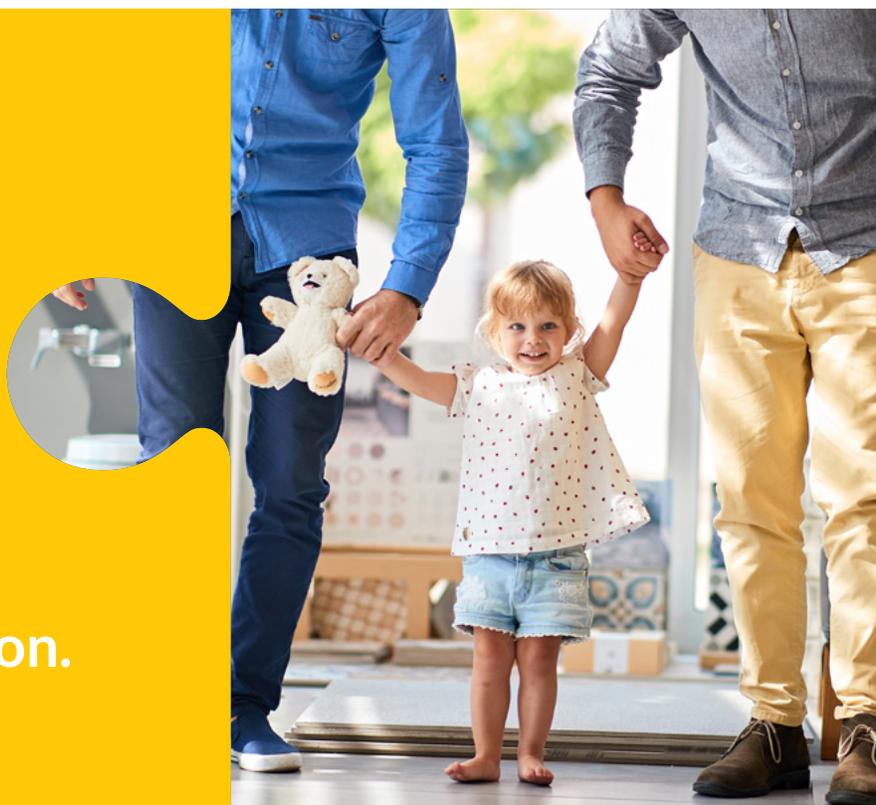
Types de prestations	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	
	Régime de base	Régime particulier
Maternité	18	15
Paternité	5	3
Parentales (partageables entre les parents)	32	25
Adoption (partageables entre les parents)	37	28

## PARENTS DE MÊME SEXE<sup>37</sup>

Pour les couples formés de deux femmes, la conjointe de la mère biologique a droit au congé de paternité et au congé parental. L'enfant doit toutefois être issu d'un projet parental et le nom de la conjointe doit apparaître sur l'acte de naissance de l'enfant.

Pour les couples formés de deux hommes, c'est seulement dans le cas d'une adoption qu'ils pourront bénéficier du congé parental et des prestations pour adoption. En effet, il leur est impossible de former un projet parental puisque les contrats liants un couple d'hommes à une mère porteuse n'ont aucune valeur au Québec.

Pour les couples formés de deux hommes, c'est seulement dans le cas d'une adoption qu'ils pourront bénéficier du congé parental et des prestations pour adoption.



## CONSEILS - ARRIVÉE D'UN ENFANT



**Anticiper** – Les congés maternité, paternité ou parentaux peuvent généralement se planifier à l'avance, n'hésitez pas à le faire et à impliquer l'employé concerné.

**Solidifier** – En gardant contact avec votre employé en congé parental et en le tenant informé des ouvertures de postes au sein de la compagnie ainsi que des développements importants, vous renforcez l'engagement de ce dernier et facilitez sa réintégration au travail.

**Accueillir** – L'arrivée d'un enfant est en soit une bonne nouvelle. Un départ en congé parental ne devrait pas constituer une source de stress supplémentaire pour vos employés.

## EXEMPLES DE MESURES



**Offrir** quelques jours de congé de plus à vos employés lors de l'arrivée d'un enfant.

**Permettre** d'accumuler des vacances durant la partie de congé parental.

**Permettre** aux employés de fractionner le congé de paternité ou le congé parental.

**Proposer** un régime complémentaire aux prestations d'assurances parentales venant combler une partie de la perte de salaire<sup>36</sup>.

## RÉFÉRENCES



**Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) :**  
[www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines plus tard. Dans certains cas, il peut durer 104 semaines. (article 81.11 de la Loi sur les normes du travail).

**Régime québécois d'assurance parentale : [www.rqap.gouv.qc.ca](http://www.rqap.gouv.qc.ca)**

Prestations de maternité, paternité et parentale selon deux types de régimes.

**Service Canada : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations.html>**

Possibilité d'obtenir jusqu'à 35 semaines de prestations spéciales d'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades, incluant les bébés nés prématurément.

**Ligne parents : [www.ligneparents.com](http://www.ligneparents.com)**

Soutien professionnel gratuit 24/7, 1-800-361-5085

# Retour au travail

## C'EST LA LOI!

À la fin du congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer l'employé dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels il aurait droit s'il était resté au travail. Si son poste a été aboli, il conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail. Durant le congé de maternité et le congé de paternité, l'employé continue de cumuler son indemnité de vacances qu'il pourra utiliser à son retour au travail. Un salarié qui ne revient pas au travail à la date prévue est réputé avoir démissionné<sup>38</sup>.

## RETOUR AU TRAVAIL ANTICIPÉ<sup>38</sup>

L'employé qui a pris un congé peut revenir au travail avant la date mentionnée dans l'avis fourni avant son départ. Il doit vous faire parvenir, trois semaines avant, un nouvel avis indiquant la date de son retour. Si la nouvelle maman désire revenir au travail moins de deux semaines après son accouchement, vous pouvez exiger un certificat médical afin de vous assurer qu'elle est en mesure de travailler.

## RETOUR PROGRESSIF<sup>39</sup>

Après plusieurs mois d'absence, il peut être difficile de recommencer une routine de travail. Un retour à temps partiel, une utilisation judicieuse du télétravail durant quelques semaines ou encore la réduction des heures quotidiennes de travail peuvent être des options pour permettre de s'ajuster à la nouvelle réalité.

## POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER

Une travailleuse qui allaite a le droit de travailler sans danger ou d'être immédiatement affectée à des tâches ne comportant pas de danger pour elle et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. S'il est impossible de modifier les tâches ou le poste de travail, le programme prévoit qu'elle a le droit de cesser temporairement de travailler et de recevoir des indemnités de la CNESST<sup>40</sup>.



## CONSEILS – RETOUR AU TRAVAIL



**Accueillir** – À la fin du congé parental, il peut être stressant de retourner travailler et de laisser le bébé dans les bras d'une autre personne. Une ouverture aux accommodements durant cette période d'adaptation sera grandement appréciée.

**Rassurer** – Montrer à votre employé qu'il a toujours sa place dans votre équipe, par exemple, en soulignant son retour.

**Comprendre** – Donner un peu de temps à votre employé afin qu'il retrouve ses marques après plusieurs mois d'absence.

## EXEMPLES DE MESURES



**Accorder** un retour au travail modulable : journées plus courtes, temps partiel momentané, retour progressif, etc.

**Prévoir** une période de transfert avec la personne remplaçante pour faciliter le retour en poste.

**Permettre** aux mamans qui allaitent de tirer leur lait sur le lieu de travail, dans un endroit adapté.

**Permettre** un horaire flexible pour réduire le stress (par exemple, lors de matins plus difficiles ou pour favoriser l'arrimage avec l'horaire du service de garde).

**Proposer** d'organiser des rencontres d'information pour vos employés pour les soutenir dans leur rôle de parent.

**Avoir** un programme d'aide aux employés et à leur famille.

**Favoriser** le télétravail.

## RÉFÉRENCES



**Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) : [www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)**

**Loi sur les normes du travail (articles 81.15.1, 81.13, 81.14 et suivants) :**

– Pour une maternité sans danger : une travailleuse qui allaite a le droit de travailler sans danger ou d'être immédiatement affectée à des tâches ne comportant pas de danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Dans l'impossibilité de modifier les tâches ou le poste de travail, le programme prévoit le droit de cesser temporairement de travailler et de recevoir des indemnités de la CNESST (articles 40 et suivants de la Loi sur la santé et la sécurité au travail).

# Service de garde 0-5 ans

63%

Proportion de familles biparentales d'enfants de 0 à 5 ans dans lesquelles les deux parents occupent un emploi<sup>41</sup>

24%



Pourcentage de parents ayant des enfants de 0 à 5 ans vivant dans un ménage se situant dans la catégorie « faible revenu » selon la mesure de faible revenu (MFR)<sup>44</sup>



11 jours

Nombre de jours de travail perdus par les employés canadiens à temps plein en 2018 ayant des enfants de 0 à 5 ans<sup>43</sup>

8 jours pour les hommes / 16 jours pour les femmes

58%

Pourcentage d'enfants de moins de 5 ans au Québec qui fréquentent un service de garde régi en 2015<sup>42</sup>

## Évolution de la fréquentation<sup>42</sup>

	2006	2015
Garderies non subventionnées	0,8%	8,8%
Garderies subventionnées	8,8%	9,9%
CPE	20,6%	19,6%
Milieu familial	23,3%	19,7%
Hors services de garde régis	46,6%	42,1%

# Service de garde 0-5 ans (suite)

## 40 %

Proportion d'enfants ayant commencé à fréquenter régulièrement un milieu de garde avant l'âge d'un an<sup>42</sup>



## 42 000

Nombre de parents québécois en attente d'une place en garderie pour leur enfant en avril 2019<sup>47</sup>



## 4 à 10 heures

Durée moyenne d'une journée de garde pour 95,3% des enfants de moins de 5 ans gardés de façon régulière, en raison des études ou du travail des parents<sup>42</sup>

10 heures est la durée maximale autorisée pour un enfant de moins de 5 ans.



## 35 heures ou plus par semaine

Durée de garde hebdomadaire avant leur entrée à l'école pour 61% des enfants québécois en maternelle<sup>45</sup>



## 35 à 40 heures

Nombre d'heures travaillées chez 58,5% des parents d'enfants de 0 à 5 ans qui occupent un emploi<sup>46</sup>

## QUAND SERVICE DE GARDE RIME AVEC VIRUS ET BACTÉRIES

La première année de service de garde durant laquelle l'enfant construit son système immunitaire est particulièrement intense pour les parents. En conséquence le tout-petit attrapera plusieurs virus et maladies infantiles. Les complications peuvent parfois obliger les parents à s'absenter du travail pour consulter un médecin<sup>48</sup>. Par ailleurs, pour éviter la transmission des microbes, les services de garde appliquent les recommandations du ministère de la Famille qui prescrit des délais d'exclusion de l'enfant en fonction des symptômes. Bien que cela soit contraignant, ce passage obligé s'estompe généralement avec le temps.



## EXEMPLE DE DÉLAIS D'EXCLUSION DES SERVICES DE GARDE<sup>49</sup>

Diagnostic	Exclusion
Conjonctivite	Pas nécessaire sauf en cas d'épidémie
Fièvre supérieure à 39°C	Jusqu'à température normale
Gastro-entérite	Jusqu'à la disparition de la diarrhée ou si la fréquence des selles est anormalement élevée ou si l'enfant a vomi
Impétigo	Jusqu'à 24 heures après le début du traitement. Enfant non traité : jusqu'à la guérison
Pharyngite	Jusqu'à 24 heures après le début du traitement
Poux	Jusqu' à la première application du traitement et maintenir l'exclusion en cas de persistance de poux vivants après traitement
Scarlatine	Jusqu'à 24 heures après le début du traitement

## HORAIRES ET FERMETURE DES SERVICES DE GARDE

- Les services de garde sont généralement ouverts de 6 ou 7 heures le matin à 18 heures. Les garderies en milieu familial ont généralement des heures d'ouverture plus réduites (ex.: de 7 ou 8 heures le matin à 17 heures).
- Des frais s'appliquent généralement si le parent arrive en retard le soir. Ils peuvent s'élever jusqu'à 1 \$ par minute de retard.
- Dans le cas des garderies en milieu familial qui n'ont pas de système de remplacement, des fermetures peuvent être imposées aux parents. Par exemple, la garderie sera fermée durant les vacances de l'éducatrice qui peuvent aller jusqu'à 6 semaines. De plus, d'autres fermetures peuvent découler de congés de maladie de l'éducatrice. Certains parents se retrouvent parfois sans plan B pour faire garder leurs enfants.

## HORAIRES ATYPIQUES DES PARENTS

**1 sur 3**

Proportion de familles biparentales ayant des enfants de 0 à 5 ans dont l'un des deux parents a un horaire atypique et l'autre un horaire usuel<sup>50</sup>

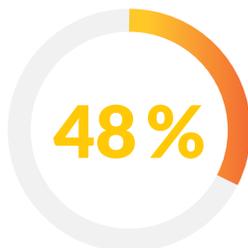
**13%**

Pourcentage de familles biparentales ayant des enfants de 0 à 5 ans dont les deux parents ont des horaires atypiques<sup>50</sup>

## ÊTRE PARENT... TOUT UN PÉRIPLÉ



des parents vivent de la tension et de l'anxiété<sup>51</sup>



des parents ont souvent ou toujours l'impression de courir toute la journée<sup>52</sup>



des parents sont souvent ou toujours épuisés quand arrive l'heure du souper<sup>52</sup>

## CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL ET EXIGENCES PROFESSIONNELLES

**30%**

Proportion de parents d'enfants de 0 à 5 ans qui occupent un emploi salarié ayant droit à une seule mesure de conciliation famille-travail<sup>53</sup> parmi :

- Horaire de travail flexible
- Congés payés pour raisons familiales
- Travail à domicile
- Aménagement et réduction du temps de travail

**22%**

Proportion de parents d'enfants de 0 à 5 ans qui occupent un emploi salarié n'ayant droit à aucune de ces mesures de conciliation famille-travail<sup>53</sup>

**86%**

Proportion de parents d'enfants de 0 à 5 ans indiquant que leurs exigences professionnelles ont un impact sur leur vie familiale<sup>54</sup>

## CONSEILS – SERVICE DE GARDE 0-5 ANS



**Empathie** – Un parent qui doit s'absenter du travail parce que son jeune enfant est malade vit souvent un haut niveau de stress par rapport à ses responsabilités professionnelles. La compréhension est toujours la bienvenue.

**Souplesse** – Il faut tenir compte que les parents n'ont pas vraiment le contrôle sur les horaires et fermetures des services de garde qu'ils se doivent de respecter. La meilleure option est de collaborer pour trouver ensemble une solution.

**Humanité** – Avoir des enfants peut générer, par moment, un haut niveau de stress. En étant à l'écoute et faisant preuve d'une ouverture d'esprit, vous développerez le sentiment d'appartenance envers votre entreprise et maximiserez la rétention de vos employés.

## EXEMPLES DE MESURES



**Offrir** une banque de congés personnels rémunérés à vos employés allant au-delà des normes minimales du travail.

**Offrir** de la flexibilité dans le choix des dates de vacances pour maximiser l'arrimage avec le service de garde.

**Permettre** un horaire flexible pour réduire le stress par exemple, lors des matins plus difficiles ou pour favoriser l'arrimage avec l'horaire du service de garde.

**Adopter** une ligne directrice concernant les horaires de réunion (ex. : tenir les réunions entre 9 h et 16 h)

**Proposer** d'organiser des rencontres d'information pour vos employés pour les soutenir dans leur rôle de parent.

**Avoir** un programme d'aide aux employés et à leur famille.

**Favoriser** le télétravail.

## RÉFÉRENCES



**Association québécoise des centres de la petite enfance : [www.aqcpe.com](http://www.aqcpe.com)**

**Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) : [www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)**

Obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de celui de son conjoint (art. 79.7. de la loi sur les normes du travail) :

- 10 jours par année, fractionnables avec accord de l'employeur
- Possibilité de 2 jours rémunérés par année après 3 mois de service continu

**Institut de la statistique du Québec, Guide Mieux connaître la parentalité au Québec, 2015 : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)**

**Ministère de la Famille du Québec : [www.mfa.gouv.qc.ca](http://www.mfa.gouv.qc.ca)**

Onglet Services de garde et Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance

**Observatoire des tout-petits : [www.tout-petits.org](http://www.tout-petits.org)**

# La monoparentalité

Près de 1 sur 3

Proportion de familles monoparentales (29,5%) parmi l'ensemble des familles avec enfants au Québec en 2016<sup>55</sup>

20%

Proportion d'enfants de 0 à 14 ans vivant dans une famille monoparentale au Québec en 2016<sup>56</sup>

42%

Proportion d'enfants de 10 à 14 ans vivant dans une famille monoparentale, recomposée ou sans leurs parents au Québec en 2016<sup>56</sup>

(versus 36 % pour l'ensemble du Canada).



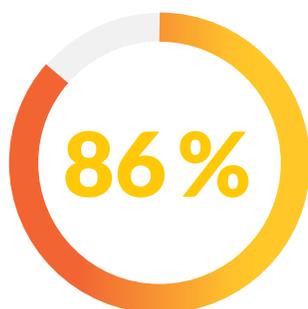
23%

Proportion d'enfants de 0 à 4 ans vivant dans une famille monoparentale, recomposée ou sans leurs parents au Québec en 2016<sup>56</sup>

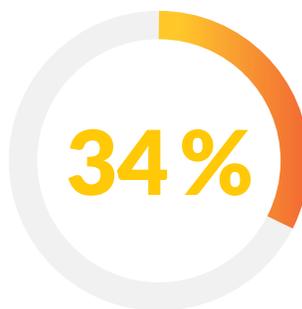
Familles monoparentales avec enfants en 2016	Nombre	%
<b>Total</b>	<b>379 460*</b>	<b>100%</b>
Avec 1 enfant	234 695	62%
Avec 2 enfants	109 670	29%
Avec 3 enfants ou plus	35 100	9%

\* Le total n'égal pas les sommes du fait de l'arrondi aléatoire à 0 ou 5

## FAMILLES MONOPARENTALES ET EMPLOI



Proportion de familles monoparentales dont le parent a un emploi à temps plein<sup>57</sup>



Proportion de familles monoparentales dont le parent a un horaire atypique<sup>58</sup>



32%

Proportion de familles monoparentales avec enfants de 0 à 5 ans vivant dans un ménage dont le revenu annuel est de moins de 20 000 \$<sup>61</sup>



58%

Proportion de familles monoparentales avec enfants de 0 à 5 ans vivant dans un ménage à faible revenu<sup>60</sup>



22%

Proportion de parents d'enfants de 0 à 5 ans qui occupent un emploi salarié n'ayant droit à aucune mesure de conciliation famille-travail parmi celles étudiées, soit :

horaire de travail flexible, congés payés pour raisons familiales, travail à domicile et réduction du temps de travail<sup>59</sup>.



**SOUTIEN PAS SI ÉVIDENT...**

**20%**

Proportion de parents issus de familles monoparentales avec enfants de 0 à 5 ans exténués et ne pouvant recevoir aucun soutien de la part de leur entourage<sup>62</sup>

## TYPES DE GARDE<sup>63</sup>

Les résultats suivants ont été obtenus à partir d'un échantillon de 2 000 décisions rendues par la Cour supérieure en 2008. Les décisions constituant l'échantillon proviennent aléatoirement des 42 palais de justice où siège la Cour supérieure et visent les pensions alimentaires pour enfants.

Type de garde		
Garde exclusive à la mère (droit de visite et de sortie : 0 – 20%)	54%	<b>61%</b>
Garde exclusive à la mère (droit de visite et sortie : 20 – 40%)	7%	
Garde exclusive au père (droit de visite et de sortie : 0 – 20%)	12%	<b>13%</b>
Garde exclusive au père (droit de visite et de sortie : 20 – 40%)	1%	
Garde exclusive à chacun des parents	5%	
Garde partagée (incluant exclusive et partagée simultanée)	1%	
<b>Total</b>	<b>100%</b>	



## CONSEILS – LA MONOPARENTALITÉ



**Respect** – Un employé qui se sépare ou divorce n’a pas nécessairement envie de partager des détails de sa vie privée dans son milieu de travail. À l’inverse, certains pourraient en avoir besoin. Laissez l’employé se positionner à ce niveau.

**Sollicitude** – Une séparation ou un divorce affecte le moral de l’employé, mais aussi sa capacité à se concentrer et parfois sa productivité. Soyez compréhensif durant cette épreuve.

**Flexibilité** – Un parent monoparental doit assumer la totalité des responsabilités familiales lorsqu’il a la garde de ses enfants. La souplesse dans la sphère professionnelle aidera votre employé à se sentir soutenu ce qui aura un impact sur la qualité de son travail.

## EXEMPLES DE MESURES



**Adopter** une ligne directrice concernant les horaires de réunion (ex. : tenir les réunions entre 9 h et 16 h).

**Avoir** un programme d’aide aux employés et à leur famille.

**Proposer** d’organiser des rencontres d’information pour vos employés pour les soutenir dans leur rôle de parent.

**Offrir** un horaire allégé durant le processus de séparation.

**Offrir** un horaire flexible ou allégé lorsque l’employé à la garde de ses enfants (ex. : horaire réduit lorsque l’employé à la garde une semaine sur deux).

**Permettre** les échanges de quart de travail en cas d’enjeu familial.

**Favoriser** le télétravail.

## RÉFÉRENCES



**Ministère de la Justice du Québec :** [www.justice.gouv.qc.ca](http://www.justice.gouv.qc.ca)

**Ligne parents :** [www.ligneparents.com](http://www.ligneparents.com)

Soutien professionnel gratuit 24/7, 1-800-361-5085



# Grandir en famille

# L'école

L'entrée à l'école, qu'elle soit primaire ou secondaire, représente une réelle adaptation pour une famille et demande parfois des ajustements dans la sphère professionnelle. Le début des classes varie entre 8 h et 9 h et la fin se situe entre 15 h et 16 h. De tels horaires seraient difficilement conciliables avec une occupation professionnelle sans la garde en milieu scolaire offerte avant et après les classes, parfois dès 6 h le matin et jusqu'à 18 h.

## FRÉQUENTATION RÉGULIÈRE\* DU SERVICE DE GARDE DANS LE RÉSEAU PUBLIC EN 2016-2017<sup>64</sup>

Certains enfants passent autant de temps au service de garde qu'à l'école ce qui représente un horaire de plus de 50 heures dans le milieu scolaire par semaine.

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec (données compilées par La Presse en 2018)

\* La fréquentation régulière signifie que l'enfant est gardé au moins deux périodes partielles ou complètes par jour (parmi matin, midi ou après-midi), au moins trois jours par semaine.

Niveaux scolaires	Pourcentage
Maternelle	59 %
1 <sup>ère</sup> année	53 %
2 <sup>ème</sup> année	49 %
3 <sup>ème</sup> année	44 %
4 <sup>ème</sup> année	36 %
5 <sup>ème</sup> année	26 %
6 <sup>ème</sup> année	14 %

## CALENDRIER SCOLAIRE

### Rentrée progressive

Pour faciliter l'intégration des enfants à leur nouveau milieu de vie qu'est l'école, il est fréquent que l'entrée à la maternelle se fasse progressivement, à raison de quelques heures par jour, au moment de la rentrée scolaire. Cette situation peut demander beaucoup de souplesse aux parents et, en conséquence, à leur employeur. Il s'agit de d'une transition importante dans la vie des enfants. En général, tout rentrera dans l'ordre après quelques jours.

# 20

**Nombre de journées pédagogiques, en moyenne, par année scolaire au Québec en 2016<sup>65</sup>**

Certains parents bénéficient du service de garde à l'école lors de ces journées.

### Spécial « météo hivernale »

Au Québec, rare sont les hivers où les caprices de la météo ne se font pas ressentir. Malgré un grand sens de l'organisation, ces événements sont souvent imprévisibles, entraînant l'absence de transport scolaire ou la fermeture des écoles.

## Semaine de relâche

Souvent bienvenue à cette période de l'année, cette interruption supplémentaire de la routine peut imposer des choix difficiles aux parents. Alors que certains seront en mesure de prendre congé avec leurs enfants, d'autres devront les confier à des camps de jours parfois coûteux ou prendre le risque de les laisser seuls à la maison sans surveillance (en fonction de l'âge).

# 350 000

**Nombre d'enfants fréquentant un camp de jour (municipal, privé ou public) au Québec en 2016<sup>66</sup>, soit 40% des enfants de 5 à 14 ans**

## Le casse-tête de la semaine 9...

Les camps de jour sont généralement pour une durée de 8 semaines jusqu'à la fin du mois d'août. Le retour aux études des animateurs lors de la dernière semaine du mois d'août entraîne la fermeture des services alors que les enfants sont encore en congé. Les parents doivent alors s'organiser.

Le calendrier scolaire entre souvent en conflit avec l'horaire de travail des parents qui se retrouvent fréquemment devant un nouveau casse-tête à résoudre.



## TRANSPORT SCOLAIRE

Les horaires du transport scolaire ne facilitent pas les choses pour certains parents qui doivent adapter leurs journées de travail en fonction de ceux-ci.



# 62%

**Proportion d'élèves transportés matin et soir par autobus scolaire au Québec en 2012-2013<sup>67</sup>**

## CONSEILS – L'ÉCOLE



**Compréhension** – Le rythme scolaire diffère à bien des égards du rythme de la vie professionnelle. Devoir s'absenter du travail représente une source de stress pour les parents.

**Communication** – Il est primordial de communiquer et d'être à l'écoute de son employé.

## EXEMPLES DE MESURES



**Permettre** le télétravail ou la réorganisation des heures lors des journées pédagogiques ou lors de tempêtes de neige.

**Autoriser** les employés à récupérer leurs heures s'ils doivent s'absenter du travail et que le travail à la maison n'est pas possible pour l'emploi qu'ils occupent.

**Permettre** le fractionnement des vacances pour que l'employé puisse prendre les journées qui concordent le mieux avec sa vie de famille.

**Organiser** un camp de jour sur les lieux de travail lorsque les locaux le permettent.

**Adopter** une ligne directrice concernant les horaires de réunion (ex.: tenir les réunions entre 9 h et 16 h).

**Favoriser** le télétravail.

## RÉFÉRENCES



**Association des camps du Québec :** [www.camps.qc.ca](http://www.camps.qc.ca)

**Association québécoise de la garde scolaire :** [www.gardescolaire.org](http://www.gardescolaire.org)

**Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST):** [www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)

Obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de celui de son conjoint (art. 79.7. de la loi sur les normes du travail) :

- 10 jours par année, fractionnables avec accord de l'employeur.
- Possibilité de 2 jours rémunérés par année après 3 mois de service continu.

**Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec :** [www.education.gouv.qc.ca](http://www.education.gouv.qc.ca)

**Observatoire québécois du loisir :** [www.oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw031?owa\\_no\\_site=170](http://www.oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw031?owa_no_site=170)

# L'adolescence

De 10 à 19 ans

Fourchette représentant l'adolescence selon l'Organisation mondiale de la santé<sup>68</sup>

10%

Proportion d'adolescents de 10 à 19 ans au Québec en 2016<sup>69</sup>



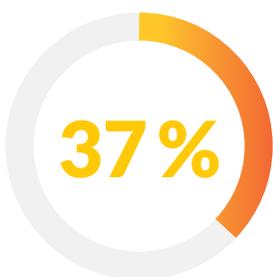
Le défi peut être de taille lorsque vient le temps d'accompagner un ado dans toutes les sphères de sa nouvelle vie. Des attitudes surprenantes, des nouveaux comportements et des prises de risques peuvent jouer avec les nerfs des parents et avoir un impact sur leurs vies professionnelle et personnelle.

## PRÉOCCUPATIONS DES PARENTS À L'ÉGARD DE LEURS ADOLESCENTS

Comportements sexuels à risques ou précoce et grossesse

2% Proportion d'adolescentes ayant vécu une grossesse en 2015<sup>70</sup>

Santé mentale (incluant troubles alimentaires, anxiété, dépression, suicide)



Proportion des 15-17 ans se situant à un niveau élevé sur l'échelle de détresse psychologique<sup>71,72</sup>



Proportion des 15-17 ans ayant un diagnostic médical pour au moins un trouble de santé mentale (anxiété, dépression ou trouble alimentaire)<sup>73</sup>

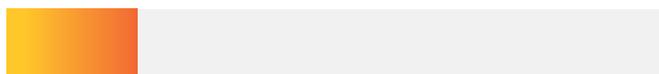
# Suicide

Deuxième cause principale de décès chez les jeunes et les adolescents<sup>74</sup>

## Intimidation

20%

des jeunes canadiens  
sont victimes  
d'intimidation<sup>75</sup>



## Consommation drogue et alcool (conduite avec facultés affaiblies)

1 sur 2

Proportion de  
jeunes de 17 ans  
ayant déjà  
consommé de la  
drogue (46,9%)<sup>76</sup>

## Décrochage scolaire

13,1

Taux de sortie sans diplôme ni qualification  
(décrochage annuel) en 2016-2017 au Québec<sup>77</sup>

(16,3 % pour les garçons et 10 % pour les filles)

## Nouvelles technologies ( cyberdépendance, abus, prédation )

85%

Proportion d'activités sédentaires  
constituée de temps d'écran chez les  
jeunes Québécois entre 12 et 24 ans<sup>78</sup>

61%

Proportion des parents qui estiment  
que leurs enfants sont dépendants  
de leur appareil mobile<sup>79</sup>

68%

Proportion des parents qui croient  
que leurs enfants passent trop de  
temps à utiliser leur téléphone<sup>79</sup>

36%

Proportion de jeunes pour qui les  
interactions en ligne sont une source  
d'inquiétude, voire d'anxiété<sup>80</sup>



+ 7 heures

Temps consacré aux écrans chaque jour  
chez les Canadiens de la sixième année  
du primaire jusqu'à la fin du secondaire<sup>78</sup>

## CONSEILS – L'ADOLESCENCE



**Soutien** – Même si les adolescents nécessitent évidemment une présence moindre que les tout-petits, ils ont néanmoins, eux aussi, besoin de soutien et d'encadrement dans certaines situations. Il ne faut pas sous-estimer ou banaliser leurs besoins.

**Solidarité** – Avec le nombre d'heures passées au travail, il se crée un cercle de confiance avec les collègues et supérieurs – le soutien de tous est important.

**Référencement** – N'hésitez pas à orienter vos employés parents d'ados vers les bonnes ressources pour aller chercher de l'aide.

## EXEMPLES DE MESURES



**Autoriser** les employés à s'absenter du travail pour leurs rendez-vous (médical, appel de l'école, etc.) sans perte de salaire.

**Permettre** le télétravail ou la réorganisation des heures s'ils doivent être plus présent auprès de leur ado.

**Proposer** d'organiser des rencontres d'information pour vos employés pour les soutenir dans leur rôle de parents.

**Diffuser** des dépliants des ressources locales pouvant aider vos employés parents d'ados.

**Avoir** un programme d'aide aux employés et à leur famille.

## RÉFÉRENCES



**CLSC local (bottin des ressources) :** [www.msss.gouv.qc.ca/reseau/repertoires](http://www.msss.gouv.qc.ca/reseau/repertoires)

**Ministère de la Famille du Québec :** [www.mfa.gouv.qc.ca](http://www.mfa.gouv.qc.ca)

**Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) :**  
[www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)

Obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de celui de son conjoint (art. 79.7. de la loi sur les normes du travail) :

- 10 jours par année, fractionnables avec accord de l'employeur.
- Possibilité de 2 jours rémunérés par année après 3 mois de service continu.

**Ligne parents :** [www.ligneparents.com](http://www.ligneparents.com)

Soutien professionnel gratuit 24/7, 1-800-361-5085

# Vieillir en famille



# Devenir proche aidant

Le Québec connaît un vieillissement de la population des plus marqués au niveau mondial. En parallèle, on assiste aussi à une augmentation de l'espérance de vie, et ce, en meilleure santé. Ce faisant, de plus en plus de travailleurs sont susceptibles de devoir assumer des responsabilités de proche aidant.

Un proche aidant est une personne qui vient en aide, de façon permanente ou temporaire, à un proche ayant besoin de soutien en raison de son âge, d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap<sup>81,82</sup>.

## Qu'est-ce qu'un proche?<sup>83</sup>

- Un conjoint
- Un enfant ou celui du conjoint
- Les parents ou ceux du conjoint
- Les frères et sœurs ou ceux du conjoint
- Les grands-parents ou ceux du conjoint
- Les conjoints de toutes ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants sont aussi considérés comme des « proches ».

# Plus de 57 %

Proportion de proches aidants occupant un emploi au Québec en 2014<sup>84</sup>



Proportion de proches aidants dans la population active au Canada en 2015<sup>84</sup>

# 4 sur 5

Nombre de proches aidants ayant 45 ans ou plus<sup>85</sup>



# 16 000 \$

Approximation de la perte de revenu pour les proches aidants de personnes non aînées, du fait de la diminution de leurs heures de travail<sup>84</sup>



# 7 600 \$

Approximation du montant annuel dépensé par les proches aidants canadiens pour les frais de santé non couverts et les frais de déplacement<sup>84</sup>

## LIENS D'AIDANCE

Répartition des proches aidants selon le lien avec le ou la bénéficiaire, proches aidants de 15 ans et plus, Québec, 2012<sup>85</sup>

Lien entre la personne aidante et le ou la bénéficiaire	Pourcentage
Conjoint(e)	10%
Parents ou beaux-parents	42%
Enfants ou petits-enfants	6%
Frères ou sœurs, beaux-frères ou belles-sœurs	7%
Grands-parents	10%
Ami(e)s, voisin(e)s, collègues	12%
Autres liens de parenté	14%

Données arrondies pour faciliter la lecture

## LA GRAND-PARENTALITÉ ACTIVE

La plupart des grands-parents d'aujourd'hui sont en bonne santé et restent dynamiques ce qui leur permet de jouer plusieurs rôles majeurs dans la société actuelle, tout en continuant d'occuper un emploi. Dans certaines familles, les grands-parents sont une clé de voûte de la conciliation famille-travail de leur enfant.



**51 ans**

Âge moyen d'entrée dans le statut de grands-parents pour les Canadiennes en 2017. Pour les hommes, il est de 54 ans<sup>86</sup>

## EMPLOI, FINANCES ET RETRAITE

1/3

Proportion de grands-parents sur le marché du travail au Canada en 2018<sup>87</sup>

10%

Proportion des 65 ans et plus qui continue de travailler ou est à la recherche d'un emploi au Québec en 2014

Ce chiffre était de 6% en 2004<sup>88</sup>.

40%

Proportion de travailleurs prenant leur retraite à 65 ans ou plus<sup>88</sup>



Avec de récentes mesures gouvernementales telles que le nouveau crédit d'impôt pour la prolongation de carrière (anciennement appelé crédit d'impôt pour les travailleurs d'expérience), le nombre de grands-parents actifs sur le marché du travail va certainement continuer d'augmenter<sup>89</sup>, d'autant plus avec les enjeux de rareté de main-d'oeuvre dans certains secteurs.

## IMPLICATION

64%



Proportion de proches aidants ayant diminué leurs activités sociales ou de détente du fait de leur épuisement<sup>84</sup>

85%



Proportion de soins aux aînés donnés par les proches aidants<sup>84</sup>

La balance étant faite par le réseau de la santé.

## Répartition des personnes proches aidantes selon le nombre moyen d'heures d'aide fournies chaque semaine, proches aidantes et proches aidants âgés de 15 ans et plus, Québec, 2012<sup>85</sup>.

Nombre d'heures par semaine	Québec		
	Hommes	Femmes	Sexes réunis
1 heure et moins	37%	28%	32%
1 à 4 heures	25%	21%	22%
5 à 9 heures	18%	25%	22%
10 heures et plus	21%	26%	24%

Source: ISQ - Données arrondies pour faciliter la lecture

## Proportion de proches aidants selon le type d'aide fournie, le sexe et le groupe d'âge, population âgée de 15 ans et plus, Québec, 2012<sup>90</sup>

	Hommes	Femmes	Sexes réunis
Transport	17%	22%	20%
Travaux domestiques	10%	17%	13%
Entretien de la maison	13%	10%	12%
Soins personnels	4%	10%	7%
Traitements médicaux	4%	9%	6%
Organisation des soins	6%	11%	9%
Opérations bancaires	6%	9%	7%
Autres	2%	2%	2%

Source: ISQ - Données arrondies pour faciliter la lecture

L'insuffisance des services à domicile, le temps d'attente pour les ressources d'hébergement et l'éparpillement des soins sont les obstacles supplémentaires auxquels sont confrontés les proches aidants<sup>84</sup>.



## CONSEILS – DEVENIR PROCHE AIDANT



**Tolérance** – La réalité d'un proche aidant n'est pas un long fleuve tranquille. Certaines périodes pourraient demander une présence plus soutenue.

**Flexibilité** – Un horaire de proche aidant requiert parfois des absences imprévues et imprévisibles.

**Sensibilisation** – N'hésitez pas à sensibiliser vos employés et gestionnaires à la réalité de vie des proches aidants et à leur importance dans la société actuelle.

## EXEMPLES DE MESURES



**Proposer** aux employés proches aidants des horaires flexibles qui s'adaptent à leur réalité de vie.

**Permettre** aux employés des aménagements du temps de travail (journées moins longues, télétravail, temps partiel ou partage des tâches).

**Autoriser** le fractionnement des vacances pour que l'employé puisse prendre les journées qui concordent le mieux avec sa vie de famille.

**Mettre en place** un programme d'aide aux employés (PAE) afin de les aider (soutien pour les employés aux prises avec des difficultés personnelles ou avec des problèmes de santé physique ou psychologique : consultations téléphoniques juridiques, financières, psychologiques, etc.).

## RÉFÉRENCES



L'Appui pour les proches aidants d'aînés : [www.lappui.org](http://www.lappui.org)

Association des grands-parents du Québec : [www.grands-parents.qc.ca](http://www.grands-parents.qc.ca)

Ministère de la Santé et des Services sociaux – Secrétariat aux aînés : [www.msss.gouv.qc.ca](http://www.msss.gouv.qc.ca)

Regroupement des aidants naturels du Québec : [www.ranq.qc.ca](http://www.ranq.qc.ca)

**Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) :**  
[www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)

Obligations liées à la santé de la personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant (art. 79.7. des normes du travail) :

- 10 jours par année, fractionnables avec accord de l'employeur.
- Possibilité de 2 jours rémunérés par année après 3 mois de service continu.

Si la présence de l'employé est requise en raison d'une maladie grave de la personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant (art. 79.8. de la loi sur les normes du travail) :

- Au plus 16 semaines sur une période de 12 mois

Si la présence de l'employé est requise en raison d'une maladie grave potentiellement mortelle de la personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant (art. 79.8.1. de la loi sur les normes du travail) :

- Au plus 27 semaines sur une période de 12 mois

Quand les  
aléas de la vie  
s'en mêlent



# Les enfants à besoins particuliers

Les enfants aux besoins particuliers ont une condition qui fait que leur développement se passe différemment de celui de l'ensemble des enfants de leur âge. Les diagnostics peuvent être bien différents d'un enfant à l'autre, allant de certaines sphères de leur développement impactées (ex. : motricité, langage, comportement, socialisation, gestion des émotions) à l'impact sur leur développement global. Ces enfants ont besoin que des mesures soient mises en place pour favoriser leur fonctionnement dans leur famille et leur intégration dans différents milieux, comme la garderie<sup>91</sup> et l'école<sup>92, 93</sup>.

Être un parent en général, c'est demandant. Il faut donner les soins nécessaires à son enfant, accepter de ne pas pouvoir tout contrôler et faire face aux imprévus. Cette réalité est encore plus vraie pour les parents d'un enfant aux besoins particuliers, car ils ont des responsabilités plus grandes que la majorité des autres parents.

**1 sur 4**

**Proportion de parents vivant avec un enfant entre 0 et 5 ans ayant des besoins particuliers au Québec en 2015<sup>94</sup>**



**20 %**

**Proportion des élèves (préscolaire, primaire et secondaire) handicapés ou en difficultés d'adaptation ou d'apprentissage au Québec en 2015-2016<sup>95</sup>**

## PLUS DE PRESSION ET DE STRESS

**27 %**

**Proportion de parents d'un enfant atteint d'un problème de santé ou de développement s'étant imposé beaucoup de pression<sup>96</sup>:**

Mères : 35 % / Pères : 17 %

**15 %**

**Proportion de parents ayant au moins un enfant avec un problème de santé ou de développement qui affirme avoir ressenti beaucoup de pression sociale au cours des 12 derniers mois**

8 % chez les parents ne vivant pas une telle situation. Sources de pression : famille, amis ou collègues, personnel éducateur ou enseignant, professionnel ou intervenant, médias.

## TYPES DE PROBLÈME DE SANTÉ OU DE DÉVELOPPEMENT

**Proportion de parents ayant au moins un enfant avec un problème de santé ou de développement, parents d'enfants de 0 à 5 ans, Québec, 2015<sup>96</sup>**

Trouble du langage ou de la parole	14%
Hyperactivité, trouble de déficit de l'attention, trouble du spectre de l'autisme, trouble envahissant du développement	12%
Trouble anxieux	7%
Incapacité physique ou problème de santé chronique	6%
Retard de développement global	5%

Que ce soit pour un diagnostic de maladie ou l'annonce d'un handicap, les parents doivent faire face à des tempêtes d'émotions - peur, colère, frustration, découragement, incompréhension, sentiment d'injustice sont autant de points de passage. L'impact sur le noyau familial, les frères et sœurs est également délicat à encadrer.

De telles épreuves ne peuvent laisser l'entourage indifférent. La qualité du soutien que les parents reçoivent est cruciale et la sphère professionnelle a un rôle déterminant à jouer.

## LES MALADIES CHRONIQUES

Elles sont des affections de longue durée qui, en règle générale, évoluent lentement (arthrite, allergies, cancer, diabète, affections respiratoires chroniques, etc.). Elles sont, selon l'Organisation mondiale de la santé, la toute première cause de la mortalité dans le monde.

**10 à 30%**

**Proportion d'enfants canadiens touchés par des affections chroniques<sup>97</sup>**

**500 000**

**Nombre d'enfants et de jeunes canadiens vivant avec des problèmes de santé physique ou mentale de longue durée en 2013<sup>98</sup>**

**30%**

**Proportion de Québécois de 12 ans et plus vivant avec une maladie chronique déclarée en 2005<sup>99</sup>**

**Proportions de la population québécoise affectée par une ou des allergies alimentaires<sup>100</sup>:**

**6%** des bébés

**3%** des enfants de 10 ans et plus

## LES HANDICAPS

Selon la loi, une personne handicapée est une personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. L'incapacité peut être motrice, intellectuelle, de la parole ou du langage, visuelle, auditive ou associée à d'autres sens<sup>101</sup>.

**155 000**

Nombre de Canadiens âgés de 5 à 14 ans vivant avec une forme de limitation d'activité<sup>102</sup>

**54%**

Proportion de parents d'enfants handicapés affirmant que la condition de leur enfant a des répercussions sur l'organisation de la vie familiale<sup>102</sup>

**70%**

Proportion de mamans d'enfants handicapés qui doivent, selon la sévérité du handicap, diminuer leurs heures de travail, modifier leur horaire ou refuser une promotion<sup>102</sup>

**70%**

Proportion de parents d'enfants sévèrement ou très sévèrement handicapés ne recevant pas toute l'aide dont ils ont besoin<sup>102</sup>

## DES PARENTS PLUS ISOLÉS

**23%**

Proportion de parents ne pouvant compter sur aucune source de soutien de la part de leur entourage alors que leur enfant présente au moins un problème de santé ou de développement

19% chez les parents ne vivant pas une telle situation<sup>96</sup>.

## DES ABSENCES NÉCESSAIRES

Avoir un enfant avec des besoins particuliers requiert la plupart du temps un suivi médical plus rigoureux, lequel ayant nécessairement un impact majeur sur les vies scolaire, personnelle et professionnelle.





## CONSEILS – LES ENFANTS À BESOINS PARTICULIERS



**Discrétion** – En guise de respect, valider auprès de l'employé s'il souhaite que les collègues soient informés. Certains voudront en parler, d'autres non.

**Sensibilisation** – N'hésitez pas à sensibiliser vos employés et gestionnaires sur les besoins des parents d'enfants à besoins spécifiques pour qu'ils acceptent certaines mesures de conciliation leur étant offertes.

**Solidarité** – Peu importe le type de maladie ou de handicap affectant l'enfant d'un employé, la compassion demeure une valeur essentielle.

## EXEMPLES DE MESURES



**Permettre** aux employés vivant avec un enfant ayant des besoins spécifiques d'avoir accès à des horaires flexibles.

**Permettre** aux employés des aménagements du temps de travail (journées moins longues, télétravail, temps partiel ou partage des tâches).

**Autoriser** le fractionnement des congés en heures pour responsabilités familiales (ex. prendre deux heures de congé plutôt qu'une journée entière).

**Mettre en place** un programme d'aide aux employés (PAE) afin de les aider (soutien pour les employés aux prises avec des difficultés personnelles ou avec des problèmes de santé physique ou psychologique : consultations téléphoniques juridiques, financières, psychologiques, etc.).



## RÉFÉRENCES – LES ENFANTS À BESOINS PARTICULIERS



**CLSC local (bottin des ressources) :** [www.msss.gouv.qc.ca/reseau/repertoires](http://www.msss.gouv.qc.ca/reseau/repertoires)

**Fédération d'aide aux handicapés du Québec :** [www.fahquebec.org](http://www.fahquebec.org)

**Ministère de la Famille du Québec :** [www.mfa.gouv.qc.ca](http://www.mfa.gouv.qc.ca)

**Naître et grandir :** [www.naitreetgrandir.com](http://www.naitreetgrandir.com)

**Office des personnes handicapées du Québec :** [www.ophq.gouv.qc.ca](http://www.ophq.gouv.qc.ca)

**Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) :**  
[www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)

Obligations liées à la santé de la personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant (art. 79.7. des normes du travail) :

- 10 jours par année, fractionnables avec accord de l'employeur.
- Possibilité de 2 jours rémunérés par année après 3 mois de service continu.

Si la présence de l'employé est requise en raison d'une maladie grave de la personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant (art. 79.8. de la loi sur les normes du travail) :

- Au plus 16 semaines sur une période de 12 mois

Si la présence de l'employé est requise en raison d'une maladie grave potentiellement mortelle de la personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant (art. 79.8.1. de la loi sur les normes du travail) :

- Au plus 27 semaines sur une période de 12 mois

La loi prévoit également des congés dans des situations spécifiques telles que disparition d'un enfant, décès résultant d'un suicide ou d'un acte criminel, don d'organe, etc.

**Ligne parents :** [www.ligneparents.com](http://www.ligneparents.com)

Soutien professionnel gratuit 24/7, 1-800-361-5085

# Le deuil

**Tu n'es plus là où tu étais, mais tu es partout là où je suis.** – Victor Hugo

Peu importe l'âge, le décès est une épreuve pour les personnes qui le subissent. Que ce soit un enfant, un parent, un oncle, une tante, un voisin, un ami ou un conjoint un décès aura un impact sur les vies personnelles et professionnelles des personnes proches.

« Une foule de facteurs peuvent influencer le déroulement et la durée du deuil : la nature de la relation avec la personne décédée, la brutalité de la perte, le fait que le deuil survienne dans une période où la personne endeuillée fait face à de nombreux autres défis psychologiques, le fait d'avoir vécu des deuils répétés, le fait que l'entourage refuse l'expression émotionnelle chez l'endeuillé, des circonstances traumatiques lors du décès, etc. »<sup>103</sup>

**Décès selon les groupes d'âge, en nombre, Québec, 2018<sup>p 104</sup>**

Groupes d'âge	Décès
0 à 9 ans	438
10 à 19 ans	146
20 à 29 ans	477
30 à 39 ans	651
40 à 49 ans	1 353
50 à 59 ans	4 267
60 à 69 ans	9 685
70 à 79 ans	15 249
80 à 89 ans	21 708
90 à 99 ans	13 693
100 ans et plus	933

<sup>p</sup> Données provisoires

## DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES

### La fausse couche

# 15 à 20 %

**Risque d'avortement spontané au cours des 20 premières semaines de grossesse<sup>105</sup>**

**L'année suivant une fausse couche<sup>106</sup> :**

- 55 % des parents vivent dépression et anxiété
- 27 % des parents ont un sentiment de deuil
- 17 % des femmes ont des pensées suicidaires.

# 1 / 5

**Proportion de grossesses se terminant par une fausse couche dans les 12 premières semaines<sup>106</sup>**



## Mortinaissance : venue au monde d'un bébé mort-né de plus de 500 grammes.

# Entre 300 et 400

Nombre de mortinaissances en moyenne chaque année au Québec<sup>107</sup> :

- 61 % à 28 semaines de grossesse et plus
- 39 % à 27 semaines et moins.

## Le décès infantile

Décès infantile : décès d'un enfant arrivé à terme, de sa naissance à l'âge de 1 an.

Évolution des décès infantiles, selon la durée de vie en jours, 2010-2015-2018, Québec<sup>108</sup>

	0	1-6	7-27	28j-1 an	Total
2010	226	49	64	99	438
2015	222	57	57	81	417
2018 <sup>p</sup>	-	-	-	-	353

Données détaillées non disponibles pour 2018 - <sup>p</sup> Donnée provisoire

## Le suicide

# 3

Nombre de Québécois qui s'enlèvent la vie quotidiennement en 2016 (donnée provisoire)<sup>109</sup>

Proportion de suicides parmi l'ensemble des décès, hommes et femmes, selon les groupes d'âge, au Québec, 2013 à 2015<sup>110</sup>

	Hommes	Femmes
10-14 ans	9 %	16 %
15-19 ans	30 %	20 %
20-34 ans	32 %	22 %
35-49 ans	22 %	12 %
50-64 ans	5 %	3 %
65 ans et plus	1 %	0 %

## Les 5 étapes du deuil chez l'adulte<sup>103</sup>

1. **Le choc et le déni** (je n'y crois pas / je ne veux pas y croire / ce n'est pas possible)
2. **La colère** (ce n'est pas juste / c'est à cause de...)
3. **Le marchandage** (et si j'avais fait cela / si tel élément avait été différent)
4. **La grande tristesse** (je souffre de l'absence de cette personne)
5. **L'acceptation** (j'accepte le fait que la personne ne soit plus là)



## CONSEILS - LE DEUIL



**Éthique** – Certains employés voudront se confier à leurs collègues, alors que d'autres auront tendance à se renfermer sur eux-mêmes. Respectez les choix de chacun.

**Patience** – Une période de deuil peut durer de 6 à 24 mois, parfois plus. Sachez être conciliant et montrez à votre employé que vous respectez son cheminement.

**Sensibilisation** – N'hésitez pas à sensibiliser vos employés et gestionnaires sur comment réagir dans une situation de deuil au sein d'une équipe de travail.

## EXEMPLES DE MESURES



**Offrir** aux employées ayant vécu une fausse couche avant la 20e semaine de grossesse des journées de congé sans perte de salaire.

**Accorder** un nombre de congés payés supplémentaires à ce qui est prévu par la loi.

**Permettre** aux employés vivant un deuil d'avoir accès à des aménagements du temps de travail (journées moins longues, temps partiel, partage des tâches ou échange des quarts de travail) le temps de cheminer dans leur processus de deuil.

**Mettre en place** un programme d'aide aux employés (PAE) afin de les aider (soutien pour les employés aux prises avec des difficultés personnelles ou avec des problèmes de santé physique ou psychologique : consultations téléphoniques juridiques, financières, psychologiques, etc..)



Association québécoise de prévention du suicide : [www.aqps.info](http://www.aqps.info)

Centres de prévention du suicide :  
[www.aqps.info/besoin-aide-urgente/liste-centres-prevention-suicide.html](http://www.aqps.info/besoin-aide-urgente/liste-centres-prevention-suicide.html)

Deuil-Jeunesse : [www.deuil-jeunesse.com](http://www.deuil-jeunesse.com)

Ligne d'écoute 1 888 LE DEUIL

Parents Orphelins : [www.parentsorphelins.org](http://www.parentsorphelins.org)

Régime québécois d'assurance parentale : [www.rqap.gouv.qc.ca](http://www.rqap.gouv.qc.ca)

Interruption de grossesse après la 20e semaine de grossesse.

- Prestations de maternité exclusives à la mère d'une durée de maximale 18 semaines en fonction du régime choisi (régime de base ou particulier).

**Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) :**  
[www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)

**Congé de maternité spécial** (article 81.4 de la loi sur les normes du travail) :

- Interruption de grossesse avant la 20e semaine de grossesse: Congé d'une durée de 3 semaines sans salaire ni prestation de maternité.
- Interruption de grossesse après le début de la 20e semaine de grossesse: Congé d'une durée de 18 semaines sans salaire, admissible aux prestations du RQAP.

**Dans le cas d'une interruption de grossesse après le début de la 20e semaine de grossesse, le père a droit à un congé de 5 jours dont les 2 premières journées sont payées** (article 81.1 de la loi sur les normes du travail).

**Décès ou funérailles :**

- Conjoint(e), enfant, enfant du conjoint(e), père, mère, frère, sœur : 5 jours dont 2 journées payées (article 80 de la loi sur les normes du travail).
- Gendre, bru, grands-parents, petits-enfants, père, mère, frère, sœur du conjoint(e) : 1 journée sans salaire (article 80.1 de la loi sur les normes du travail).
- Enfant mineur de la personne salariée : maximum 104 semaines (article 79.10.1 de la loi sur les normes du travail).

**Décès résultant du suicide :**

- Père, mère, enfant majeur, conjoint(e) : Maximum 104 semaines sans salaire (article 79.11 de la loi sur les normes du travail).

**Décès résultat d'un acte criminel :**

- Conjoint(e), enfant majeur : maximum 104 semaines sans salaire (article 79.12 de la loi sur les normes du travail).

# Conclusion

## La famille : une richesse collective à valoriser

Alors qu'auparavant on demandait aux employés de laisser leurs préoccupations familiales de côté en arrivant au travail, il est désormais évident que les différentes sphères de la vie des travailleurs sont en interrelation. La famille occupe une place de choix dans les priorités des travailleurs.

Comme cela a été exposé précédemment, la famille évolue dans le temps amenant des préoccupations variées en fonction de l'étape à laquelle elle se trouve. Alors que les besoins liés à la conciliation famille-travail sont plus intenses à certains moments, comme à l'arrivée d'un enfant, il importe de se rappeler qu'il s'agit de périodes à traverser.

### Les avantages d'instaurer des mesures de conciliation famille-travail (CFT) formelles pour l'employeur sont nombreux<sup>111</sup> :

- Augmentation de la satisfaction ou de la motivation au travail
- Amélioration du climat de travail
- Baisse du taux de roulement
- Diminution des absences
- Meilleur service à la clientèle
- Hausse de la productivité
- Élément concurrentiel pour l'attraction des travailleurs



## Mettre des mesures en place, c'est bien, les faire connaître, c'est mieux !

La majorité des parents québécois utilisent des mesures de conciliation famille-travail seulement quelques fois par année ou moins puisqu'ils arrivent à se débrouiller par d'autres moyens.

L'employeur doit s'assurer de faire la promotion des mesures de conciliation et s'assurer que ses employés se sentent à l'aise de les utiliser afin de s'assurer d'avoir une culture d'organisation favorable à la CFT.



## Le Sceau Concilivi

### DÉMARQUEZ-VOUS À TITRE D'ENTREPRISE CONCILIANTE !

Votre organisation évolue dans un marché concurrentiel et vous devez vous démarquer pour attirer et retenir la main-d'œuvre ? Vous estimez offrir d'excellentes conditions de conciliation famille-travail, une exigence maintenant incontournable des travailleurs, mais cela reste un secret bien gardé pour les candidats ? N'attendez plus pour obtenir et arborer le Sceau Concilivi, la reconnaissance en conciliation famille-travail.

Les pratiques innovantes en matière de conciliation famille-travail (CFT) vous intéressent ? Restez à l'affût de nos publications réalisées en collaboration avec différents acteurs du milieu du travail, de la famille et de la recherche et assurez-vous de demeurer à l'avant-garde.

## 53%

des parents-travailleurs et proches aidant changeraient d'emploi si on leur offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail.

## 87%

des parents-travailleurs et proches aidant affirment que l'ouverture de leur employeur à leurs besoins en conciliation famille-travail aura un impact important sur leur satisfaction au travail..

## 80%

des parents-travailleurs et proches aidant affirment que l'ouverture de leur employeur à leurs besoins en conciliation famille-travail aura un impact important sur leur propension à rester plus longtemps à l'emploi de l'entreprise.

## 79%

des parents-travailleurs et proches aidant jugent important que les mesures de conciliation famille-travail offertes soient formalisées.

---

Pour vous inscrire à l'Infolettre :  
<https://www.concilivi.com/infolettre>

# Bibliographie

---

1. Bureau de normalisation du Québec
2. Randstad (2019), *Recherche marque employeur 2019*, Rapport national Canada, disponible au <https://bit.ly/32B6Ge5>
3. Statistiques Canada (année non disponible), *Enquête sur la population active*
4. Nardi, Christopher (2017, 10 novembre), « Les Québécois sont les champions de l'absentéisme au travail », *Journal de Montréal*, disponible au [www.journaldemontreal.com/2017/11/10/les-quebecois-sont-champions-de-labsenteisme-au-travail](http://www.journaldemontreal.com/2017/11/10/les-quebecois-sont-champions-de-labsenteisme-au-travail)
5. Léger (2018), Sondage Pan-Québec sur la conciliation famille-travail, réalisé pour le compte du Réseau pour un Québec Famille, disponible au [www.quebecfamille.org/fr/publications](http://www.quebecfamille.org/fr/publications)
6. Sondage Léger réalisé pour le compte de Concilivi. (2020, juin) Besoins des familles en conciliation famille-travail post-crise COVID-19, disponible au [https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/asset/files/Rapport\\_RPQF\\_PPT\\_2020-06-18\\_vf.pdf](https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/asset/files/Rapport_RPQF_PPT_2020-06-18_vf.pdf)
7. Sondage Léger réalisé pour le compte de Concilivi. (2020, février), Montréal, Québec, Concilivi.
8. The Conference Board (2013), *Quand les employés manquent à l'appel : l'absentéisme dans les organisations canadiennes*, disponible au <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=5781&AspxAutoDetectCookieSupport=1>
9. Institut de la statistique du Québec, *Taux de fécondité selon le groupe d'âge de la mère, indice synthétique de fécondité et âge moyen à maternité, Québec, 1951-2018*, disponible au [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/naissance-fecondite/402.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/naissance-fecondite/402.htm)
10. Société des obstétriciens et gynécologues du Canada, *Avant la conception*, La fertilité, disponible au <https://www.pregnancyinfo.ca/fr/before-you-conceive/fertility/>
11. Moyser, Mélissa, et Milan, Anne (2018), « Regard sur la société canadienne », *Taux de fécondité et activités des femmes sur le marché du travail au Québec et en Ontario*, Statistique Canada, disponible au [www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2018001/article/54976-fra.pdf?st=iUPwwSWI](http://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2018001/article/54976-fra.pdf?st=iUPwwSWI)
12. Regroupement des sages-femmes du Québec, *Statistiques*, disponible au [www.rsfq.qc.ca/statistiques/](http://www.rsfq.qc.ca/statistiques/)
13. Perreault & Associés (2014), *Congés parentaux : tout savoir pour ne pas se faire avoir*, disponible au [www.perreaultassocies.com/blogue-rh/remuneration-globale/conges-parentaux-tout-savoir-pour-ne-pas-se-faire-avoir/](http://www.perreaultassocies.com/blogue-rh/remuneration-globale/conges-parentaux-tout-savoir-pour-ne-pas-se-faire-avoir/)
14. Mauney, Stéphanie (2015, 10 août), « Simon, le premier bébé éprouvette du Québec, a 30 ans », *Journal de Montréal*, disponible au [www.journalmetro.com/actualites-rosemont-la-petite-patrie/822722/simon-le-premier-beb-eprouvette-du-quebec-a-30-ans/](http://www.journalmetro.com/actualites-rosemont-la-petite-patrie/822722/simon-le-premier-beb-eprouvette-du-quebec-a-30-ans/)

# Bibliographie (suite)

---

15. Salois, Robert, et al. (2014), *Avis synthèse sur les activités de procréation assistée au Québec*, Commissaire à la santé et au bien-être, disponible au [www.csbe.gouv.qc.ca/fileadmin/www/2014/Procreation\\_assistee/CSBE\\_PA\\_Synthese\\_2014.pdf](http://www.csbe.gouv.qc.ca/fileadmin/www/2014/Procreation_assistee/CSBE_PA_Synthese_2014.pdf)
16. Agence de la santé publique du Canada, *Fertilité*, Gouvernement du Canada, disponible au [www.canada.ca/fr/sante-publique/services/fertilite/fertilite.html](http://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/fertilite/fertilite.html)
17. Salois, Robert, et al. (2014), *Avis détaillé sur les activités de procréation assistée au Québec*, Commissaire à la santé et du bien-être, disponible au [www.csbe.gouv.qc.ca/fileadmin/www/2014/Procreation\\_assistee/CSBE\\_PA\\_detaille\\_2014.pdf](http://www.csbe.gouv.qc.ca/fileadmin/www/2014/Procreation_assistee/CSBE_PA_detaille_2014.pdf)
18. Denicourt, Shan (2018, 3 décembre), « Fécondation in vitro : jusqu'à combien s'élève la facture? », *Journal de Montréal*, disponible au [www.journaldemontreal.com/2018/12/03/fecondation-in-vitro--jusqua-combien-seleve-la-facture-avec-sunlife](http://www.journaldemontreal.com/2018/12/03/fecondation-in-vitro--jusqua-combien-seleve-la-facture-avec-sunlife)
19. Procrea Fertilité, *Couverture des traitements de l'infertilité au Québec*, disponible au [procrea.ca/fr/prices/solutions-financieres/couverture-des-traitements-de-linfertilite-au-quebec/](http://procrea.ca/fr/prices/solutions-financieres/couverture-des-traitements-de-linfertilite-au-quebec/)
20. Directeurs de la protection de la jeunesse / Directeurs provinciaux (2018), *La cause des enfants tatouée sur le cœur*, Bilan des directeurs de la protection de la jeunesse / directeurs provinciaux, disponible au [www.ciuss-lanaudiere.gouv.qc.ca/fileadmin/internet/ciuss\\_lanaudiere/Documentation/Communiques/2018/Bilan\\_DPJ/Bilan2018Vweb.pdf](http://www.ciuss-lanaudiere.gouv.qc.ca/fileadmin/internet/ciuss_lanaudiere/Documentation/Communiques/2018/Bilan_DPJ/Bilan2018Vweb.pdf)
21. CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, *Archives des bilans DPJ*, disponible au [ciuss-ouestmtl.gouv.qc.ca/publications/rapports-et-bilans/archives-des-bilans-dpj/](http://ciuss-ouestmtl.gouv.qc.ca/publications/rapports-et-bilans/archives-des-bilans-dpj/)
22. Ministère de la Santé et des Services sociaux (2019), *L'adoption internationale au Québec. Statistiques 2018*, Direction des communications, Gouvernement du Québec, disponible au <http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2019/19-116-07W.pdf>
23. Ministère de la Santé et des Services sociaux (2018), *L'adoption internationale au Québec. Statistiques 2017*, Direction des communications, Gouvernement du Québec, disponible au <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2017/17-116-05W.pdf>
24. Maman pour la vie (2018), *Désir d'enfant : Adopter au Québec ou à l'étranger*, disponible au [www.mamanpourlavie.com/desir-enfant/adoption/demarches/11119-adopter-au-quebec-ou-a-la-etranger.thtml](http://www.mamanpourlavie.com/desir-enfant/adoption/demarches/11119-adopter-au-quebec-ou-a-la-etranger.thtml)
25. Banque Nationale (2019), *Adopter un enfant au Québec : ce qu'il faut savoir*, disponible au [www.bnc.ca/particuliers/inspiration/famille/comment-adopter-enfant-quebec.html](http://www.bnc.ca/particuliers/inspiration/famille/comment-adopter-enfant-quebec.html)
26. Immigration et citoyenneté, *Combien de temps prendra le processus d'adoption?*, Gouvernement du Canada, disponible au [www.cic.gc.ca/francais/centre-aide/reponse.asp?qnum=403&top=3](http://www.cic.gc.ca/francais/centre-aide/reponse.asp?qnum=403&top=3)

# Bibliographie (suite)

---

27. Fédération des familles d'accueil et ressources intermédiaires du Québec, Source interne
28. Institut de la statistique du Québec, *Naissance et taux de natalité*, Québec, 1900-2018, disponible au [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/naissance-fecondite/401.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/naissance-fecondite/401.htm)
29. Institut de la statistique du Québec, *Naissance selon le type (simple ou multiple)*, Québec, 1988-2019, disponible au [https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/naissance-fecondite/450\\_type.htm](https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/naissance-fecondite/450_type.htm)
30. Audet, Isabelle (2017, septembre 18), « Essentiel, le congé prénatal? », *La Presse*, disponible au [http://plus.lapresse.ca/screens/c423df5e-77d4-40a0-a5e2-73ad76266c63\\_7C\\_0.html](http://plus.lapresse.ca/screens/c423df5e-77d4-40a0-a5e2-73ad76266c63_7C_0.html)
31. Préma-Québec, *La prématurité*, disponible au [www.premaquebec.ca/fr/la-prematurite/](http://www.premaquebec.ca/fr/la-prematurite/)
32. Préma-Québec, *Rapport annuel 2017-2018*, disponible au [www.premaquebec.ca/wp-content/uploads/2018/07/Rapport-Annuel-2017-2018-Final.pdf](http://www.premaquebec.ca/wp-content/uploads/2018/07/Rapport-Annuel-2017-2018-Final.pdf)
33. Préma-Québec, [www.premaquebec.ca](http://www.premaquebec.ca)
34. Conseil de gestion de l'assurance parentale (2018), *Profil des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale 2016*, Gouvernement du Québec, disponible au [www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RapportProfilPrestatairesRQAP2016.pdf](http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RapportProfilPrestatairesRQAP2016.pdf)
35. Ministère de la Famille, *Statistiques officielles 2017-2018*, disponible au [www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Statistiques-officielles-2017-2018.pdf](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Statistiques-officielles-2017-2018.pdf)
36. Régime québécois d'assurance parentale, *À conserver*, Gouvernement du Québec, disponible au [www.rqap.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/publications/RQAP\\_Brochure\\_fr.pdf](http://www.rqap.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/publications/RQAP_Brochure_fr.pdf)
37. Éducaloi, *Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental*, disponible au [www.educaloi.qc.ca/capsules/le-conge-de-maternite-le-conge-de-paternite-et-le-conge-parental](http://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-conge-de-maternite-le-conge-de-paternite-et-le-conge-parental)
38. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, *Congé de maternité*, disponible au [www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html](http://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html)
39. Banque Nationale (2018), *5 idées pour un retour en force après le congé de maternité*, disponible au [www.bnc.ca/particuliers/inspiration/professionnel/5-idees-retour-travail-apres-conge-maternite.html](http://www.bnc.ca/particuliers/inspiration/professionnel/5-idees-retour-travail-apres-conge-maternite.html)
40. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (2015), *Programme Pour une maternité sans danger*, disponible au [www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200\\_1024\\_1web.pdf](http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200_1024_1web.pdf)

# Bibliographie (suite)

---

41. Institut de la statistique du Québec (2016), « Conditions de vie et société », *Mieux connaître la parentalité au Québec : un portrait à partir de l'enquête québécoise sur l'expérience de parents d'enfants de 0 à 5 ans en 2015*, Gouvernement du Québec, p.77, disponible au [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/environnement-familial/eqepe.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/environnement-familial/eqepe.pdf)
42. Observatoire des tout-petits, *Politique et service de soutien à la petite enfance, Fréquentation des services de garde*, disponible au <https://tout-petits.org/donnees/politiques-et-services-de-soutien-a-la-petite-enfance/utilisation-des-services/frequentation-des-services-de-garde>
43. Statistique Canada, *Tableau 14-10-0194-01 Absence du travail chez les employés à temps plein selon le sexe et la présence d'enfants, données annuelles*, disponible au <https://doi.org/10.25318/1410019401-fra>
44. Idem no. 41, page 85
45. Observatoire des tout-petits (2019), *Dans quels environnements grandissent les tout-petits du Québec? Portrait 2019*, disponible au <https://tout-petits.org/img/rapports/2019/Portrait-2019-Observatoire-tout-petits.pdf>
46. Idem no 41, page 79
47. Rémillard David (2019, 7 avril), « Des parents forcés de rester à la maison faute de place en garderies », *ICI Radio-Canada*, disponible au <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1163039/parents-val-belair-incapables-trouver-place-garderie>
48. Kutlu, Nadielle, (2018, 8 octobre), « C'est normal, docteur? Survivre à la première année en garderie », *La Presse Plus*, disponible au [http://mi.lapresse.ca/screens/44143de0-7303-4fe4-8cb2-513020355c90\\_7C\\_0.html](http://mi.lapresse.ca/screens/44143de0-7303-4fe4-8cb2-513020355c90_7C_0.html)
49. Poirier, Louise, et Aznar, Marisol (2009, 30 avril), *Bye bye les microbes, Tableau d'exclusion à l'intention des centres de la petite enfance et des garderies*, Vol. 6, no. 3, ministère de la Famille, Gouvernement du Québec, disponible au [www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderies/sante-securite/bye-bye-microbes/bye-bye-microbes/no6-3/Pages/outils.aspx](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderies/sante-securite/bye-bye-microbes/bye-bye-microbes/no6-3/Pages/outils.aspx)
50. Idem no 41, page 78
51. Idem no 41, page 59
52. Idem no 41, page 63
53. Idem no 41, page 80
54. Idem no 41, page 82

# Bibliographie (suite)

---

55. Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (2018, 11 décembre), *Statistiques de santé et de bien être selon le sexe - Tout le Québec, Famille monoparentale, Répartition des mères et des pères monoparentaux*, Québec, 2016, Gouvernement du Québec, disponible au [www.msss.gouv.qc.ca/professionnels/statistiques-donnees-sante-bien-etre/statistiques-de-sante-et-de-bien-etre-selon-le-sexe-volet-national/familles-monoparentales/](http://www.msss.gouv.qc.ca/professionnels/statistiques-donnees-sante-bien-etre/statistiques-de-sante-et-de-bien-etre-selon-le-sexe-volet-national/familles-monoparentales/)
56. Statistique Canada (2017, 2 août), *Recensement en bref : Portrait de la vie familiale des enfants au Canada en 2016*, Gouvernement du Canada, disponible au [www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016006/98-200-x2016006-fra.pdf](http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016006/98-200-x2016006-fra.pdf)
57. Institut de la statistique du Québec (2016), « Conditions de vie et société », *Mieux connaître la parentalité au Québec : un portrait à partir de l'enquête québécoise sur l'expérience de parents d'enfants de 0 à 5 ans en 2015*, Gouvernement du Québec, p.77, disponible au [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/environnement-familial/eqepe.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/environnement-familial/eqepe.pdf)
58. Idem no 57, page 78
59. Idem no 57, page 80
60. Idem no 57, page 86
61. Idem no 57, page 84
62. Idem no 57, page 155
63. Ministère de la Justice (2018, 27 août), Demande d'accès aux documents : Décision, *Statistiques sur l'état des familles au Québec (pension alimentaire, garde d'enfants, divorce et séparation)*, Gouvernement du Québec, disponible au [www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user\\_upload/contenu/documents/Fr\\_francais\\_centredoc\\_rapports/ministere/acces\\_information/decisions-documents/2018/dai\\_no\\_79854.pdf](http://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr_francais_centredoc_rapports/ministere/acces_information/decisions-documents/2018/dai_no_79854.pdf)
64. Allard, Marie (2018, 22 octobre), « Services de garde : où sont les grands? », *La Presse*, disponible au [www.lapresse.ca/vivre/famille/201810/22/01-5201169-services-de-garde-ou-sont-les-grands.php](http://www.lapresse.ca/vivre/famille/201810/22/01-5201169-services-de-garde-ou-sont-les-grands.php)
65. Allard, Marie (2015, 26 janvier), « Éducation : Y a-t-il trop de congés pédagogiques? » *La Presse Plus*, disponible au [http://plus.lapresse.ca/screens/b84f9e00-3f46-4ed2-ae14-8e2184482cbf\\_7C\\_0.html](http://plus.lapresse.ca/screens/b84f9e00-3f46-4ed2-ae14-8e2184482cbf_7C_0.html)
66. Meloche-Holubowski, Mélanie (2016, 23 juin), « Les camps de jours, entre casse-tête et coûts élevés », *ICI Radio-Canada*, disponible au <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/789183/camp-jour-vacances-enfants-ete-frais>
67. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2014), *Indicateurs de gestion 2012-2013 : transport scolaire*, Gouvernement du Québec, page 31, disponible au [www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/PSG/statistiques\\_info\\_decisionnelle/IND\\_TS\\_2012\\_2013.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/statistiques_info_decisionnelle/IND_TS_2012_2013.pdf)

# Bibliographie (suite)

---

68. Organisation mondiale de la santé, *Santé de l'adolescent*, disponible au [www.who.int/maternal\\_child\\_adolescent/topics/adolescence/dev/fr/](http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/adolescence/dev/fr/)
69. Statistique Canada (2017, 29 novembre), *Québec [Province] et Canada [Pays]* (tableau). Profil du recensement, Recensement de 2016, produit n° 98-316-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Disponible au [www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F](http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F)
70. Desmarais, Amélie (2015, 27 décembre), « Le nombre de grossesses chez les adolescentes en recul au Québec », *Radio-Canada*, disponible au <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/756829/grossesses-avortements-adolescentes-recul-quebec-mauricie-centre-du-quebec>
71. Nicole Gallant, et al. (2019), *Portrait du bien-être des jeunes au Québec : Ensemble du Québec*. Édition 2019, Québec : INRS et Fondation Jeunes en Tête, disponible au <https://fondationjeunesentete.org/data/1-ensemble-du-quebec-definitif.pdf>
72. La Presse canadienne (2019, 10 octobre), « Plus du tiers des adolescents au Québec en détresse psychologique, selon une étude », *Le Soleil*, disponible au [www.lesoleil.com/actualite/sante/plus-du-tiers-des-adolescents-au-quebec-en-detresse-psychologique-selon-une-etude-5fc2a870a401da93156317843975d589](http://www.lesoleil.com/actualite/sante/plus-du-tiers-des-adolescents-au-quebec-en-detresse-psychologique-selon-une-etude-5fc2a870a401da93156317843975d589)
73. Gallant Nicole et al. (2019), *Portrait du bien être des jeunes au Québec*, Institut national de la recherche scientifique, Fondation jeunes en tête, disponible au <https://fondationjeunesentete.org/data/1-ensemble-du-quebec-definitif.pdf>
74. Maisonneuve, Vincent (2017), « Le Québec a-t-il encore un des plus haut taux de suicide chez les jeunes? », *ICI Radio-Canada*, disponible au <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1071387/suicide-quebec-canada-jeunes-hommes-autochtones>
75. Institut national de santé publique, *L'intimidation vécue par les jeunes*, disponible au <https://www.inspq.qc.ca/intimidation/jeunes>
76. Institut de la statistique du Québec, *Dossier drogue*, disponible au <http://stat.gouv.qc.ca/jeunesse/dossiers/droque/droque.htm>
77. Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Taux de sorties sans diplôme ni qualification (décrochage annuel), parmi les sortants, en formation générale des jeunes, selon le sexe, par réseau d'enseignement et par commission scolaire, 2016-2017*, disponible au [http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/PSG/statistiques\\_info\\_decisionnelle/Tableau\\_2016-2017.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/statistiques_info_decisionnelle/Tableau_2016-2017.pdf)
78. Institut national de santé publique du Québec (septembre 2016), *Le temps d'écran, une autre habitude de vie associée à la santé, TOPO, Synthèses de l'équipe nutrition - activités physiques - poids*, Numéro 12, Gouvernement du Québec, disponible au [https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/2154\\_temps\\_ecran\\_habitudes\\_vie.pdf](https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/2154_temps_ecran_habitudes_vie.pdf)

# Bibliographie (suite)

---

79. ICI Radio-Canada (29 mai 2019), *Vos enfants pensent que vous êtes accros à votre téléphone*, disponible au <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1172526/cyberdependance-dependance-telephone-parents-enfants-etude-sondage>
80. Vigneault, Alexandre (14 mai 2017), Ados et réseaux sociaux : des parents inquiets mais sûrs d'eux, *La Presse+*, disponible au [http://plus.lapresse.ca/screens/aff78b5c-443b-44cb-9446-26ea9df238c8\\_7C\\_0.html](http://plus.lapresse.ca/screens/aff78b5c-443b-44cb-9446-26ea9df238c8_7C_0.html)
81. Éducaloi, *Proches aidants : comment la loi vous outille*, disponible au <https://www.educaloi.qc.ca/proches-aidants-comment-la-loi-vous-outille>
82. Thérroux, Michel (5 novembre 2017), *Proche aidant, un sujet de plus en plus visible*, L'Appui pour les proches aidants d'aînés, disponible au <http://cimbcc.org/proche-aidant-un-sujet-de-plus-en-plus-visible>
83. Éducaloi, *Les congés pour raisons familiales et personnelles*, disponible au <https://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-conges-pour-raisons-familiales-et-personnelles>
84. Regroupement des aidants naturels du Québec, *Portrait des proches aidants*, disponible au <https://ranq.qc.ca/services/statistiques/>
85. Conseil du statut de la femme (Mars 2018), *Portrait : Les proches aidantes et les proches aidants du Québec. Analyse différenciée selon les sexes*, Gouvernement du Québec, disponible au [https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/por\\_proches\\_aidants20180419\\_web.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/por_proches_aidants20180419_web.pdf)
86. Statistique Canada (7 février 2019), *Histoire de famille : les grands-parents au Canada*, disponible au <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190207/dq190207a-fra.htm>
87. Ferraris, Florence Sarah G. (29 septembre 2018), Les nouveaux grands-parents, *Le Devoir*, disponible au <https://www.ledevoir.com/societe/537775/les-nouveaux-grands-parents>
88. Cloutier-Villeneuve, Luc (avril 2019), Portrait des nouveaux retraités au Québec et ailleurs au Canada de 2009 à 2018, *Flash-Info Travail et rémunération*, volume 12, numéro 1, Direction des statistiques du travail et de la rémunération, Institut de la statistique du Québec, Gouvernement du Québec, disponible au <https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201904.pdf>
89. Ménard, Marc-Antoine (21 mars 2019), Québec veut prendre soin des aînés, mais aussi les inciter à travailler, *ICI Radio-Canada*, disponible au <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1159784/budget-quebec-aines-soins-domicile-mesures-incitation-travail>
90. Institut de la statistique du Québec (31 août 2015), *Proportion de proches aidants selon le type d'aide fournie, le sexe et le groupe d'âge, population âgée de 15 ans et plus*, Québec, Canada hors Québec et ensemble du Canada, 2012, disponible au [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/soutien-social-entraide/statistiques\\_proches\\_aidants\\_t2\\_1\\_2.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/soutien-social-entraide/statistiques_proches_aidants_t2_1_2.htm)

# Bibliographie (suite)

---

91. Naître et grandir (mars 2019), *Les effets du service de garde sur le développement de l'enfant*, disponible au [https://naitreetgrandir.com/fr/etape/1\\_3\\_ans/soins/fiche.aspx?doc=bg-naitre-grandir-effet-garderie-developpement](https://naitreetgrandir.com/fr/etape/1_3_ans/soins/fiche.aspx?doc=bg-naitre-grandir-effet-garderie-developpement)
92. Naître et grandir, *À l'école*, disponible au <https://naitreetgrandir.com/fr/etape/5-8-ans/ecole/>
93. Naître et grandir, *L'enfant aux besoins particulier : ce qu'il faut savoir*, disponible au [https://naitreetgrandir.com/fr/etape/0\\_12\\_mois/viefamille/fiche.aspx?doc=enfant-besoins-particuliers-il-faut-savoir](https://naitreetgrandir.com/fr/etape/0_12_mois/viefamille/fiche.aspx?doc=enfant-besoins-particuliers-il-faut-savoir)
94. Observatoire des tout-petits (22 juin 2017), *Enfants à besoins particuliers : une expérience difficile pour les parents*, disponible au <https://tout-petits.org/actualites/2017/enfants-a-besoins-particuliers-une-experience-difficile-pour-les-parents/>
95. Dion-Viens, Daphnée (6 mars 2017), « 15 000 élèves en difficulté de plus en deux ans dans les écoles du Québec », *Le Journal de Québec*, disponible au <https://www.journaldequebec.com/2017/03/06/15000eleves-en-difficulte-de-plus>
96. Lavoie, Amélie (juin 2017), « L'expérience des parents ayant un enfant atteint d'un problème de santé ou de développement », *Portraits et trajectoires*, numéro 20, Institut de la statistique du Québec, Gouvernement du Québec, disponible au [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/bulletins/portrait-201706.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/bulletins/portrait-201706.pdf)
97. Consolini, Deborah M. (juillet 2017), « Enfants souffrants de maladies chroniques », *Le Manuel Merck*, version pour les professionnels de la santé, disponible au [www.merckmanuals.com/fr-ca/professional/p%C3%A9diatrie/prise-en-charge-de-l-enfant-malade-et-de-sa-famille/enfants-souffrants-de-maladies-chroniques](http://www.merckmanuals.com/fr-ca/professional/p%C3%A9diatrie/prise-en-charge-de-l-enfant-malade-et-de-sa-famille/enfants-souffrants-de-maladies-chroniques)
98. Le Phénix (juin 2013), *Les enfants atteints de maladie chronique et les médicaments*, disponible au <https://lephenix.ca/ressources/fiches-info/les-enfants-atteints-de-maladie-chronique-et-les-medicaments/>
99. Cazale, Linda, Laprise, Patrick, Nanhou, Linda (janvier 2009), « Maladies chroniques au Québec et au Canada : évolution récente et comparaisons régionales », *Série enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes*, *Zoom Santé*, numéro 17, Institut de la statistique, Gouvernement du Québec disponible au [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/bulletins/zoom-sante-200901.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/bulletins/zoom-sante-200901.pdf)
100. Allergies Québec, *Statistiques : plus du quart de million de Québécois vivent avec des allergies alimentaires*, disponible au <https://allergies-alimentaires.org/fr/statistiques>
101. Office des personnes handicapées du Québec (14 juin 2019), *Qu'est-ce qu'une personne handicapée?*, Gouvernement du Québec, disponible au [www.ophq.gouv.qc.ca/loi-et-politiques/loi-assurant-l'exercice-des-droits-des-personnes-handicapees/quest-ce-quune-personne-handicapee.html](http://www.ophq.gouv.qc.ca/loi-et-politiques/loi-assurant-l'exercice-des-droits-des-personnes-handicapees/quest-ce-quune-personne-handicapee.html)
102. Fondation d'aide aux handicapés du Québec, *Statistiques*, disponible au [www.fahquebec.org/statistiques.html](http://www.fahquebec.org/statistiques.html)

# Bibliographie (suite)

---

103. Université de Sherbrooke (2017), *Le deuil*, disponible au [www.usherbrooke.ca/etudiants/fileadmin/sites/etudiants/documents/Psychologie/Deuil.pdf](http://www.usherbrooke.ca/etudiants/fileadmin/sites/etudiants/documents/Psychologie/Deuil.pdf)
104. Institut de la statistique du Québec (18 juin 2019), *Décès selon le groupe d'âge et le sexe, 2014 à 2018*, Gouvernement du Québec, disponible au [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/deces-mortalite/302.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/deces-mortalite/302.htm)
105. Institut national de santé publique (mars 2019), *Décès et deuil périnatal, Pour accompagner les parents*, Gouvernement du Québec disponible au [www.inspq.qc.ca/information-perinatale/fiches/deces-et-deuil-perinatale](http://www.inspq.qc.ca/information-perinatale/fiches/deces-et-deuil-perinatale)
106. ICI Radio-Canada, Entrevue avec Francine de Montigny (27 juin 2017), « Fausses couches : une formation pour outiller les infirmières », *Les éclaireurs*, disponible au <https://ici.radio-canada.ca/premiere/emissions/les-eclaireurs/segments/entrevue/29117/fausse-couche-deuil-perinatal-formation-infirmieres-francine-montigny>
107. Institut de la statistique du Québec (3 avril 2019), *Mortinaissances et décès infantiles selon la durée, Québec et régions administratives, 2012-2016*, Gouvernement du Québec, disponible au [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/deces-mortalite/314.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/deces-mortalite/314.htm)
108. Institut de la statistique du Québec (18 juin 2019), *Mortinaissances et décès infantiles selon la durée, Québec, 1976-2018*, Gouvernement du Québec, disponible au [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/deces-mortalite/312.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/deces-mortalite/312.htm)
109. Association québécoise de prévention du suicide, « Le suicide au Québec : données statistiques de 1981 à 2016 », *Comprendre : documents et statistiques*, disponible au [www.aqps.info/comprendre/documents-statistiques.html](http://www.aqps.info/comprendre/documents-statistiques.html)
110. Levesque, Pascale, Pelletier, Éric, Perron, Paul-André (2019). *Le suicide au Québec : 1981 à 2016 – Mise à jour 2019*, Bureau d'information et d'études en santé des populations, Institut national de santé publique du Québec, Gouvernement du Québec, disponible au [www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2497\\_suicide\\_quebec.pdf](http://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2497_suicide_quebec.pdf)
111. Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, Ministère de la Famille, Secrétariat du travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (juillet 2017), *Les pratiques d'affaires des employeurs en matière de conciliation travail-famille : une étude exploratoire réalisée auprès de quelque 8 000 employeurs québécois appartenant à une quarantaine de secteurs d'activité*, Gouvernement du Québec, disponible au [www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conciliation/RapportCTF.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conciliation/RapportCTF.pdf)



## Autres références

Observatoire de la parentalité en entreprise (juillet 2013), *Parentalité à 360° en entreprise, tous concernés! Mieux comprendre pour bien agir.*

Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (année non précisée), *Guide pratique de la parentalité en entreprise, Volume I « Les parents ».*

Observatoire de la qualité de vie au travail (année non précisée), *Guide pratique de la parentalité en entreprise, Volume II « Familles »*, Parentalité en entreprise, Équilibre des temps de vie, Expérience collaborateur.

## Remerciements

Martine Guay, infirmière

Geneviève Rioux, présidente, Fédération des familles d'accueil et ressources intermédiaires du Québec

Soutien financier du ministère de la Famille



 **CONCILIVI**  
Expertise famille-travail

**NOUS JOINDRE**

ConciliVi | Réseau pour un Québec Famille  
6200, boul. Taschereau, bureau 302, Brossard (Québec) J4W 3J8  
[info@concilivi.com](mailto:info@concilivi.com)