

**LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE
DANS DES PETITES ET MOYENNES
ENTREPRISES QUÉBÉCOISES**

Comptes rendus détaillés des groupes de
discussion et des entretiens semi-structurés

Juillet 2004

Recherche réalisée pour : le Ministère de l'Emploi, de la solidarité sociale et de la famille (MESSF)
Direction générale des politiques familiales
Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

Collecte des données et rédaction : **Renée Dubé**, associée et chargée de projet
Zins Beuchesne et associés

Coordination du projet pour le MESSF : **Maude Rochette**, agente de recherche
Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique – Famille

Avec la collaboration, à différentes étapes du projet, de : **Jacinte Roberge** et **Gisèle Tourigny**
Conseil de la famille et de l'enfance
Julie Thériault, **Yves Hallée** et **Lise Chrétien**
Ministère du travail
Caroline Choisselet
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

TABLE DES MATIÈRES

| | Page |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Présentation..... | 1 |
| Chapitre 1 Comptes rendus détaillés des vingt groupes de discussion | 2 |
| 1.1 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés des secteurs primaire et secondaire dans des entreprises de moins de 50 employés de la région de Québec..... | 2 |
| 1.1.1 Profil des participants | 2 |
| 1.1.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF | 3 |
| 1.1.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF | 4 |
| 1.1.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF | 5 |
| 1.1.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF..... | 5 |
| 1.1.6 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF | 6 |
| 1.1.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF | 6 |
| 1.2 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans des entreprises de moins de 50 employés de la région de Québec..... | 7 |
| 1.2.1 Profil des participants | 7 |
| 1.2.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF | 8 |
| 1.2.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF | 10 |
| 1.2.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF | 10 |
| 1.2.5 Efficacité des mesures et des solutions favorisant la CTF dans le milieu de travail..... | 10 |
| 1.2.6 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF..... | 11 |
| 1.2.7 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF | 11 |
| 1.2.8 Rôle du gouvernement en matière de CTF | 12 |
| 1.3 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés des secteurs primaire et secondaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région de Québec..... | 12 |
| 1.3.1 Profil des participants | 12 |
| 1.3.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF | 13 |
| 1.3.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF | 14 |

Table des matières (suite)

| | Page |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.3.4 | Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF 15 |
| 1.3.5 | Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF 15 |
| 1.3.6 | Rôle du gouvernement en matière de CTF 16 |
| 1.4 | Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région de Québec 16 |
| 1.4.1 | Profil des participants 16 |
| 1.4.2 | Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF 17 |
| 1.4.3 | Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF 18 |
| 1.4.4 | Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la conciliation..... 18 |
| 1.4.5 | Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF..... 19 |
| 1.4.6 | Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF 19 |
| 1.4.7 | Rôle du gouvernement en matière de CTF 19 |
| 1.5 | Compte rendu du groupe réalisé avec des employeurs, tous secteurs et tailles d'entreprise confondus de la région de Québec..... 20 |
| 1.5.1 | Profil des participants 20 |
| 1.5.2 | Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF 20 |
| 1.5.3 | Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF 22 |
| 1.5.4 | Efficacité des mesures et des solutions favorisant la CTF dans le milieu de travail..... 23 |
| 1.5.5 | Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF 24 |
| 1.5.6 | Rôle du gouvernement en matière de CTF 24 |
| 1.5.7 | Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF..... 25 |
| 1.6 | Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur secondaire dans les entreprises de 1 à 9 employés de la région de Montréal 25 |
| 1.6.1 | Profil des participants 25 |
| 1.6.2 | Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF 26 |
| 1.6.3 | Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF 28 |
| 1.6.4 | Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF 28 |
| 1.6.5 | Rôle du gouvernement en matière de CTF 29 |

Table des matières (suite)

| | Page |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1.6.6 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF..... | 30 |
| 1.7 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans les entreprises de 1 à 9 employés de la région de Montréal..... | 30 |
| 1.7.1 Profil des participants | 31 |
| 1.7.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF | 31 |
| 1.7.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF | 33 |
| 1.7.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF | 34 |
| 1.7.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF..... | 34 |
| 1.7.6 Autres formes de soutien externe au milieu de travail pour faciliter la CTF | 35 |
| 1.7.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF | 35 |
| 1.7.8 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF..... | 36 |
| 1.8 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés des secteurs primaire et secondaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région de Montréal | 36 |
| 1.8.1 Profil des participants | 36 |
| 1.8.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF | 37 |
| 1.8.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF | 39 |
| 1.8.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF | 40 |
| 1.8.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF..... | 40 |
| 1.8.6 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF | 40 |
| 1.8.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF | 41 |
| 1.8.8 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF..... | 42 |
| 1.9 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région de Montréal | 42 |
| 1.9.1 Profil des participants | 42 |
| 1.9.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF | 43 |
| 1.9.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise afin de favoriser la CTF | 45 |

Table des matières (suite)

| | Page |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.9.4 | Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF46 |
| 1.9.5 | Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF46 |
| 1.9.6 | Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF47 |
| 1.9.7 | Rôle du gouvernement en matière de CTF47 |
| 1.9.8 | Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF et sensibiliser les employeurs.....48 |
| 1.10 | Compte rendu du groupe réalisé avec des employeurs du secteur secondaire ou tertiaire pour les entreprises de 1 à 9 employés de la région de Montréal48 |
| 1.10.1 | Profil des participants48 |
| 1.10.2 | Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF49 |
| 1.10.3 | Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF51 |
| 1.10.4 | Efficacité des mesures et des solutions favorisant la CTF dans le milieu de travail.....52 |
| 1.10.5 | Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF52 |
| 1.10.6 | Rôle du gouvernement en matière de CTF53 |
| 1.10.7 | Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF et sensibiliser les employeurs.....54 |
| 1.11 | Compte rendu du groupe réalisé avec des employés des secteurs primaire et secondaire dans des entreprises de moins de 50 employés de la région du Saguenay54 |
| 1.11.1 | Profil des participants54 |
| 1.11.2 | Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF55 |
| 1.11.3 | Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF56 |
| 1.11.4 | Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF56 |
| 1.11.5 | Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF57 |
| 1.11.6 | Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF57 |
| 1.11.7 | Rôle du gouvernement en matière de CTF57 |
| 1.12 | Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans des entreprises de moins de 50 employés de la région du Saguenay58 |
| 1.12.1 | Profil des participants58 |
| 1.12.2 | Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF59 |

Table des matières (suite)

| | Page |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1.12.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF | 60 |
| 1.12.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF | 60 |
| 1.12.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF | 60 |
| 1.12.6 Autres formes de soutien externe au milieu de travail pour faciliter la CTF | 61 |
| 1.12.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF | 61 |
| 1.12.8 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF..... | 61 |
| | |
| 1.13 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés des secteurs primaire et secondaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région du Saguenay | 61 |
| 1.13.1 Profil des participants | 61 |
| 1.13.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF | 62 |
| 1.13.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF | 63 |
| 1.13.4 Autres ressources externes utilisées afin de favoriser la CTF | 64 |
| 1.13.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF | 64 |
| 1.13.6 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF | 65 |
| 1.13.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF | 65 |
| 1.13.8 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF..... | 65 |
| | |
| 1.14 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région du Saguenay | 65 |
| 1.14.1 Profil des participants | 65 |
| 1.14.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF | 66 |
| 1.14.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF | 67 |
| 1.14.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF | 68 |
| 1.14.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF | 68 |
| 1.14.6 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF | 68 |
| 1.14.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF | 69 |
| 1.14.8 Moyens de communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF..... | 69 |

Table des matières (suite)

| | Page |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.15 | Compte rendu du groupe réalisé avec des employeurs, tous secteurs et tailles d'entreprise confondus de la région du Saguenay69 |
| 1.15.1 | Profil des participants69 |
| 1.15.2 | Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF70 |
| 1.15.3 | Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF71 |
| 1.15.4 | Efficacité des mesures et des solutions favorisant la CTF dans le milieu de travail.....72 |
| 1.15.5 | Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF72 |
| 1.15.6 | Rôle du gouvernement en matière de CTF72 |
| 1.15.7 | Moyens de communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF.....73 |
| 1.16 | Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur secondaire dans des entreprises de moins de 50 employés de la région de Laval.....73 |
| 1.16.1 | Profil des participants73 |
| 1.16.2 | Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF74 |
| 1.16.3 | Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF76 |
| 1.16.4 | Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF77 |
| 1.16.5 | Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF.....77 |
| 1.16.6 | Autres formes de soutien externe pour favoriser la CTF78 |
| 1.16.7 | Rôle du gouvernement en matière de CTF78 |
| 1.16.8 | Moyens de communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF.....78 |
| 1.17 | Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans des entreprises de moins de 50 employés de la région de Laval.....79 |
| 1.17.1 | Profil des participants79 |
| 1.17.2 | Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF79 |
| 1.17.3 | Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF81 |
| 1.17.4 | Efficacité des mesures et des solutions favorisant le CTF dans le milieu de travail.....82 |
| 1.17.5 | Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF82 |
| 1.17.6 | Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF82 |

Table des matières (suite)

| | Page |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1.17.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF | 83 |
| 1.17.8 Moyens de communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF..... | 83 |
| 1.18 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés des secteurs primaire et secondaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région de Laval..... | 84 |
| 1.18.1 Profil des participants | 84 |
| 1.18.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF | 85 |
| 1.18.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF | 86 |
| 1.18.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la conciliation..... | 87 |
| 1.18.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF..... | 87 |
| 1.18.6 Autres formes de soutien externe pour favoriser la CTF | 87 |
| 1.18.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF | 88 |
| 1.18.8 Moyens de communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF..... | 88 |
| 1.19 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région de Laval | 89 |
| 1.19.1 Profil des participants | 89 |
| 1.19.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF | 90 |
| 1.19.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF | 92 |
| 1.19.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF | 93 |
| 1.19.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF..... | 93 |
| 1.19.6 Rôle du gouvernement en matière de CTF | 94 |
| 1.19.7 Moyens de communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF..... | 94 |
| 1.20 Compte rendu du groupe réalisé avec des employeurs, tous secteurs et tailles d'entreprise confondus de la région de Laval..... | 95 |
| 1.20.1 Profil des participants | 95 |
| 1.20.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF | 96 |
| 1.20.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF | 98 |
| 1.20.4 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF | 98 |

Table des matières (suite)

| | Page |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1.20.5 Rôle du gouvernement en matière de CTF | 98 |
| 1.20.6 Moyens de communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF..... | 99 |
| 1.21 Sommaires régionaux..... | 99 |
| 1.21.1 Sommaire de la région de Québec | 99 |
| 1.21.2 Sommaire de la région de Montréal..... | 102 |
| 1.21.3 Sommaire de la région du Saguenay..... | 105 |
| 1.21.4 Sommaire de la région de Laval | 107 |
| Chapitre 2 Comptes rendus détaillés par secteur d'activité des 60 entretiens semi- structurés | 111 |
| 2.1 Sommaire des entretiens semi-structurés..... | 111 |
| 2.2 Compte rendu – Dirigeants de PME du secteur primaire | 115 |
| 2.2.1 Profil des employeurs | 115 |
| 2.2.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de conciliation travail-famille | 116 |
| 2.2.3 Solutions et mesures offertes par l'employeur pour aider la conciliation | 117 |
| 2.2.4 Efficacité des mesures et des solutions favorisant la conciliation travail- famille dans le milieu de travail | 119 |
| 2.2.5 Besoins et attentes des employeurs quant aux autres formes de soutien externes au milieu de travail | 119 |
| 2.3 Compte rendu – Dirigeants de PME du secteur secondaire..... | 120 |
| 2.3.1 Profil des employeurs | 120 |
| 2.3.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de conciliation travail-famille | 122 |
| 2.3.3 Solutions et mesures offertes par l'employeur pour aider la conciliation | 123 |
| 2.3.4 Efficacité des mesures et des solutions favorisant la conciliation travail- famille dans le milieu de travail | 125 |
| 2.3.5 Besoins et attentes des employeurs quant aux autres formes de soutien externes au milieu de travail | 126 |
| 2.4 Compte rendu – Dirigeants de PME du secteur tertiaire | 128 |
| 2.4.1 Profil des employeurs | 128 |

Table des matières (suite)

| | Page |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 2.4.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de conciliation travail-famille | 130 |
| 2.4.3 Solutions et mesures offertes par l'employeur pour aider la conciliation | 132 |
| 2.4.4 Efficacité des mesures et des solutions favorisant la conciliation travail-famille dans le milieu de travail | 135 |
| 2.4.5 Besoins et attentes des employeurs quant aux autres formes de soutien externes au milieu de travail | 135 |

Présentation

Dans le cadre de l'Étude qualitative sur la conciliation travail-famille (CTF) dans des petites et moyennes entreprises québécoises de moins de 100 employés, le présent document expose, dans un premier temps, les comptes rendus détaillés de 20 groupes de discussion tenus avec des employés¹ et des employeurs de quatre grandes villes du Québec – Québec, Montréal, Saguenay et Laval – œuvrant à l'intérieur de PME de moins de 100 employés dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Un sommaire pour chacune des régions est également présenté.

Dans un deuxième temps, les comptes rendus de 60 entretiens semi-structurés réalisés avec des employeurs des différentes régions du Québec œuvrant à l'intérieur de PME de moins de 100 employés dans divers secteurs d'activité sont présentés. Un sommaire pour chacun des grands secteurs d'activité complète les comptes rendus.

1. Dans ce document, le masculin est pris dans son sens générique et désigne aussi bien les femmes que les hommes.

CHAPITRE 1 COMPTES RENDUS DÉTAILLÉS DES VINGT GROUPES DE DISCUSSION

1.1 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés des secteurs primaire et secondaire dans des entreprises de moins de 50 employés de la région de Québec

Cette section expose les propos tenus par des travailleurs des secteurs primaire et secondaire œuvrant dans des entreprises de moins de 50 employés situées dans la région de Québec (**groupe de discussion réalisé le 5 novembre de 17 h 30 à 19 h 30**). Il réunissait des personnes ayant des responsabilités familiales, notamment un enfant à charge, ou la responsabilité d'une personne en perte d'autonomie ou malade.

1.1.1 Profil des participants

Ce groupe de discussion réunissait 8 participants, 4 femmes et 4 hommes, âgés de 24 à 55 ans, tous des travailleurs dans une entreprise œuvrant dans les secteurs primaire et secondaire.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| ÂGE | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Moins de 30 ans | 1 |
| 30-34 ans | 1 |
| 35-39 ans | 1 |
| 40-44 ans | 1 |
| 45 ans et plus | 4 |

| RESPONSABILITÉ | |
|---------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE* | NOMBRE |
| Enfant âgé de moins de 4 ans | 2 |
| Enfant âgé de 5 à 11 ans | 2 |
| Enfant âgé de 12 à 18 ans | 5 |
| Enfant âgé de plus de 19 ans | 1 |
| Proche malade ou en perte d'autonomie | 2 |

* Réponses non mutuellement exclusives

| SITUATION FAMILIALE | |
|----------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Personne seule | 1 |
| Parent seul avec enfant(s) à la maison | 4 |
| Parent seul sans enfant à la maison | 1 |
| Couple cohabitant avec enfant(s) | 2 |

| STATUT D'EMPLOI | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Temps plein | 5 |
| Contractuel | 1 |
| Temporaire | 1 |
| Sur appel | 1 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 1 |
| Non | 7 |

| DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS LIÉS AU TRAVAIL | |
|----------------------------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 2 |
| Non | 6 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|-----------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Jour seulement | 5 |
| Rotation deux quarts | 2 |
| Rotation trois quarts | 1 |

1.1.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

On demande d'abord aux participants de définir, en leurs termes, ce qu'est la « conciliation travail-famille ». Les propos recueillis sont les suivants :

- le manque de temps;
- l'entente entre les deux conjoints;
- une bonne organisation (afin d'avoir un peu de temps pour soi);
- les études (devoirs et leçons) des enfants;
- la gestion du travail et de la famille : « Comment bien faire les deux »;
- la gestion adéquate de temps.

La majorité des participants estiment que la qualité de vie à la maison affecte la qualité du travail de l'employé. Selon eux, les deux sont intimement liées :

« On peut être heureux au travail si on s'occupe bien des gens à la maison. Pour ça, il faut être capable de se libérer en cas d'urgence. »

Par contre, pour un participant (masculin), il est possible de distinguer les deux. Selon lui, son contexte familial n'influence pas sa qualité de vie au travail.

Difficultés à concilier le travail et la famille

Les participants affirment avoir de la difficulté à concilier le travail et la famille lors de circonstances particulières comme :

- lorsqu'un enfant est malade;
- lorsqu'un parent est en perte d'autonomie ou hospitalisé;
- lors des journées pédagogiques;

« Lors des journées pédagogiques, je dois laisser mon garçon de 12 ans seul à la maison et ça me stresse énormément. Il est à l'âge où il essaie plein de choses, il invite des amis, il oublie d'éteindre la cuisinière. J'appelle plusieurs fois par jour, mais je n'ai jamais l'esprit tranquille. Ces journées-là me rendent fou. »

L'horaire des services de garde représente aussi un problème pour les parents. Les pénalités émises pour les retards mettent beaucoup de pression sur le dos des parents :

« Je n'ai pas les moyens de payer 25 \$ de plus par semaine pour des retards. »

Finalement, pour certains participants dont la situation financière est plus précaire, s'absenter du travail lorsqu'un enfant est malade constitue un stress financier (dans le cas où les heures sont retranchées).

Certains participants qui sont payés au salaire minimum vont même jusqu'à dire qu'ils ne travaillent que par fierté puisqu'ils gagneraient autant d'argent, sinon plus, en étant sur l'aide sociale. De plus, ils n'auraient pas à payer la garderie.

Situations familiales ou personnelles rendant difficile la CTF

Seulement deux des huit participants vivent en couple et dans les deux cas, le conjoint travaille à l'extérieur du foyer, ce qui ne semble pas faciliter la CTF.

Caractéristiques ou exigences du milieu de travail rendant difficile la CTF

Lorsque des urgences familiales surviennent, il est difficile, pour les participants, de quitter leur travail et ce, pour plusieurs raisons :

- personne ne peut remplacer l'employé à la production :
« Si je pars il n'y a plus personne pour faire les beignes. Je sais que je suis interchangeable et que je peux perdre ma job si je pars. »
- l'employeur n'est pas compréhensif et exprime son désaccord;
- l'employeur ne permet pas aux employés de reprendre les heures perdues.

Heureusement, pour certains participants le conjoint et/ou les grands-parents peuvent dépanner à l'occasion :

« Le père de mon enfant est très présent et peut plus facilement se libérer de son travail. Ma mère peut aussi dépanner à l'occasion. On finit toujours par s'arranger. Moi si je pars je sais que je peux perdre ma job, je suis un numéro. »

Dans certains cas, l'âge des enfants et l'attitude de l'employeur facilitent la CTF :

« Pour moi c'est plus facile, mes enfants sont plus autonomes maintenant (16 ans et 18 ans) et peuvent rester seuls à la maison. En plus, en cas d'urgence, mon employeur est très compréhensif et l'ambiance de travail est excellente. »

Pour un des participants, sa situation professionnelle lui permet de gérer lui-même son horaire :

« Je suis copropriétaire d'une ferme avec mes frères et je m'occupe de ma mère. Elle a récemment été hospitalisée à plusieurs reprises (9 fois). Depuis octobre je ne suis pratiquement pas allé travailler, mes frères me remplacent. »

1.1.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Aucune mesure formelle n'existe dans les entreprises où travaillent les participants. Il s'agit plutôt de mesures informelles prises selon la situation et le besoin de l'employé. Lorsqu'un employé doit partir durant les heures de travail, il doit aviser son supérieur immédiat et les trois scénarios suivants sont vécus :

- je quitte mon travail, mais mon temps est « coupé »;
- je quitte mon travail, mais je dois m'assurer de faire mon travail plus tard;
- je travaille le soir et/ou le week-end pour reprendre mes heures.

Selon la majorité des participants, les employeurs n'offrent pas de mesures formelles parce que leurs seuls objectifs sont la performance et la rentabilité de l'entreprise. Par contre, selon certains participants, il n'est pas nécessaire d'avoir des mesures formelles lorsque les deux parties arrivent à s'entendre et que les patrons/superviseurs immédiats sont compréhensifs et humains (c'est souvent le cas lorsqu'ils ont eux-mêmes de la famille, des enfants.)

1.1.4 *Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF*

Très peu de ressources externes sont utilisées par les participants afin de favoriser la CTF. Un seul participant reçoit de l'aide du CLSC pour s'occuper d'une personne en perte d'autonomie. Les participants ayant des enfants un peu plus âgés misent plutôt sur le partage des tâches familiales.

Les participants ont développé certains trucs afin d'améliorer la gestion familiale quotidienne, principalement pour les repas :

- l'achat de mets préparés en magasin;
- la préparation des repas pendant la fin de semaine (pour la semaine à venir);
- l'achat de mets congelés;
- la préparation de repas conservés au congélateur;
- le repas au restaurant (ou pour emporter);
- l'achat de viandes froides;
- l'achat de repas en conserve;
- l'utilisation des « restes de la veille ».

1.1.5 *Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF*

Afin d'aider les travailleurs à concilier le travail et la famille, les participants proposent quelques idées qui pourraient être soumises aux employeurs :

- prévoir des congés d'urgence;
- former les employés afin qu'ils puissent être polyvalents et ainsi remplacer un employé qui doit quitter son travail pour une urgence;
- introduire un système de rotation des tâches;
- offrir une garderie en milieu de travail;
- offrir un service de dépannage (transport des enfants, gardienne d'urgence);
- offrir des journées de vacances flexibles (à raison d'une demi-journée ou d'une journée à la fois selon le besoin);
- offrir des horaires flexibles (en début et en fin de journée);
- offrir moins de vacances (par exemple, deux semaines plutôt que trois) et avoir une semaine de congé parental;
- offrir des semaines de travail de 40 heures en 4 jours.

Moyens utilisés afin de sensibiliser les employeurs aux besoins des travailleurs

Afin de mieux faire comprendre les besoins des travailleurs aux employeurs et de développer des solutions telles que mentionnées précédemment, les participants suggèrent les moyens suivants :

- organiser des rencontres d'information entre employeurs et spécialistes de la CTF;
- former des comités d'employés sur la CTF qui se réunissent avec l'employeur (et faire comprendre à l'employeur l'importance de cette problématique);
- faire remplir des questionnaires « anonymes » aux employés afin qu'ils expriment leurs besoins en toute confidentialité.

1.1.6 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF

Les commissions scolaires, les municipalités et les CLSC sont les trois organismes mentionnés par les participants comme étant des soutiens intéressants dans la CTF.

Concernant les commissions scolaires, principalement au niveau secondaire, les participants désireraient un meilleur encadrement après les heures de cours (meilleures activités parascolaires, cafétéria sur place). À ce niveau, les garderies n'existent plus et les activités parascolaires sont optionnelles et souvent boudées par les jeunes. Cette situation fait en sorte que des jeunes de 12, 13 et 14 ans sont laissés à eux-mêmes jusqu'à l'arrivée des parents et, dans certains cas, les adolescents n'ont pas la maturité nécessaire pour faire face à une telle situation quotidiennement.

Au niveau municipal, la demande est reliée aux camps de jour (terrains de jeux). Dans la plupart des villes, il existe toutefois un laps de temps de 1 à 2 semaines entre la fin des classes en juin et le début des camps de jour, ainsi qu'entre la fin des camps de jour et la rentrée scolaire en septembre, créant un casse-tête pour les parents. Ces derniers aimeraient que la durée des camps de jour soit prolongée afin de coïncider avec le calendrier scolaire ou encore que la ville offre un service de garde pour combler le temps entre les deux.

Les services offerts par les CLSC sont peu connus des participants. Seulement un participant a recours à ces services pour l'aider à prodiguer des soins à une personne âgée.

Enfin, la forme d'aide externe la plus souhaitée par les participants serait d'avoir une gardienne à la maison. Cependant, tous soulignent que le revenu familial ne leur permet pas une telle dépense.

1.1.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Les participants suggèrent quelques pistes de solution au gouvernement pour faciliter la CTF :

- sensibiliser les employeurs par la diffusion d'information;
- compenser financièrement l'employeur pour les heures perdues lors des absences des employés (allocation aux employeurs pour les congés parentaux payés par l'employeur);
- modifier les normes du travail afin que tous les travailleurs bénéficient des mêmes privilèges (congés de maladie payés, horaire flexible).

Par contre, tous sont d'avis que le gouvernement doit minimiser son rôle puisque chaque service offert coûte très cher aux contribuables.

La possibilité d'offrir une allocation familiale pour les personnes âgées (telle que suggérée par l'animatrice) plaît à l'ensemble des participants. Selon eux, il serait sûrement plus avantageux pour le gouvernement d'aider financièrement les familles et de les encourager à prendre soin de leurs parents plutôt que de les placer dans des centres subventionnés.

1.2 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans des entreprises de moins de 50 employés de la région de Québec

Cette section expose les propos tenus par des travailleurs du secteur tertiaire œuvrant dans des entreprises de moins de 50 employés situées dans la région de Québec (**groupe de discussion réalisé le 5 novembre de 19 h 30 à 21 h 30**). Il réunissait des personnes ayant des responsabilités familiales, notamment un enfant à charge ou la responsabilité d'une personne en perte d'autonomie ou malade.

1.2.1 Profil des participants

Ce groupe de discussion réunissait 9 participants, 6 femmes et 3 hommes, âgés de 24 à 55 ans, tous des travailleurs dans le secteur tertiaire.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| ÂGE | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Moins de 30 ans | 2 |
| 30-34 ans | 2 |
| 35-39 ans | 2 |
| 40-44 ans | 1 |
| 45 ans et plus | 2 |

| RESPONSABILITÉ | |
|---------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE* | NOMBRE |
| Enfant âgé de moins de 4 ans | 5 |
| Enfant âgé de 5 à 11 ans | 4 |
| Enfant âgé de 12 à 18 ans | 3 |
| Proche malade ou en perte d'autonomie | 1 |

* Réponses non mutuellement exclusives

| SITUATION FAMILIALE | |
|----------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Personne seule | 1 |
| Parent seul avec enfant(s) à la maison | 3 |
| Couple cohabitant avec enfant(s) | 4 |
| Couple cohabitant sans enfant | 1 |

| STATUT D'EMPLOI | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Temps plein | 7 |
| Temps partiel | 1 |
| Temporaire | 1 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 3 |
| Non | 6 |

| DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS LIÉS AU TRAVAIL | |
|----------------------------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 2 |
| Non | 7 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|--------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Jour seulement | 6 |
| Jour et soir ou soir seulement | 1 |
| Rotation trois quarts | 1 |
| Soir et nuit | 1 |

1.2.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

Les participants sont invités à définir en leurs propres termes ce qu'est la « conciliation travail-famille ». Les propos recueillis sont les suivants :

- tout faire en 24 heures;
- gérer le temps;
- tout faire en si peu de temps;
- organiser et stresser;
- courir du matin au soir;
- être fatigué et manquer d'énergie;
- planifier;
- être courageuse;
- avoir deux quarts de travail :

« Le deuxième quart de travail commence à 17 h, il faut gérer les retards à la garderie, les pénalités et ensuite le souper, le bain et le dodo. »

Difficultés à concilier le travail et la famille

Les participants citent 3 principales raisons pour expliquer leurs difficultés à concilier le travail et la famille :

- le manque de temps :

« J'arrive à 18 h avec les enfants, je dois faire le souper, on doit manger, ensuite il y a le bain et le dodo à 20 h. On manque de temps pour tout faire et passer du temps de qualité avec nos enfants. »

- le manque d'énergie (surcharge de travail) :

« Mon fils m'a dit que j'étais toujours fatiguée. Ça m'a fait beaucoup de peine. »

- un conjoint absent en raison du travail :

« Mon conjoint travaille de nuit. Il n'est pas de retour lorsque je quitte avec les enfants le matin et à mon retour en fin de journée il a déjà quitté pour son travail. La semaine, c'est comme si j'étais monoparentale. »

Horaire de travail, transport et CTF

Les participants ont tous un profil différent en ce qui concerne leur horaire de travail et le temps consacré au transport :

- 4 d'entre eux ont un horaire fixe où il n'est pas possible de varier les heures en début ou fin de journée pour répondre à une urgence familiale;
- 2 ont un horaire flexible en début et/ou en fin de journée leur permettant de répondre à une urgence personnelle;
- un participant a un horaire fixe sur différents quarts de travail (jour-soir-nuit);
- un participant a son bureau à la maison et peut donc gérer son horaire selon les besoins familiaux;
- un participant n'a pas précisé son horaire.

Pour trois des huit participants, le temps alloué au transport est une variable importante dans l'organisation de la journée. Dans les trois cas, la garderie, le lieu de travail et le domicile sont situés dans trois secteurs différents de la ville, ce qui nécessite beaucoup de temps de « voiturage » matin et soir.

Situations familiales ou personnelles rendant difficile la CTF

Selon les participants, certaines situations familiales ou personnelles rendent la CTF encore plus difficile :

- les congés pédagogiques;
- la grève des CPE;
- un enfant malade;
- les vacances estivales de la gardienne;
- les tâches ménagères à accomplir en plus du travail, des repas, des devoirs, des courses, etc.

Les solutions aux différentes situations mentionnées précédemment sont les suivantes :

- la famille (grands-parents, oncles/tantes, etc.) garde l'enfant;
- le conjoint amène l'enfant à son travail;
- le parent prend une journée de congé (sans solde, de maladie ou temps accumulé).

Cinq des neuf participants vivent en couple et, dans tous les cas, les deux conjoints travaillent à l'extérieur de la maison, ce qui rend la CTF difficile.

Caractéristiques ou exigences du milieu de travail rendant difficile la CTF

Certaines situations spécifiques du milieu de travail des participants rendent la CTF plus difficile, par exemple :

- une surcharge de travail menant à l'épuisement;
- un horaire de travail exigeant de travailler une fin de semaine sur deux (difficile pour une mère monoparentale);
- de longues heures de travail reliées au secteur d'activité (terrassment et déneigement) :

« Pendant la saison du déneigement je peux travailler de jour, de nuit et pendant les fins de semaine. »

1.2.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Pour un participant, certaines mesures formelles sont en place dans l'entreprise pour faciliter la CTF (l'employeur était le gouvernement du Québec) :

- la semaine de quatre jours;
- un horaire flexible;
- des heures cumulables.

D'autres mesures, plus informelles, sont aussi offertes aux participants comme :

- la possibilité de partir pour une urgence familiale sans avoir à reprendre ou « couper » les heures;
- la possibilité de partir pour une urgence familiale tout en reprenant les heures à un autre moment ou en retranchant le temps sur la paye;
- la possibilité d'amener l'enfant au travail si aucune autre solution n'est possible.

Dans tous les cas, les participants reconnaissent l'importance d'avoir un employeur compréhensif.

Aucun des participants n'avait été mis au courant « officiellement » des mesures formelles et informelles offertes par l'employeur. C'est en s'informant auprès des autres employés que chacun a appris la façon de faire de l'employeur en cas d'urgence familiale.

1.2.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF

Aucun des participants n'a recours à des ressources externes pour faciliter la CTF. Tous s'entendent pour dire qu'une aide à la maison serait très appréciée, mais que leur budget ne permet pas une telle dépense.

Par contre, ils ont développé des trucs afin de faciliter leur vie quotidienne :

- l'inscription de l'enfant à des activités après les heures de cours avec co-voiturage;
- la préparation des repas pendant le week-end (pour la semaine à venir);
- la préparation de repas congelés;
- la préparation de soupers très légers et vite faits;
- les commandes au restaurant;
- l'aide des grands-parents pour certains menus (pâtés, sauce à spaghetti).

1.2.5 Efficacité des mesures et des solutions favorisant la CTF dans le milieu de travail

Tous les participants pensent que les mesures formelles et informelles favorisant la CTF facilitent la vie de famille, principalement en réduisant le stress qui provient de deux sources : la pression de laisser son travail au milieu de la journée; le stress financier relié à la perte d'heures due à une absence.

1.2.6 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF

Certaines mesures pourraient être implantées en entreprises pour aider les employés à mieux concilier le travail et la famille :

- la possibilité de travailler 3 ou 4 jours par semaine sans être pénalisé financièrement;
- la disponibilité d'une garderie en milieu de travail;
- la fermeture des commerces le dimanche et les jours fériés;
- la possibilité de travailler 35 heures plutôt que 37,5 heures.

Moyens utilisés afin de sensibiliser les employeurs aux besoins des travailleurs

Afin de s'assurer que les employeurs comprennent les difficultés éprouvées par les travailleurs dans la conciliation de leurs responsabilités professionnelles et familiales, de même que les bénéfices qui y sont reliés, les participants suggèrent les moyens suivants :

- offrir un cours ou des sessions d'information sur le sujet;
- offrir un programme avec crédit d'impôt;
- publier un communiqué officiel des normes du travail;
- communiquer directement avec le responsable des ressources humaines ou de la paye;
- organiser des rencontres employés/employeurs.

1.2.7 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF

Les participants expriment certains besoins relativement au milieu scolaire :

- des horaires de classe allongés, entrecoupés de périodes de jeux;
- des activités plus diversifiées après les classes : aide aux devoirs, activités sportives, laboratoire informatique, activités extérieures;
- un meilleur soutien de la part des différents intervenants psychosociaux.

D'autres formes de soutien sont attendues au niveau municipal :

- éliminer les semaines entre la fin des classes et le début des camps de jour en juin ainsi que les semaines entre la fin des camps et le retour en classe en septembre;
- offrir des camps de fin de semaine;
- accélérer le jumelage d'un enfant avec un Grand Frère (organisme Grande Sœur, Grand Frère).

Plus de soutien serait aussi apprécié de la part des CLSC :

- un service de répit-dépannage (camp de week-end) offert aux parents de jeunes enfants et pas seulement aux parents de poupons;
- la diffusion adéquate des services offerts dans les CLSC.

Enfin, les participants souhaiteraient mieux connaître les programmes offerts dans les CLSC et proposent divers moyens de communication qui les rejoindraient davantage :

- la télévision;
- les cartons de lait;
- la radio (pendant les heures de pointe en début et fin de journée).

1.2.8 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Malgré la réticence de certains participants à donner plus de responsabilités au gouvernement (afin de ne pas augmenter les taxes), diverses solutions pouvant faciliter la CTF sont proposées :

- mettre en place la semaine de 4 jours;
- augmenter les allocations familiales;
- améliorer le congé de maternité (augmenter le revenu alloué et le distinguer de l'assurance emploi);
- tenir compte de la situation des familles reconstituées.

1.3 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés des secteurs primaire et secondaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région de Québec

Cette section expose les propos tenus par des travailleurs des secteurs primaire et secondaire œuvrant dans des entreprises de 50 à 99 employés situées dans la région de Québec (**groupe de discussion réalisé le 6 novembre de 17 h 30 à 19 h 30**). Il réunissait des personnes ayant des responsabilités familiales, notamment un enfant à charge ou la responsabilité d'une personne en perte d'autonomie ou malade.

1.3.1 Profil des participants

Ce groupe de discussion réunissait 8 participants, 4 femmes et 4 hommes, âgés de 33 à 48 ans, tous des travailleurs dans les secteurs primaire et secondaire.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| ÂGE | |
|----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| 30-34 ans | 2 |
| 35-39 ans | 2 |
| 40-44 ans | 2 |
| 45 ans et plus | 2 |

| RESPONSABILITÉ | |
|---------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE* | NOMBRE |
| Enfant âgé de moins de 4 ans | 2 |
| Enfant âgé de 5 à 11 ans | 5 |
| Enfant âgé de 12 à 18 ans | 5 |
| Proche malade ou en perte d'autonomie | 1 |

* Réponses non mutuellement exclusives

| SITUATION FAMILIALE | |
|----------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Parent seul avec enfant(s) à la maison | 3 |
| Couple cohabitant avec enfant(s) | 4 |
| Couple cohabitant sans enfant | 1 |

| STATUT D'EMPLOI | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Temps plein | 5 |
| Contractuel | 2 |
| Autre | 1 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 5 |
| Non | 3 |

| DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS LIÉS AU TRAVAIL | |
|----------------------------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 1 |
| Non | 7 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|-----------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Jour seulement | 7 |
| Rotation trois quarts | 1 |

1.3.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

Dans un premier temps, les participants sont invités à exprimer, dans leurs propres mots, ce qu'est la « conciliation travail-famille ». Les énoncés suivants sont mentionnés :

- répartir le temps entre la famille et le travail;
- travailler et gérer les repas, les tâches ménagères et trouver du temps pour soi;
- obtenir difficilement du temps en famille;
- organiser l'agenda.

Difficultés à concilier le travail et la famille

Même si ce n'est pas toujours facile de gérer travail et famille, les participants ne semblent pas éprouver de problèmes majeurs à concilier les deux.

Ils ont recours à certaines solutions en cas d'urgence familiale, comme :

- l'enfant vient au travail avec le parent;
- le parent prend une journée de congé si l'enfant est malade ou a une journée pédagogique;
- la mère de l'enfant (dans le cas d'une garde partagée) ou une voisine aide en cas d'urgence;
- l'employeur fait preuve de compréhension :

« Je peux m'absenter de mon travail pour des urgences familiales sans être coupé sur ma paye. »

- la conjointe qui peut aider (dans le cas d'une belle-mère qui est malade);
- une tante pouvant garder;
- finalement, une conjointe qui reste à la maison :

« Ma conjointe est à la maison. C'est un choix de vie que nous avons fait. Moi c'est pas une gardienne ni la voisine qui m'a élevé, c'est ma mère et ce sont des valeurs que nous partageons ma femme et moi. »

Une participante ajoute qu'il faut savoir choisir entre la famille et le travail :

« Il faut trancher. Lorsque mon enfant est malade je m'absente du travail, un point c'est tout. »

Par contre, dans certaines situations hors de leur contrôle, les participants éprouvent plus de difficultés à concilier travail et famille :

- le calendrier scolaire (congés pédagogiques et relâche scolaire);
- l'absence de grands-parents, d'oncles et de tantes dans la région.

Pour remédier à ces situations, les participants s'organisent de leur mieux :

- ils prévoient une semaine de vacances pour la relâche scolaire;
- les grands-parents prennent soin des enfants pendant les congés scolaires.

Situations familiales ou personnelles rendant la difficile la CTF

Cinq des huit participants vivent en couple et seulement un participant parmi eux a une conjointe qui ne travaille pas à l'extérieur du foyer. Dans ce cas, comme elle est à la maison et plus disponible, c'est elle qui répond aux urgences familiales. Les 3 autres participants vivent seuls et ont la garde partagée de leur(s) enfant(s).

Horaire de travail, transport et CTF

Tous les participants ont un horaire fixe, c'est-à-dire qu'ils doivent respecter les heures d'arrivée et de départ au travail et ont rarement la possibilité de faire des heures supplémentaires ou de les accumuler.

En ce qui a trait au transport, une seule participante indique certains inconvénients. Elle doit partir tôt avec son conjoint et attendre que celui-ci revienne la chercher en fin de journée. Une autre participante souligne avoir choisi son appartement en fonction de l'emplacement de l'école, de l'épicerie et des trajets d'autobus afin de créer le moins de problèmes pour elle et son enfant.

Caractéristiques ou exigences du milieu du travail rendant difficile la CTF

Il semblerait que le fait que le milieu de travail de certains participants compte plus de femmes que d'hommes n'aide en rien à la CTF. Au dire des participants, les femmes remarquent plus les absences de leurs consœurs et font plus de commentaires négatifs à cet égard.

Quant à savoir si un superviseur féminin est plus compréhensif lors d'urgences familiales, une participante répond par l'affirmative alors qu'une autre affirme le contraire. C'est plutôt le contexte familial du superviseur et sa personnalité qui influencent son attitude face à la CTF.

1.3.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Une seule mesure formelle est offerte par les employeurs pour l'ensemble des participants : la possibilité de travailler 40 heures par semaine sur 4 jours.

Quant aux mesures informelles, six travailleurs sur huit ont la possibilité de partir en cas d'urgence personnelle, mais dans leur cas il s'agit d'absence sans solde. Une seule personne peut le faire sans voir son « temps coupé ».

Un participant explique que son employeur est très sévère et que c'est donc très compliqué pour lui de s'absenter durant les heures de travail (billets de médecin requis, justification au syndicat, etc.). Finalement, pour un participant qui est bûcheron, il lui est très difficile de revenir à la maison en cas de problèmes.

Les participants estiment que les employeurs ne mettent pas plus de mesures formelles ou informelles à la disposition des employés pour les raisons suivantes :

- les employés abuseraient;
- les coûts sont trop élevés;
- la CTF ne concerne pas la majorité des employés;
- l'employeur ne vit pas la même réalité que ses employés (les patrons disposent d'un plus gros salaire et peuvent s'offrir une aide à la maison).

On constate donc que les employés de ce groupe ne vivent pas de problèmes de CTF en partie parce qu'ils sont bien organisés à la maison. En conséquence, les employeurs n'ont pas à instaurer de mesures en ce sens. De l'avis des employés, comme leurs patrons sont plutôt rigides et que la nature de leur travail est peu flexible, ils entendent mal l'instauration de mesures « conciliantes » dans leur milieu de travail.

1.3.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF

Aucune ressource externe n'est utilisée par les participants afin d'aider à la CTF puisque ces derniers n'éprouvent pas de difficultés majeures. Un participant devant prendre soin d'une personne en perte d'autonomie juge ne pas avoir besoin de l'aide d'une infirmière du CLSC actuellement, mais envisage d'y avoir recours éventuellement. Par ailleurs, une mère monoparentale s'est vu refuser l'aide demandée au CLSC; elle s'est ainsi tournée vers un regroupement de parents monoparentaux.

Afin de faciliter la CTF, les participants ont recours à certains moyens à la maison :

- le partage des tâches ménagères avec les enfants et le conjoint;
- la préparation des repas pendant la fin de semaine;
- l'exécution des tâches ménagères pendant la fin de semaine;
- l'achat de repas congelés;
- finalement, des repas pris occasionnellement au restaurant.

Comme les participants rencontrés comptent davantage sur eux-mêmes que sur leur employeur pour faciliter la CTF, ils s'appuient également sur différents organismes tels :

- une garderie de soir et de nuit (CPE Les Petits Mulots);
- l'aide aux devoirs au niveau secondaire;
- le CLSC (aide ménagère et service de répit-dépannage);
- l'Association des grands-parents (aide aux devoirs et gardiennage).

1.3.5 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF

Au niveau des municipalités, les participants souhaiteraient une meilleure harmonisation entre les camps de jour et le calendrier scolaire. Les semaines où ni l'école ni le camp de jour fonctionnent représentent de vrais casse-tête pour les parents. Les solutions trouvées par les parents, par le passé, pour remédier à la situation sont les suivantes :

- faire venir une gardienne à la maison;
- demander de l'aide aux grands-parents;
- envoyer l'enfant chez des tantes à l'extérieur de la ville;
- s'organiser avec une voisine :

« Je m'organise avec une voisine qui a une fille du même âge que la mienne. On prend chacun à notre tour une semaine de vacances et on s'occupe des deux filles. »

1.3.6 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Quelques suggestions sont faites par les participants en ce qui a trait au rôle du gouvernement dans la CTF. Selon eux, il pourrait:

- donner un salaire aux femmes désirant rester à la maison pour les 5 premières années de l'enfant;
- donner une allocation « garderie » aux parents et les laisser utiliser ces fonds à leur discrétion (parent à la maison, gardienne à la maison, garderie privée, CPE, etc.);
- permettre l'ouverture d'un plus grand nombre de garderies.

1.4 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région de Québec

Cette section expose les propos tenus par des travailleurs du secteur tertiaire œuvrant dans des entreprises de 50 à 99 employés situées dans la région de Québec (**groupe de discussion réalisé le 6 novembre de 19 h 30 à 21 h 30**). Il réunissait des personnes ayant des responsabilités familiales, notamment un enfant à charge ou la responsabilité d'une personne en perte d'autonomie ou malade.

1.4.1 Profil des participants

Ce groupe de discussion réunissait 7 participants, 4 femmes et 3 hommes, âgés de 23 à 58 ans, tous des travailleurs dans le secteur tertiaire.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| ÂGE | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Moins de 30 ans | 2 |
| 30-34 ans | 1 |
| 35-39 ans | 1 |
| 45 ans et plus | 3 |

| RESPONSABILITÉ | |
|---------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE* | NOMBRE |
| Enfant âgé de moins de 4 ans | 5 |
| Enfant âgé de 5 à 11 ans | 3 |
| Enfant âgé de 12 à 18 ans | 1 |
| Proche malade ou en perte d'autonomie | 3 |

* Réponses non mutuellement exclusives

| SITUATION FAMILIALE | |
|----------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Parent seul avec enfant(s) à la maison | 1 |
| Couple cohabitant avec enfant(s) | 5 |
| Couple cohabitant sans enfant | 1 |

| STATUT D'EMPLOI | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Temps plein | 3 |
| Temps partiel | 1 |
| Contractuel | 2 |
| Autres | 1 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Non | 7 |

| DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS LIÉS AU TRAVAIL | |
|----------------------------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 1 |
| Non | 6 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|--------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Jour seulement | 4 |
| Jour et soir ou soir seulement | 3 |

1.4.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

Les participants sont invités à définir ce qu'est pour eux la « conciliation travail-famille ». Ils mentionnent :

- le rapport temps/organisation;
- la gestion de deux « emplois » à temps plein (c'est-à-dire au travail et à la maison);
- le partage entre les deux parties;
- combler les besoins des deux parties sans négliger l'un ou l'autre.

Difficultés à concilier le travail et la famille

Il est clair que les participants éprouvent des difficultés à concilier le travail et la famille. Toutefois, leurs problèmes sont principalement liées au manque de temps et d'énergie. Les journées de travail sont longues et exigeantes et une fois de retour à la maison, les enfants sont exigeants et il y a beaucoup de choses à faire en très peu de temps.

Situations familiales ou personnelles rendant difficile la CTF

Certaines situations familiales ou personnelles rendent la CTF particulièrement difficile :

- un enfant en bas âge autiste;
- la garde partagée des enfants;
- un enfant unique;
- les congés scolaires.

Certains participants éprouvent moins de problèmes de CTF, notamment pour les raisons suivantes :

- un conjoint est très présent et disponible;
- la garde partagée des enfants (une fin de semaine sur deux de répit);
- la disponibilité des grands-parents;
- des temps libres suffisants (ce qui permet de s'occuper d'un parent malade) :

« Je m'occupe de mon frère malade pendant mes temps libres. Je n'ai jamais eu à quitter mon travail à cause de lui. »

Six des sept participants vivent en couple. Dans deux cas, le conjoint (père) ne travaille pas à l'extérieur du foyer. Pour ces familles, la conciliation se fait beaucoup plus facilement puisque le conjoint qui demeure à la maison s'occupe du transport quotidien des enfants à l'école et dans un centre de soins spécialisés, et est présent lorsqu'un enfant est malade ou lors de congés scolaires.

Caractéristiques ou exigences du milieu du travail rendant difficile la CTF

D'autres situations liées au travail contribuent également à rendre la CTF difficile :

- un statut de travail précaire;
- un nouvel emploi :

« Le degré de difficulté varie selon la journée où arrive le problème. Je commence à faire de la suppléance en enseignement et je ne peux pas me permettre de refuser des offres ou de quitter mon emploi, et mon conjoint a un nouvel emploi. Les jours où je travaille au magasin c'est plus facile, je peux plus facilement me faire remplacer. »

Selon les participantes, les femmes sont victimes de sexisme à l'embauche. Lors des entretiens, les employeurs s'informent sur leur statut familial ainsi que sur leur désir d'avoir des enfants. Selon elles, leurs réponses influencent le choix de l'employeur.

Toujours selon les participantes, certaines ententes avec l'employeur favorisant la CTF contribuent à créer de la jalousie entre les collègues de travail :

« Mon employeur me permet de couper mon heure de lunch de 10 minutes afin de quitter à 15 h 20 et arriver avant la fermeture de l'hôpital où ma fille autiste va à tous les jours. Malgré que je travaille les mêmes heures que tout le monde, il y a des jaloux et certaines personnes chialent. »

1.4.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Toutes les mesures pour favoriser la CTF et connues des participants sont informelles. Il s'agit principalement de mesures prises « cas par cas » et selon la bonne volonté de l'employeur. Pour la majorité des participants, l'employeur les laisse partir en cas d'urgence, mais les heures de travail « perdues » ne sont pas rémunérées. En cas d'urgence familiale, seulement une participante peut quitter son emploi sans avoir à reprendre ses heures ou être pénalisée financièrement :

« J'ai un employeur fantastique! Il est très conciliant. Il m'a récemment donné tout mon avant-midi pour un rendez-vous avec ma fille et je n'ai pas eu à reprendre le temps. »

Dans un autre cas, la façon de procéder habituelle est l'échange de quarts de travail entre employés :

« Je travaille dans un commerce et habituellement j'essaie plutôt d'échanger mon quart de travail avec un autre employé. Comme ça, je ne perds pas mes heures et l'employeur a le même nombre de personnes sur le plancher. »

1.4.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la conciliation

La seule ressource externe utilisée par une participante est le CLSC. Il s'agit d'un service de répit-dépannage qui lui a été offert pour son enfant atteint d'autisme. Elle a droit à 15 périodes de 6 heures de gardiennage gratuites. Durant ce temps, son conjoint et elle en profitent pour « passer du temps de qualité » et se ressourcer.

1.4.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF

Les participants font quelques suggestions pour faciliter la CTF. Les mesures suivantes pourraient être adoptées par les entreprises :

- avoir une garderie en milieu de travail;
- avoir un employé « sur appel » pour remplacer dans le cas d'une urgence familiale;
- libérer un employé pour aller chercher un enfant malade et le ramener au travail ou chez un grand-parent;
- éliminer les clubs sociaux et créer un service d'aide aux parents.

Cependant, de l'avis des participants, les employeurs n'offrent pas plus de mesures pour les raisons suivantes :

- la présence des femmes sur le marché du travail (à temps plein) est une nouvelle réalité pour les employeurs;
- rien n'est imposé par le gouvernement;
- ces mesures nuiraient à la performance de l'entreprise;
- ces mesures ne sont pas nécessaires pour l'ensemble des employés.

1.4.6 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF

Deux formes d'aide supplémentaires seraient appréciées par certains participants :

- une aide aux devoirs de meilleure qualité (de façon à ce que les parents n'aient pas à tout refaire avec les enfants);
- un service de garde prolongé en fin de journée.

Par contre, certains participants sont contre la prolongation des heures d'ouverture des services de garde :

« Il y a une limite à laisser son enfant en service de garde. Plus les heures seront prolongées, plus les parents vont laisser leur enfant longtemps. Il faut aussi que les parents prennent leurs responsabilités. Moi et mon conjoint on a fait le choix d'avoir des enfants et on s'en occupe. On limite au maximum notre dépendance à la garderie ou aux grands-parents. »

1.4.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Certaines suggestions sont faites quant au rôle du gouvernement en matière de CTF :

- donner des allocations aux parents qui travaillent à temps plein pour qu'ils puissent obtenir de l'aide pour effectuer des tâches ménagères et le transport des enfants;
- donner un salaire au parent qui choisit de demeurer à la maison pendant quelques années;
- offrir la semaine de quatre jours et compenser le cinquième jour;
- offrir des congés parentaux payés;
- offrir un congé de maternité/parental et des assurances adéquates aux travailleurs autonomes;
- développer des mesures formelles et réglementées afin que tous les travailleurs en bénéficient.

1.5 Compte rendu du groupe réalisé avec des employeurs, tous secteurs et tailles d'entreprise confondus de la région de Québec

Cette section expose les propos tenus par des **employeurs** œuvrant dans des PME de moins de 100 employés de tous secteurs et tailles d'entreprise confondus, situées dans la région de Québec (**groupe de discussion réalisé le 6 novembre de 8 h à 10 h**).

1.5.1 Profil des participants

Ce groupe réunissait 10 participants, 5 femmes et 5 hommes. Tous occupent un poste de direction au sein d'une entreprise où ils sont notamment responsables de la gestion des ressources humaines.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| SECTEUR D'ACTIVITÉ | |
|--------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Primaire | 2 |
| Secondaire | 4 |
| Tertiaire | 4 |

| FONCTION | |
|-------------------------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Propriétaire dirigeant | 5 |
| Directeur général | 1 |
| Responsable des ressources humaines | 2 |
| Autre | 2 |

| NOMBRE DE PERSONNES À LEUR EMPLOI | |
|-----------------------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Moins de 10 | 4 |
| Entre 10 et 25 | 2 |
| Entre 26 et 50 | 3 |
| Plus de 50 | 1 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|--------------------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Jour seulement | 5 |
| Jour et soir ou soir seulement | 3 |
| Rotation deux quarts | 1 |
| Rotation trois quarts | 1 |

| NOMBRE D'ANNÉES D'EXISTENCE DE L'ENTREPRISE | |
|---------------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Moins de 5 ans | 1 |
| De 5 à 10 ans | 3 |
| Plus de 10 ans | 3 |
| NSP/NRP | 3 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 4 |
| Non | 6 |

1.5.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

Les employeurs sont invités à exprimer leur propre définition de la « conciliation travail-famille ». Les propos recueillis sont les suivants :

- partager le temps;
- « accommoder » les employés qui ont une famille;
- faire des concessions;
- organiser;
- rendre les employés heureux aux deux endroits;
- s'absenter plusieurs jours (sapeur en forêt);
- absorber des coûts lorsqu'un employé n'est pas à son poste;
- offrir la semaine de 4 jours;
- gérer le désir de travailler;
- être conciliant en période d'accalmie (c'est-à-dire, lorsqu'il y a moins de travail, permettre aux employés de partir pour des rendez-vous, des problèmes familiaux, etc.);
- prévoir l'organisation entre employés lors d'absences;
- former la relève (dans les cas d'employés travaillant 4 jours, il est nécessaire de combler le poste la cinquième journée).

Difficultés des employés à concilier le travail et la famille

De l'avis général des employeurs, les employés parviennent à bien gérer le travail et la famille dans leur entreprise. Selon eux, certains éléments contribuent à faciliter la vie des travailleurs :

- la polyvalence des employés (ils peuvent donc facilement se faire remplacer);
- la confiance établie entre les employés et l'employeur;
- l'ouverture d'esprit de l'employeur « qui tient compte de la famille »;
- la présence de procédures de production et de normes (ISO 9000) qui favorisent l'organisation du travail (lorsqu'un employé doit s'absenter ou quitter le travail, ces procédures permettent de facilement connaître le degré d'avancement des travaux – puisque tout est noté –, ce qui facilite beaucoup le transfert de tâches et le remplacement de personnel).

Certaines difficultés sont parfois éprouvées par les employés, telles que :

- l'ennui de leur famille après un certain nombre de jours à l'extérieur;
- l'horaire des garderies et des services de garde;
- la culpabilité de faire garder leurs enfants et de ne pas passer assez de temps de qualité avec eux.

Particularités dans l'entreprise qui facilitent ou compliquent la CTF

Certains éléments propres à l'entreprise contribuent aussi à faciliter la CTF chez les employés :

- des plages horaires mobiles en début et en fin de journée;
- des procédures ISO facilitant le remplacement spontané d'un employé (puisque tout est noté, un employé peut reprendre le travail là où l'autre l'a laissé);
- la taille de l'entreprise :

« On permet des choses qu'on ne pourrait pas si on était une grosse entreprise. Dans une entreprise comme la nôtre (32 employés), on peut se parler et les employés peuvent interchanger des quarts de travail sans même nous le dire. »

- le degré de confiance entre l'employeur et ses employés.

Par contre, des contextes propres à certains domaines rendent la CTF plus difficile :

- le travail en forêt dans le nord du Québec :

« On ne peut pas revenir si le p'tit est malade. »

- des emplois saisonniers offrant moins de flexibilité :

« Les bleuets ne peuvent pas attendre quand vient le temps de les cueillir. »

- la taille des équipes de travail :

« Ça fait plus mal quand tu as un employé sur trois qui ne rentre pas que si c'est un employé sur 30. »

Selon les participants, certaines catégories d'emplois sont plus difficiles à remplacer, comme les postes de :

- secrétaire;

- téléphoniste :

« Ces personnes-là détiennent énormément d'information. Si elles ne sont pas là, leur job ne se fait pas et la nôtre est compromise. »

- employé spécialisé :

« Plus les emplois sont spécialisés, plus c'est difficile à remplacer. La formation en entreprise c'est important. »

1.5.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Un seul employeur parmi les dix confirme l'existence de mesures formelles dans l'entreprise pour faciliter la CTF (au sein du gouvernement provincial). Les mesures formelles établies chez cet employeur sont les suivantes :

- un horaire de travail flexible (plages mobiles en début et fin de journée);
- des services d'aide (soutien psychologique);
- des heures supplémentaires cumulables;
- des congés sans solde;
- la semaine de 4 jours.

Dans tous les autres cas, il s'agit plutôt de mesures informelles :

- la permission de commencer le quart de travail un peu plus tard (une heure ou deux);
- un horaire de travail selon les heures de travail désirées par les employés;
- la permission d'échanger un quart de travail avec un collègue, sans demander l'autorisation au supérieur immédiat (remplacement possible);
- la permission d'amener leurs enfants sur le lieu de travail. Une gardienne et un espace de jeux sont disponibles;
- la possibilité d'emprunter le camion (pick-up) de la compagnie pendant la fin de semaine;
- la possibilité d'utiliser un espace dans le garage pour effectuer des réparations sur le véhicule personnel de l'employé;

- la possibilité d'accumuler des heures (banques d'heures) pouvant être utilisées lors d'une absence;
- la permission de quitter le travail et de reprendre ces heures plus tard;
- la possibilité d'obtenir un congé sans solde.

Une participante souligne qu'il est important de se soucier du bien-être de ses employés et d'offrir des mesures conciliantes. Par contre, il est important d'éviter de tomber dans le paternalisme. Un autre participant mentionne que les employeurs qui sont eux-mêmes des parents ou grands-parents ont une vision différente des choses et sont souvent plus conciliants à l'égard de leurs employés.

Un participant observe que la présence d'un syndicat empêche bien souvent un employeur d'accorder une faveur à un employé. Les employeurs ont bien souvent les mains liées et doivent s'en tenir à la convention malgré leur désir d'aider un employé.

Implantation des mesures offertes par l'employeur pour aider la CTF

Un employeur explique qu'il rencontre individuellement chacun de ses employés lors de leur embauche. Lors de cet entretien, il fait part des différentes mesures informelles qui s'offrent à eux afin de faciliter la CTF. Aucun autre employeur ne suit de procédure officielle pour informer ses employés à ce sujet.

Gestion des mesures informelles

Tous les employeurs déclarent gérer les mesures informelles de façon individuelle, selon l'employé et selon son besoin. L'attitude de l'employé, la fréquence de ses besoins et la raison de sa demande influencent la réponse de l'employeur.

Dans certains cas, si un employé ne fait aucune demande, l'employeur ne lui offrira pas d'aide pour concilier travail et famille (pas proactif) :

« Certains employés ne demandent rien et chialent par la suite. Par contre, les employés qui font des demandes honnêtes obtiennent habituellement ce qu'ils veulent. »

1.5.4 Efficacité des mesures et des solutions favorisant la CTF dans le milieu de travail

Adéquation des mesures mises en place dans l'entreprise

Selon les participants, les mesures offertes dans l'entreprise pour faciliter la CTF répondent très bien aux besoins de leurs employés. De plus, au-delà de ces mesures, les employeurs essaient de bien traiter leurs employés afin de les garder dans leur entreprise :

« On essaie de les comprendre. On compense avec des activités : le party de Noël, des dîners au restaurant, la cabane à sucre. »

« Je paye le taxi à mon employée si elle doit terminer plus tard et qu'elle n'a plus de transport. »

« J'ai déjà avancé de l'argent à un employé. »

« J'ai prêté un véhicule de la compagnie pour dépanner une opératrice. »

Effets bénéfiques à la suite de l'implantation des mesures

Les mesures mises en place dans l'entreprise ont un effet positif sur l'attitude des employés. Les employeurs constatent que celles-ci contribuent fortement à :

- diminuer le stress des employés;
- établir un climat de confiance dans l'entreprise;
- créer un sentiment d'appartenance;
- encourager l'implication personnelle;
- diminuer le roulement de personnel.

Effets négatifs à la suite de l'implantation des mesures

Deux participants disent avoir subi certains effets négatifs à la suite de la mise en place de mesures favorisant la CTF, la jalousie entre employés :

« Un employé semait la pagaille et encourageait les autres à se plaindre suite à un arrangement pris avec une autre employée qui avait une situation familiale qui l'empêchait d'être présente comme prévu. »

Un participant souligne que plus les employeurs offrent des mesures conciliantes, plus ils ont à gérer les émotions de la famille sur le lieu de travail. Ils doivent être prudents et s'assurer de limiter leur implication personnelle.

1.5.5 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF

Selon les employeurs, les CLSC offrent plusieurs services (aide ménagère, service de répit pour parents de jeunes enfants) pouvant aider les employés à la CTF, mais ces services sont très peu connus des employés et des employeurs. Il serait intéressant que les employeurs soient mis au courant des différents programmes/services afin de pouvoir les suggérer à leurs employés selon leur situation familiale. Ils ajoutent que le milieu scolaire pourrait aussi mieux répondre aux besoins en CTF en ayant plus d'intervenants disponibles pour les parents (psychoéducateur, aide aux devoirs, etc.).

1.5.6 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Certains employeurs souhaiteraient voir diminuer le rôle du gouvernement et ne veulent pas qu'il s'immisce davantage dans les mesures de CTF.

Par contre, d'autres participants favorables à l'implication du gouvernement en matière de CTF proposent que ce dernier :

- introduise des mesures obligatoires (par exemple dans les normes du travail), mais gérées par l'employeur :

« On pourrait prévoir 5 jours de congés parentaux payés à 50 % par l'État et 50 % par l'employeur. »

« Il serait toutefois important que le gouvernement offre une certaine latitude à l'employeur quant à la gestion de ces congés parentaux payés. » (p. ex. : pas nécessairement quand l'employé le veut.)

- investisse dans une campagne de sensibilisation adressée aux employeurs;
- permette la semaine de 4 jours (avec la cinquième journée payée par le gouvernement);
- rende possible/accessible le congé de paternité, comme celui des employés chez les employeurs-propriétaires de PME.

1.5.7 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF

Deux moyens sont désignés afin de diffuser efficacement l'information aux employeurs et les conscientiser :

- les chambres de commerce;
- des dîners-conférences adressés aux employés et aux employeurs.

Pour informer efficacement les employés, on suggère :

- l'insertion d'information avec le talon de paie;
- l'affichage sur le babillard destiné aux employés;
- le journal interne;
- les communiqués;
- l'intranet;
- les envois postaux.

1.6 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur secondaire dans les entreprises de 1 à 9 employés de la région de Montréal

Cette section expose les propos tenus par un groupe de travailleurs du secteur secondaire œuvrant au sein d'entreprises de 1 à 9 employés situées dans la grande région de Montréal (**groupe de discussion réalisé le 12 novembre de 18 h à 20 h**). Il réunissait des personnes ayant des responsabilités familiales, notamment, un enfant à charge, ou la responsabilité d'une personne en perte d'autonomie ou malade.

1.6.1 Profil des participants

Ce groupe réunissait 10 participants, 6 femmes et 4 hommes, âgés de 28 à 59 ans. Tous travaillent au sein d'une entreprise de un à neuf employés (sauf un participant dont le département compte neuf employés, mais dont l'entreprise est de grande taille, et un autre participant qui est entrepreneur) et occupent différents emplois du secteur secondaire : technicien en électronique, soudeur, polisseur de verre, etc. Cinq parents vivent en permanence avec des enfants à la maison et deux s'en partagent la garde.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| ÂGE | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Moins de 30 ans | 1 |
| 30-34 ans | 2 |
| 35-39 ans | 3 |
| 40-44 ans | 2 |
| 45 ans et plus | 2 |

| RESPONSABILITÉ | |
|---------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE* | NOMBRE |
| Enfant âgé de moins de 4 ans | 3 |
| Enfant âgé de 5 à 11 ans | 3 |
| Enfant âgé de 12 à 18 ans | 3 |
| Enfant âgé de plus de 19 ans | 1 |
| Proche malade ou en perte d'autonomie | 4 |

* Réponses non mutuellement exclusives

| SITUATION FAMILIALE | |
|----------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Personne seule | 1 |
| Parent seul avec enfant(s) à la maison | 5 |
| Parent seul sans enfant à la maison | 1 |
| Couple cohabitant avec enfant(s) | 2 |
| Autre | 1 |

| STATUT D'EMPLOI | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Temps plein | 8 |
| Temps partiel | 1 |
| Contractuel | 1 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Non | 10 |

| DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS LIÉS AU TRAVAIL | |
|----------------------------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 4 |
| Non | 6 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|--------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Jour seulement | 5 |
| Jour et soir ou soir seulement | 5 |

1.6.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

Tout d'abord, les participants sont invités à définir, en leurs termes, ce qu'est la « conciliation travail-famille ». Les propos recueillis sont les suivants :

- le manque de temps, d'argent et de soutien;
- un beau mot loin de la réalité;
- la planification/débrouillardise;
- le manque de temps pour soi :
 - « *On prend du temps pour notre famille ou pour le travail. Il ne nous en reste jamais pour s'occuper de nous.* »
- « l'enfer » :
 - « *Je suis tellement heureuse depuis que mes enfants ont 18 ans!* »
 - « *C'est compliqué* ».

La grande majorité des participants estiment que la qualité de vie au travail est grandement affectée par celle à la maison et vice-versa :

« Il est difficile de se concentrer au travail quand on pense à ses problèmes familiaux. »

Difficultés à concilier le travail et la famille

Tous les participants ont de la difficulté à concilier leur travail avec leurs obligations familiales et se sentent très concernés par le sujet discuté.

Le manque d'argent semble être un facteur qui aggrave la situation :

« On doit travailler de plus en plus pour arriver à joindre les deux bouts. »

« Je reçois 2 \$ d'allocation familiale par mois. C'est ridicule! »

« J'ai l'impression que je ne travaille que pour payer la gardienne. »

Situations familiales ou personnelles rendant difficile la CTF

Certaines situations familiales semblent rendre la CTF parfois encore plus difficile, comme :

- l'occupation, par les deux parents, d'un travail à l'extérieur de la maison;
- un enfant à problèmes (p. ex. : mauvais résultats scolaires);
- un parent malade :

« Je vie avec ma mère qui est malade. On devient les parents de nos parents... »

Seulement deux des dix participants vivent en couple et dans les deux cas, le conjoint travaille aussi à l'extérieur du foyer :

« Nous n'avons pas le choix de travailler tous les deux pour arriver financièrement. Heureusement, ma femme s'occupe un peu plus des enfants que moi en raison de son horaire. »

« On travaille tellement que cela a des conséquences négatives sur nos enfants et même sur notre vie de couple. »

Certains ont la garde partagée et peuvent se répartir la responsabilité des enfants :

« Quand j'ai vraiment un contretemps, je peux laisser les enfants à mon ex-conjoint. »

Un participant habite avec sa sœur et tous deux s'occupent de leur mère. Ils se partagent donc les responsabilités du mieux qu'ils le peuvent :

« J'essaie de partager la charge de travail avec ma sœur. Quand j'arrive du travail, je dois être en forme pour m'occuper de ma mère. »

Les journées pédagogiques, la semaine de relâche et les vacances estivales constituent des périodes durant lesquelles la CTF est particulièrement difficile pour les participants ayant des enfants à leur charge. Plusieurs d'entre eux peuvent heureusement compter sur l'aide d'un proche (p. ex. : les grands-parents, les frères ou sœurs) ou d'amis (p. ex. : échanges de services). D'autres sont laissés à eux-mêmes.

Selon les participants, les services des parcs se seraient détériorés au cours des dernières années : peu d'activités gratuites y seraient désormais organisées pour les enfants lorsqu'ils sont en congé. Les camps de jour, malgré leur prix souvent trop élevé par rapport aux moyens financiers dont disposent les parents, sont une solution à laquelle ont recours certains participants. Néanmoins, les parents doivent tout de même aller les y reconduire et les chercher à des heures peu appropriées. Des camps de jour plus abordables et à proximité (en partenariat avec les réseaux de parcs municipaux, par exemple) seraient très appréciés par les parents.

Caractéristiques ou exigences du milieu de travail rendant difficile la CTF

Certaines caractéristiques du milieu de travail semblent rendre encore plus difficile la CTF :

- le manque de compréhension des employeurs;

- la concurrence entre les employés en interne/peur de perdre son emploi;
- les périodes de travail variables :
 - « *Quand je travaille la fin de semaine, je dois payer une gardienne. »*
- les périodes de travail intense (« rush ») :
 - « *Je fais du 9 à 9 pendant la période des fêtes. »*
- l'impossibilité de travailler à temps partiel :
 - « *J'aurais aimé travailler à mi-temps, mais c'est mal vu par l'employeur. »*
- la difficulté de refuser de faire du temps supplémentaire :
 - « *C'est mal vu par l'employeur de refuser de travailler plus. »*
- le déplacement nécessaire pour se rendre au travail :
 - « *Je perds 2 heures par jour en transport en commun. »*
 - « *En voiture ou en transport en commun, c'est pareil : c'est du temps que tu ne peux pas offrir à ta famille! »*

1.6.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Aucune mesure formelle n'existe dans les entreprises où travaillent les participants. Il s'agit plutôt de mesures informelles prises à la discrétion de l'employeur, selon la situation, le besoin de l'employé et l'importance de ce dernier pour l'entreprise.

« *Cela dépend beaucoup de la relation qu'on a avec notre supérieur. »*

« *Je suis un travailleur spécialisé [rareté], mon employeur est donc plus compréhensif parce qu'il ne peut pas se permettre de me perdre. »*

D'autres participants essaient plutôt de s'entendre avec leurs collègues pour qu'ils les remplacent.

Enfin, selon la majorité des participants, la présence d'un syndicat dans une entreprise a des conséquences très avantageuses pour les employés en ce qui a trait à la CTF :

« *Être syndiqué, c'est toute la différence du monde! Ce sont des conditions en or! Tu as droit à des journées de maladie payées et le syndicat te protège. »*

Une autre participante, qui a récemment changé d'emploi pour travailler à la Ville de Montréal (milieu syndiqué), a ainsi accédé à de meilleures conditions de travail :

« *Je vais accumuler mes heures et pouvoir enfin aller chercher ma fille en fin de journée. J'aurai aussi la possibilité de faire des semaines de 4 jours et de passer du temps de qualité avec ma fille. C'est merveilleux! »*

1.6.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF

Très peu de ressources externes sont utilisées par les participants afin de favoriser la CTF. Les ressources citées (mais pas nécessairement utilisées) sont : le CLSC, Les Grands Frères, les banques alimentaires, le service d'une infirmière à domicile, l'assistance aux devoirs (organisme communautaire).

Les participants disent ne pas connaître les ressources externes offertes :

« Il y a un important manque d'information sur les ressources offertes afin de venir en aide aux personnes en perte d'autonomie et à leur famille. Si on les utilisait, la CTF serait plus facile. »

« On n'est pas au courant de la moitié des ressources offertes. »

« Est-ce qu'il y a des ressources gratuites? Il me semble que je paye toujours pour toute forme d'aide ! »

« Les CLSC sont fermés le soir et sur l'heure du midi. Comment voulez-vous qu'on les appelle pour leur demander de l'aide? »

Une autre participante a quant à elle déjà eu recours au CLSC :

« J'ai pris un répit volontaire, un service offert par le CLSC. J'ai donc placé mon fils pendant quelque temps car j'étais épuisée. »

Aucun des participants ayant à sa charge une personne malade ou en perte d'autonomie n'utilise les services d'un aidant naturel, car ils disent ne pas en avoir besoin pour le moment.

1.6.5 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Déjà, lors d'une question précédente, plusieurs participants avaient spontanément dénoncé le manque d'intervention du gouvernement afin de favoriser la CTF. Selon les participants, si le gouvernement n'impose pas de meilleures conditions de travail en matière de CTF, ce ne sont pas les entreprises qui en prendront l'initiative. Les participants souhaiteraient voir le gouvernement entreprendre des mesures formelles afin de leur venir en aide :

« Le gouvernement n'est pas proactif. Les mesures auraient du être en place avant que le problème ne se présente. »

« L'ancien gouvernement avait fait de belles promesses [la semaine de 4 jours] à ce sujet, mais là, c'est trop tard. »

« Les mesures actuelles ne favorisent pas la famille. C'est la performance des entreprises qui compte pour le gouvernement. Pourquoi on ne rémunère pas les gens qui élèvent leurs enfants à plein temps? »

« L'aide offerte par le gouvernement n'est que ponctuelle. Il nous en donne au début [bébé bonus] puis après, on doit se débrouiller. »

« Il devrait y avoir des mesures pour favoriser la CTF pour tout le monde qui en éprouve le besoin, pas seulement pour les gens avec des enfants en bas âge. »

« Si les livres d'école, les lunettes et les soins dentaires étaient payés ce serait déjà plus facile. Je n'ai pas d'assurance au travail. »

« Le gouvernement devrait y aller "cas par cas" afin de nous aider. »

Une meilleure utilisation des fonds publics est également souhaitée :

« Pourquoi on ne récupérerait pas l'argent donné aux jeunes adultes sans obligation familiale qui vivent de l'aide sociale pour le donner aux travailleurs de la classe moyenne qui ont des familles à s'occuper. »

L'importance des garderies est aussi mentionnée. Trois problèmes majeurs sont signalés à ce sujet. D'abord, la distance et le transport des enfants représentent le problème le plus important selon la grande majorité des participants. La présence d'une garderie à 5 \$ sur le lieu de travail ou à proximité constitue la solution idéale pour les parents ayant de jeunes enfants. Ensuite, les heures d'ouverture des garderies sont jugées inadéquates par rapport à l'horaire de travail des participants. Enfin, le manque de places dans les garderies à 5 \$ a obligé certains parents à recourir au secteur privé au coût de 25 \$ par jour.

Les participants soulignent aussi le rôle important que devrait jouer le volet communautaire afin de les aider à concilier leur travail et leurs obligations familiales, pour les raisons suivantes :

- les organismes communautaires perdurent contrairement au gouvernement;
- ils connaissent mieux les besoins de la population que le gouvernement;
- le gouvernement est très centralisé et donc moins accessible que le volet communautaire.

1.6.6 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF

Tous les participants souhaiteraient recevoir de l'information sur les différents types de soutien disponibles et il existerait plusieurs façons de les rejoindre :

- un numéro de téléphone général (p. ex. : 1-888-FAMILLE) ou un site Internet complet conçu par thèmes (p. ex. : ressources pour les personnes en perte d'autonomie) et regroupant toutes les sources d'information au sujet de l'aide disponible;
- un service d'orienteur (similaire au personnel que l'on retrouve dans les écoles comme, par exemple, l'orienteur en choix de carrière ou l'intervenant social) où une personne recevrait les gens pour écouter leurs besoins puis leur proposer le type de soutien approprié;
- le Centre de référence de Montréal :
« Dès qu'un centre existe, ils sont au courant. »
- Communication-Québec;
- un répertoire simplifié des organismes remis à tout le monde sans qu'on ait à le demander;
- une importante campagne de publicité (p. ex. : TV, radio, magazines, journaux, affiches, etc.) montrant des personnes vivant différents problèmes liés à la CTF;
- de l'information remise en mains propres (p. ex. : à la sortie du métro).

1.7 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans les entreprises de 1 à 9 employés de la région de Montréal

Cette section expose les propos tenus par un groupe de travailleurs du secteur tertiaire œuvrant au sein d'entreprises de 1 à 9 employés situées dans la grande région de Montréal (**groupe de discussion réalisé le 12 novembre de 20 h à 22 h**). Il réunit des personnes ayant des responsabilités familiales, notamment un enfant à charge, ou la responsabilité d'une personne en perte d'autonomie ou malade.

1.7.1 Profil des participants

Ce groupe réunissait 10 participants, 5 femmes et 5 hommes, âgés de 28 à 55 ans. Neuf d'entre eux travaillent au sein d'une entreprise de un à neuf employés et occupent différents emplois du secteur tertiaire : commis de magasin, assistant administratif, artiste, etc. Un des participants est travailleur autonome. Huit parents demeurent avec leurs enfants en permanence et deux vivent une situation de garde partagée.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| ÂGE | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Moins de 30 ans | 2 |
| 35-39 ans | 3 |
| 40-44 ans | 3 |
| 45 ans et plus | 2 |

| RESPONSABILITÉ | |
|---------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE* | NOMBRE |
| Enfant âgé de moins de 4 ans | 2 |
| Enfant âgé de 5 à 11 ans | 5 |
| Enfant âgé de 12 à 18 ans | 5 |
| Proche malade ou en perte d'autonomie | 2 |

* Réponses non mutuellement exclusives

| SITUATION FAMILIALE | |
|----------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Parent seul avec enfant(s) à la maison | 6 |
| Couple cohabitant avec enfant(s) | 3 |
| Autre | 1 |

| STATUT D'EMPLOI | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Temps plein | 6 |
| Temps partiel | 1 |
| Contractuel | 3 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 2 |
| Non | 8 |

| DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS LIÉS AU TRAVAIL | |
|----------------------------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 4 |
| Non | 6 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|--------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Jour seulement | 6 |
| Jour et soir ou soir seulement | 3 |
| Rotation deux quarts | 1 |

1.7.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

Tout d'abord, les participants sont invités à définir, en leurs termes, ce qu'est la « conciliation travail-famille ». Les propos recueillis sont les suivants :

- un congé non payé;
- la gestion d'une famille et du travail en même temps;
- la course contre la montre/manque de temps;

- « la jungle » (particulièrement pendant l'heure du souper);
- une réorganisation du mode de vie.

La grande majorité des participants estiment que la qualité de vie au travail est grandement affectée par celle à la maison et vice-versa. Pour plusieurs, la conciliation n'existe pas vraiment : ils doivent choisir entre leur famille au détriment de leur carrière ou l'inverse.

« J'ai dû faire une croix sur ma carrière pendant quelques années afin de pouvoir m'occuper de ma fille. »

« Dès le moment où nous mettons les pieds dans le marché du travail, notre famille devient secondaire, du moins, aux yeux de l'employeur. C'est une absurdité sociale. »

Difficultés à concilier le travail et la famille

Tous les participants ont de la difficulté à concilier leur travail avec leurs obligations familiales et se sentent très concernés par le sujet discuté. Un jeune père de famille s'exprime comme suit :

« Il n'y a que lorsque tu as beaucoup d'argent que tu peux te permettre d'avoir des enfants et de passer du temps de qualité avec eux. Moi, quand j'arrive à la maison après une journée de travail, je suis fatigué. Je n'ai pas envie d'aller jouer dehors avec ma fille. Si j'en avais les moyens, je souhaiterais de tout cœur demeurer à la maison afin de m'en occuper jusqu'à ce qu'elle aille à l'école. »

Il semble que la CTF soit particulièrement difficile ou coûteuse lorsqu'un enfant ou un parent tombe soudainement malade :

« Je ne peux pas m'absenter comme je veux lorsque mon enfant est malade. Je dois prendre un congé à mes frais car je ne suis pas syndiqué. »

« Demander une gardienne coûte tellement cher que je suis aussi bien de rester à la maison pour m'occuper de mon enfant malade moi-même. »

Les journées pédagogiques, la semaine de relâche et les vacances estivales constituent des périodes durant lesquelles la CTF est particulièrement difficile pour les participants ayant un enfant à leur charge. Certains parents choisissent de prendre congé pour s'occuper de leurs enfants, d'autres ont la chance d'avoir leurs parents qui les aident.

Les garderies posent également problème à plusieurs égards, notamment pour ce qui est des heures d'ouverture :

« Je finis de travailler à 19 h mais il faut que je sois à la garderie à 18 h. »

Situations familiales ou personnelles rendant difficile la CTF

Certaines situations familiales ou personnelles semblent rendre la CTF encore plus difficile, notamment :

- une mauvaise relation avec son ex-conjoint (p. ex. : peu d'entraide entre les conjoints quant à la prise en charge des enfants);
- l'adolescence :

« À l'adolescence, les enfants demandent plus d'encadrement. On doit être à la maison assez souvent pour ne pas perdre le contrôle. »

« L'employeur est parfois conciliant envers un parent qui a de jeunes enfants à sa charge, mais lorsqu'ils sont adolescents, ils ne le sont pas. »

- les activités parascolaires :

« Les activités parascolaires, comme les cours de natation par exemple, commencent à 16 h. On doit donc réussir à quitter le travail plus tôt pour aller porter les enfants. »

« On va les porter au soccer, ensuite on soupe, on fait les devoirs, puis c'est le bain! C'est la course! C'est trop! »

- la maladie d'un parent (ce dernier ne peut plus s'occuper de ses enfants);
- un divorce :

« À la suite de mon divorce, j'ai perdu mon réseau de contacts. J'ai donc moins d'amis ou de proches pour me venir en aide. »

Seulement trois des dix participants vivent en couple. Pour deux de ces couples, les deux conjoints travaillent à l'extérieur du foyer.

« Ma femme est syndiquée, elle a donc beaucoup plus de flexibilité que moi relativement à ses obligations familiales. »

Quant au troisième couple, la femme est présentement en congé de maternité, ce qui facilite la CTF. Parmi les autres participants, certains ont la garde partagée et peuvent se répartir la responsabilité des enfants.

Caractéristiques ou exigences du milieu de travail rendant difficile la CTF

Plusieurs caractéristiques du milieu de travail semblent rendre la CTF difficile :

- les heures supplémentaires;
- les longues journées de travail (p. ex. : 9 h à 21 h dans les commerces le jeudi);
- la concurrence entre les employés en interne/peur de perdre son emploi;
- les horaires de travail variables;
- le travail pendant la fin de semaine;
- la saisonnalité inhérente à certains types de travail;
- l'absence de congés de maladie payés;
- la nécessité de voyager à l'extérieur de la ville pour le travail;
- l'occupation d'un emploi à la pige ou sur appel.

1.7.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Pour la totalité des participants, aucune mesure formelle n'existe dans les entreprises où ils travaillent. Il s'agit plutôt de mesures informelles prises à la discrétion de l'employeur, selon la situation et le besoin de l'employé. D'ailleurs, lorsque le supérieur a lui-même des enfants, il est généralement plus compréhensif.

Toutefois, certains participants sont parvenus à négocier des conditions favorables de manière informelle, soit :

- une semaine de 4 jours;
- la possibilité de comprimer la semaine de travail;
- la possibilité de quitter le travail plus tôt.

Un service d'aide aux employés (p. ex. : service d'un psychologue) est également en place dans une entreprise où un participant travaille.

Les impacts favorables de ces mesures sont les suivants :

- une diminution du stress chez les travailleurs;
- une augmentation du temps de qualité passé en famille;
- plus de temps pour s'occuper de soi;
- plus de flexibilité.

En revanche, les impacts défavorables sont une diminution de salaire et un emploi moins valorisant.

1.7.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF

Les participants semblent avoir recours à plusieurs types de ressources externes afin de favoriser la CTF. Plusieurs participants reçoivent l'aide de leurs parents :

« Mes enfants vont dîner chez ma mère tous les midis. »

Parfois à contrecœur, un grand nombre de parents ont recours au service de gardiennage :

« On se sent coupables de faire garder nos enfants car on ne les voit déjà pas de la journée. Tant qu'à les faire garder le soir, on serait aussi bien de les laisser au CPE 24 heures sur 24. »

D'autres font des échanges de bons procédés à l'intérieur de leur cercle d'amis et de leur voisinage :

« Je garde la fille de mon amie un soir et elle fait la même chose pour mon fils la semaine suivante. »

Certains participants mentionnent également les ressources externes suivantes : le service d'aide aux devoirs offert par l'école, les camps de jour, le GEM [un service d'aide aux femmes venant d'avoir un enfant], les bibliothèques :

« Autrefois, il y avait des activités organisées pour les enfants dans les bibliothèques, mais il y en a de moins en moins. »

Les CLSC sont aussi cités comme des ressources potentielles. Cependant, les participants reprochent la longue période d'attente nécessaire pour obtenir des services, particulièrement lorsqu'il s'agit d'aide offerte aux personnes en perte d'autonomie.

1.7.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF

Afin d'aider les travailleurs à concilier famille et travail, les participants ont suggéré quelques idées qui pourraient être soumises aux employeurs :

- un service de garderie aux frais de l'employeur;
- un service de garderie en milieu de travail;
- la possibilité de quitter le travail plus tôt sans pénalité;
- des horaires de travail variables;

- des semaines de 3 ou 4 jours.

Enfin, un participant ajoute que les employés pourraient se regrouper afin de négocier avec l'employeur des moyens pour faciliter la CTF. Un autre participant, non syndiqué, précise qu'il s'agit plutôt du rôle des syndicats.

Les participants partagent l'opinion que les entreprises ont pour objectif le profit et que le bien-être de leurs employés n'est pas au cœur de leurs préoccupations. De plus, certains participants « comprennent » pourquoi plusieurs employeurs « refusent » d'embaucher des employés ayant à s'occuper de jeunes enfants.

Les participants soulignent que c'est d'abord et avant tout le rôle du gouvernement et de la société en général d'imposer un changement de philosophie et non seulement celui des entreprises :

« Il faudrait que l'on favorise les enfants comme étant la société de demain. Ce n'est pas seulement aux employeurs à faire leur part. »

« Le gouvernement devrait développer un programme (p. ex. : avantages fiscaux) qui inciterait les employeurs à favoriser la CTF. »

1.7.6 Autres formes de soutien externe au milieu de travail pour faciliter la CTF

Les participants indiquent plusieurs ressources externes au milieu du travail qui pourraient faciliter la CTF, dont plusieurs sont déjà offertes :

- des activités à peu de frais organisées par les services de loisirs municipaux pendant les congés scolaires;
- des activités gratuites pour les enfants dans les bibliothèques;
- des services de répit-dépannage adéquatement financés pour les parents;
- des maisons des jeunes « IN »;
- des services d'aide aux devoirs à domicile.

1.7.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF

La majorité des participants reprochent le manque d'intervention du gouvernement par rapport à la CTF et les mesures inadéquates instaurées par celui-ci. Plusieurs suggestions relativement à ce que le gouvernement pourrait faire pour faciliter la CTF sont proposées :

- donner un nombre minimum de congés de maladie (normes du travail);
- fermer les commerces le dimanche :

« On a perdu de nombreux congés au cours des dernières années. Le pire, c'est depuis que les commerces sont ouverts le dimanche. »

- diminuer le nombre d'heures d'une semaine de travail normale, et ce, à un salaire décent;
- obliger la rémunération des heures supplémentaires (incluant les réunions);
- tenir davantage compte de la situation financière précaire de plusieurs familles monoparentales;
- réserver les places en garderie aux enfants dont les deux parents travaillent;

- adapter les heures de classes et le calendrier scolaire à l'horaire de travail et aux congés fériés (p. ex. : fin des classes à 14 h 30, journée pédagogique);
- offrir un programme gouvernemental permettant d'avoir une semaine de congé payée par le gouvernement pendant la semaine de relâche lorsque les travailleurs ont des enfants à leur charge.

Le manque de places dans les CPE et les heures de fermeture jugées trop tôt sont également beaucoup critiqués par les participants. La création d'une banque de gardiennes et gardiens par les CPE des quartiers est suggérée :

« Un service de garde en soirée et la fin de semaine, partiellement subventionné par l'État et supervisé par le CPE de notre quartier, serait très utile. »

Mais de toutes les suggestions énumérées par le groupe, celle ayant reçu le plus de soutien consisterait à offrir un salaire décent à un parent souhaitant demeurer à la maison pour s'occuper d'un enfant en bas âge :

« L'idéal serait que l'un des conjoints puisse demeurer à la maison pour s'occuper de l'enfant jusqu'à ce qu'il aille à l'école. »

1.7.8 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF

Les participants se disent mal informés des ressources qui leur sont offertes. Tous souhaiteraient recevoir de l'information sur les différents types de soutien disponibles et il existerait plusieurs façons de les rejoindre, notamment par :

- leur rapport d'impôt/par leur comptable;
- les allocations familiales;
- une importante campagne de publicité;
- l'information remise à la suite d'un accouchement.

1.8 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés des secteurs primaire et secondaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région de Montréal

Cette section expose les propos tenus par un groupe de travailleurs des secteurs primaire et secondaire, œuvrant au sein d'entreprises de 50 à 99 employés situées dans la grande région de Montréal (**groupe de discussion réalisé le 13 novembre de 18 h à 20 h**). Il réunissait des personnes ayant des responsabilités familiales, soit un enfant à charge ou la responsabilité d'une personne en perte d'autonomie ou malade.

1.8.1 Profil des participants

Ce groupe réunissait 10 participants, 4 femmes et 6 hommes, âgés de 25 à 53 ans. Tous travaillent au sein d'une entreprise de plus de 50 employés et occupent différents emplois des secteurs primaire et secondaire : commis de bureau, opérateur, boulangère, etc. Huit des participants ont des enfants et deux ont la garde de personnes en perte d'autonomie.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| ÂGE | |
|----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| 20-35 ans | 5 |
| 36-45 ans | 3 |
| Plus de 45 ans | 2 |

| RESPONSABILITÉ | |
|---------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE* | NOMBRE |
| Enfant âgé de moins de 4 ans | 3 |
| Enfant âgé de 5 à 11 ans | 6 |
| Enfant âgé de 12 à 18 ans | 3 |
| Enfant âgé de plus de 19 ans | 1 |
| Proche malade ou en perte d'autonomie | 2 |

* Réponses non mutuellement exclusives

| SITUATION FAMILIALE | |
|----------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Personne seule | 1 |
| Parent seul avec enfant(s) à la maison | 4 |
| Couple cohabitant avec enfant(s) | 5 |

| STATUT D'EMPLOI | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Temps plein | 7 |
| Contractuel | 1 |
| Sur appel | 1 |
| Temporaire | 1 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 7 |
| Non | 3 |

| DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS LIÉS AU TRAVAIL | |
|----------------------------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 2 |
| Non | 8 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|--------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Jour seulement | 8 |
| Jour et soir ou soir seulement | 2 |

1.8.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

Les participants sont d'abord invités à définir, en leurs termes, ce qu'est la « conciliation travail-famille ». Les propos recueillis sont les suivants :

- le manque de temps;
- des responsabilités (professionnelles et familiales);
- peu de sorties entre amis ou avec le conjoint;
- beaucoup d'énergie requise;
- un partage des tâches ménagères;
- la garderie/service de garde;
- la débrouillardise, surtout quand les enfants sont malades :

« Concilier le travail et la famille, c'est savoir jongler pour se débrouiller en cas de pépins. »

La majorité des participants estiment que le manque de temps est un phénomène stressant qu'ils vivent de façon continue.

« On manque toujours de temps pour faire tout ce qu'on doit faire. »

Difficultés à concilier le travail et la famille

La plupart des participants affirment ne pas éprouver trop de difficultés à concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

Selon les participants, la présence d'un bon réseau de contacts facilite la conciliation, comme :

- l'aide de la famille et des amis pour garder les enfants;
- des échanges de services avec la famille ou les amis.

La présence d'enfants plus âgés semble aussi faciliter la conciliation :

« Je confie régulièrement mes plus jeunes enfants aux plus vieux. »

« J'ai donné une clé de la maison aux enfants. Ils sont assez responsables s'il arrive quelque chose. Cela me donne de la flexibilité si je dois rester plus tard au travail. »

Par contre, certains participants vivent plus de difficultés, notamment lorsque leurs enfants tombent malades :

« C'est difficile de gérer les imprévus. Quand les enfants tombent malades, ce n'est pas évident! »

Deux participants ont un conjoint à la maison, ce qui les aide beaucoup à concilier le travail et la famille.

Situations familiales ou personnelles rendant difficile la CTF

Certaines situations familiales ou personnelles des participants rendent difficile la CTF, comme :

- la « monoparentalité »;
- les réglementations du service de garde (p.ex. : exclure les enfants malades) :

« Trop souvent, le service de garde m'appelle et m'oblige à revenir chercher mon petit garçon parce que ses yeux coulent beaucoup. Il faut absolument que je revienne avec un papier de l'optométriste prouvant que mon enfant ne souffre pas d'une conjonctivite. C'est vraiment désagréable! »

En revanche, certains participants mentionnent des situations personnelles ou familiales qui les aident dans leur conciliation :

- la présence d'un conjoint qui ne travaille pas à l'extérieur du foyer (2 participants);
- l'aide de la famille immédiate;
- la présence d'un employeur compréhensif.

La semaine de relâche et les congés pédagogiques semblent être des sources d'inquiétude pour plusieurs participants, particulièrement ceux qui ne peuvent compter sur l'aide de leurs proches :

« Les congés pédagogiques me causent beaucoup d'inquiétude parce que je n'ai pas de famille ici, je suis seul. »

Heureusement, plusieurs parents adoptent des solutions alternatives, dont :

- l'aide de la famille et des amis;
- la modulation de l'horaire de travail :

« Moi, j'essaye de tirer avantage de ces congés en faisant des activités avec mes enfants. »

Caractéristiques ou exigences du milieu de travail rendant difficile la CTF

Certaines caractéristiques du milieu de travail semblent rendre encore plus difficile la CTF :

- une charge de travail importante;
- des délais trop courts;
- le manque de journées de congé :

« Heureusement, je peux m'arranger avec ma mère s'il arrive quelque chose à mon enfant. »

- un horaire de travail peu flexible.

1.8.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Pour la majorité des participants, aucune mesure formelle n'existe dans leur milieu de travail. Il s'agit plutôt de mesures informelles mises en place à la discrétion de l'employeur, selon la situation, le besoin de l'employé et l'importance de ce dernier pour l'entreprise :

« C'est du "cas par cas". »

« Cela dépend beaucoup de la souplesse de l'employeur. »

« Comme j'ai de l'ancienneté, je peux échanger mes heures avec des collègues ou reprendre mes heures. »

Selon les participants, les raisons pour lesquelles leur employeur n'offre pas de moyens formels sont les suivantes :

- les employés ne le demandent pas;
- le concept est encore récent;
- ce ne sont pas toutes les entreprises qui peuvent se le permettre :

« Une PME ne peut instaurer de mesures formelles de flexibilité, cela aurait un impact trop gros pour l'entreprise. »

« Dans un travail à la chaîne, il est impossible de bénéficier d'autant de flexibilité d'horaire. »

- les avantages sociaux coûtent trop cher à l'employeur.

Pour les employés syndiqués qui peuvent compter sur certaines mesures formelles en matière de CTF, ils confient que ces dernières sont moins avantageuses que les solutions informelles disponibles :

« Comme je peux prendre des congés de maladie seulement pour moi, quand mon enfant tombe malade, je mens à mon employeur en disant que c'est moi qui est malade. Je n'ai pas le choix. »

En général, les participants s'entendent pour dire que ces mesures formelles et informelles sont insuffisantes.

1.8.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF

Outre les mesures mises en place par l'employeur et les services de garde qu'ils utilisent régulièrement, les participants semblent avoir recours à très peu de ressources externes. Une seule participante affirme avoir déjà eu recours au CLSC pour lui venir en aide.

Les participants avouent ne pas connaître les ressources externes offertes :

« On n'est pas du tout au courant des lois ou des programmes qui pourraient nous aider. »

Par contre, une mère de famille souligne qu'elle aimerait avoir la possibilité d'engager une femme de ménage à moindre coût :

« Je suis la seule à effectuer les tâches ménagères à la maison et je trouve ce rôle très prenant. Cela me laisse très peu de temps libre avec mes enfants. »

1.8.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF

Selon les participants, les employeurs pourraient introduire plusieurs mesures pour les aider à faciliter la CTF :

- une garderie en milieu de travail;
- des horaires de travail flexibles;
- la possibilité de travailler 4 jours/semaine;
- des congés de maladie rémunérés si l'enfant est malade;
- la possibilité de terminer la journée de travail plus tôt et de reprendre ces heures à un autre moment.

1.8.6 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF

En grande majorité, les participants estiment que plusieurs autres services pourraient favoriser la conciliation si certaines modifications étaient apportées :

- prolonger les heures d'ouverture des services de garde :

« Les services de garde pourraient offrir des services jusqu'à 21 h et demeurer ouverts pendant la semaine de relâche ou lors des congés pédagogiques des enfants. »

« C'est insensé de payer si cher pour chaque minute de retard. Et ils t'attendent sur le seuil de la porte à 18 h précisément... c'est assez stressant. »

- diminuer les coûts des sorties scolaires et des camps de vacances :

« Il devrait y avoir des programmes pour les parents qui n'ont pas les moyens de payer toutes ces sorties. »

- offrir un service d'aide aux devoirs à l'école :

« J'économiserais du temps si mon enfant faisait ses devoirs à l'école, avec de l'aide bien sûr. »

Par contre, d'autres participants semblent peu convaincus de l'utilité du service d'aide aux devoirs :

« Mes enfants n'aiment pas rester à l'école pour le service d'aide aux devoirs. »

« J'aime mieux voir l'évolution de l'apprentissage de mes enfants, en tâchant de les aider au maximum. »

1.8.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Les participants ne semblent croire en aucune « solution miracle ». Certains ont une attitude désillusionnée face à l'efficacité des mesures pouvant être implantées par le gouvernement en matière de CTF :

« Les mesures du gouvernement, il ne faut pas se fier à ça. »

« L'État providence, ça n'existe plus, c'est fini ce temps-là. »

« Le gouvernement veut qu'on ait plus d'enfants, mais il n'aide pas suffisamment les parents qui décident d'en avoir. »

Tous les participants considèrent tout de même que le gouvernement a un rôle à jouer dans la CTF :

- offrir un salaire raisonnable au parent qui choisit de rester à la maison jusqu'à ce que l'enfant commence l'école :

« Rester à la maison, c'est un travail à temps plein. »

« Le gouvernement pourrait remettre aux parents ce qu'il paye pour les garderies à 5 \$ et permettre à ceux qui le veulent de garder leurs propres enfants en restant à la maison. »

« Il faut que le gouvernement aide les parents à passer plus de temps avec leurs enfants. »

- payer la 5^e journée de travail à l'employé pour être à la maison (horaire de travail de 4 jours avec la 5^e journée payée par le gouvernement) :

« L'État pourrait payer la 5^e journée au parent et lui permettre de travailler 4 jours par semaine. »

- augmenter les allocations familiales;
- instaurer des mesures fiscales (p.ex. : baisser les impôts);
- offrir l'étalement des journées de maladie;
- prévoir des congés payés si l'enfant tombe malade;
- offrir plus d'aide à domicile (p. ex. : pour faire la cuisine);
- privilégier les familles à revenus moins élevés dans les garderies à 5 \$:

« Ce n'est pas normal que les riches bénéficient des garderies à 5 \$ autant que les moins nantis. »

« Les garderies à 5 \$ ne devraient pas être accessibles aux parents qui gagnent des revenus élevés. »

Selon la majorité des participants, la CTF est davantage une question de valeurs sociales que de mesures fiscales ou d'emploi :

« Comme mères, on est jugées si on reste à la maison. »

« Le choix de rester à la maison pour élever son enfant n'est pas valorisé socialement. »

« Même si c'est un travail en soi de rester à la maison et d'élever ses enfants, les gens disent qu'on se fait vivre par notre conjoint. »

1.8.8 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF

Tous les participants souhaiteraient recevoir de l'information sur les différents types de soutien disponibles et il existerait différentes façons de les rejoindre :

- un dépliant par la poste;
- un site Internet;
- une publicité télévisée;
- un dépliant avec le chèque de paye.

1.9 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région de Montréal

Cette section expose les propos tenus par un groupe de travailleurs du secteur tertiaire œuvrant au sein d'entreprises de 50 à 99 employés situées dans la grande région de Montréal (**groupe de discussion réalisé le 13 novembre, de 20 h à 22 h**). Il réunissait des personnes ayant des responsabilités familiales.

1.9.1 Profil des participants

Ce groupe réunissait 9 participants, 5 femmes et 4 hommes, âgés de 28 à 47 ans. Tous travaillent au sein d'une entreprise de plus de 50 employés et occupent différents emplois du secteur tertiaire : secrétaire, contrôleur, responsable de l'entretien ménager, commis administratif, etc. Tous les participants ont des enfants âgés de 5 ans et plus.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| ÂGE | |
|----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| 20-35 ans | 1 |
| 36-45 ans | 5 |
| Plus de 45 ans | 3 |

| RESPONSABILITÉ | |
|------------------------------|--------|
| CATÉGORIE* | NOMBRE |
| Enfant âgé de 5 à 11 ans | 5 |
| Enfant âgé de 12 à 18 ans | 9 |
| Enfant âgé de plus de 19 ans | 2 |

* Réponses non mutuellement exclusives

| SITUATION FAMILIALE | |
|----------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Parent seul avec enfant(s) à la maison | 4 |
| Parent seul sans enfant à la maison | 5 |

| STATUT D'EMPLOI | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Temps plein | 8 |
| Temporaire | 1 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 6 |
| Non | 3 |

| DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS LIÉS AU TRAVAIL | |
|----------------------------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 2 |
| Non | 7 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|----------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Jour seulement | 7 |
| Jour et soir ou soir seulement | 1 |
| Soir, nuit, rotation deux quarts | 1 |

1.9.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

Les participants sont d'abord invités à définir, en leurs termes, ce qu'est la « conciliation travail-famille ». Les propos recueillis sont les suivants :

- l'organisation;
- le manque de ressources;
- le manque de qualité de vie en général;
- être trop exigeant envers soi-même (le parent s'oublie) :
 - « On est trop exigeants envers nous-mêmes. Moi, j'ai appris que je ne peux pas être parfait dans tout, cela m'enlève un peu de pression. »
- le sentiment de négliger le travail ou la famille :
 - « C'est évident que tu négliges toujours quelque chose; le travail, la famille, le conjoint, les amis... »
 - « C'est impossible de faire les 2 au maximum. »

La majorité des participants affirment que la conciliation implique un manque de temps pour tout faire :

- « Je travaille trop et je n'ai pas de temps de qualité à passer avec mes enfants. »
- « Je suis épuisée, je n'ai pas de vie. »
- « Ça prendrait 36 heures dans une journée. »
- « Le soir, c'est une course contre la montre; le transport, les devoirs, le souper, le bain, le dodo, et c'est reparti jour après jour! »

Pour un participant dont la conjointe est à la maison, la CTF est maintenant plus facile :

« Cette décision était nécessaire pour la santé de ma conjointe. C'était trop difficile, pour elle, de concilier le travail et la famille alors elle est maintenant à la maison. »

Difficultés à concilier le travail et la famille

En général, les participants semblent avoir de la difficulté à concilier leurs obligations professionnelles et familiales et se sentent très concernés par le sujet :

« La conciliation est source de stress intense pour moi. »

Situations familiales ou personnelles rendant difficile la CTF

Selon les participants, plusieurs situations familiales rendent encore plus difficile la CTF :

- la maladie des enfants :

« Quand mon enfant tombe malade, c'est l'enfer ! »

« Si mon enfant est malade, je me sens coupable car c'est mal vu par mon employeur de s'absenter pour des raisons familiales. »

- les activités parascolaires :

« Je trouve cela important que mes enfants fassent du sport, mais je cours davantage pour le transport et cela me cause encore plus de stress. »

- un handicap physique :

« Ce n'est pas évident de gérer les problèmes de transport. En cas de mauvais temps, je ne peux pas voyager autrement qu'en taxi. »

- un enfant handicapé :

« Il manque vraiment de ressources pour les enfants handicapés, je me retrouve avec énormément de poids sur les épaules. »

- la présence d'adolescent(s) à la maison :

« Ce n'est pas facile de bien encadrer un adolescent. Je m'inquiète continuellement. »

- les horaires inappropriés des services de garde.

La semaine de relâche et les congés pédagogiques semblent également causer certaines difficultés chez la plupart des participants :

« Je m'inquiète de la fréquentation de mes enfants pendant ces temps libres. »

« Ce qui m'inquiète le plus, c'est la façon dont s'occupent mes enfants pendant qu'ils ne sont pas à l'école. »

Différentes solutions ont été suggérées par les participants pour gérer ces congés scolaires :

- utiliser les vacances annuelles;
- laisser les enfants se garder eux-mêmes;
- faire garder les enfants par les parents/amis;
- inscrire les enfants aux camps de jour.

Bien que les camps de jour soient une solution pour certains, d'autres participants ne sont pas en faveur de cette alternative.

Par contre, pour certains participants, le coût élevé de l'inscription aux camps de jour ne leur permet pas d'y inscrire leurs enfants :

« Je n'ai pas assez d'argent pour envoyer mes enfants au camp de jour et de toute façon, mes enfants ne veulent pas y aller. »

Un seul participant a une conjointe qui ne travaille pas à l'extérieur du foyer.

Caractéristiques ou exigences du milieu de travail rendant difficile la CTF

Certaines exigences du milieu de travail rendent difficile la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, dont les suivantes :

- une philosophie d'entreprise trop axée sur la productivité :
« Les exigences de productivité exercent de la pression sur les employeurs et les employés. »
- une augmentation des tâches :
« Les travailleurs sont payés moins cher qu'avant et ont plus de travail à effectuer. »
« Ça dépend du type de travail. Moi, je dois faire des 12 heures en ligne, plusieurs fois par semaine. »
- un manque de compréhension de l'employeur :
« Ce n'est pas bien vu par mon employeur de passer du temps avec mes enfants. »
« Si mon enfant tombe malade, je me sens coupable au travail parce que c'est mal vu. »

Par contre, quelques participants se considèrent chanceux d'avoir un employeur relativement flexible et compréhensif à cet égard.

1.9.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise afin de favoriser la CTF

Bien que certaines mesures, formelles ou informelles, soient offertes par l'employeur pour faciliter la CTF, les participants les jugent insuffisantes. Voici les moyens formels à mettre en avant par les organisations selon certains participants :

- 8 journées de congé sans solde par année;
- une garderie en milieu de travail;
- 5 jours payés sans aucune justification requise (par le syndicat).

Selon les répondants, plusieurs raisons motivent les employeurs à ne pas instaurer de mesures formelles pour favoriser la conciliation :

- ces mesures ne procurent aucun avantage financier à l'employeur;
- l'entreprise mise plutôt sur la productivité;
- l'employeur privilégie le travail plutôt que la famille;
- l'employeur règle les problèmes « cas par cas » :

« Les employeurs savent qu'il y a toujours des employés qui abusent des mesures en place. Ils préfèrent régler les problèmes "cas par cas". »

- Les participants ont recours à différentes mesures informelles pour arriver à concilier leurs obligations professionnelles et familiales :
- mettre de côté des journées de maladie, si un enfant tombe malade;
- travailler 4 jours par semaine;
- amener les enfants au travail (p. ex. : lors des congés scolaires).

La majorité des participants semblent penser que ces mesures informelles leur permettent davantage de concilier le travail et la famille :

« Je préfère avoir un employeur flexible et compréhensif plutôt que des mesures plus formelles en place. »

Par contre, certains participants affirment qu'ils se sentent mal à l'aise de recourir à ces mesures informelles :

« J'ai toujours l'impression de demander des faveurs à mon employeur pour être auprès de ma famille. »

« Quand je demande congé, les autres me font sentir coupable car au fond, ce sont eux qui doivent en subir les conséquences et travailler davantage. »

« Cela me semble injuste de devoir se sentir mal pour demander la permission de passer du temps avec ses enfants malades. »

1.9.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF

Peu de participants ont recours à des ressources externes pour favoriser la CTF. Étant donné le peu de disponibilité de certaines ressources, certains participants ont abandonné cette idée :

« Il est très difficile d'obtenir de l'aide du CLSC; le processus est trop long. »

« J'ai déjà essayé de trouver une femme de ménage pour m'aider et aucune n'était disponible. »

Par contre, une ressource très simple qui semble fréquemment utilisée par plusieurs participants est le recours aux plats congelés ou préparés d'avance en magasin :

« Cela me permet de sauver un peu de temps, même si ce n'est pas excellent pour la santé de mes enfants. »

1.9.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF

Selon les participants, les entreprises pourraient instaurer différentes mesures pour les aider à la CTF :

- des semaines de 4 jours;
- des horaires flexibles;
- la possibilité de partir plus tôt ou d'arriver plus tard et de reprendre ces heures (banque d'heures);
- la possibilité de travailler à la maison;

- des journées parentales payées si l'enfant est malade.

1.9.6 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF

À l'extérieur du milieu de travail, d'autres services peuvent également aider les parents à concilier le travail et la famille :

« Les services de garde pourraient prolonger leurs heures d'ouverture et tolérer que les parents arrivent parfois plus tard le soir, sans charger des frais exagérés de retard. »

« Les camps de jour pourraient débiter une semaine plus tôt et fermer plus tard de façon à être coordonnés avec le calendrier de congé scolaire. »

« Les municipalités pourraient offrir des activités motivantes, éducatives et à moindre coûts pour les jeunes. »

1.9.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Selon les participants, le gouvernement a un rôle à jouer dans la CTF et il devrait prendre certaines mesures formelles pour les aider, comme :

- subventionner les services de loisirs;
- valoriser l'activité physique chez les enfants et les adolescents;
- offrir un soutien financier aux parents qui travaillent à temps partiel (combler les journées non travaillées);
- rémunérer les parents qui choisissent de rester à la maison :
 - « Il s'agit d'un travail à temps plein au fond. »*
- augmenter les allocations familiales;
- mieux répartir les formes d'aide selon le revenu du ménage, c'est-à-dire donner davantage à ceux qui gagnent moins;
- instaurer des mesures fiscales pour les employeurs :
 - « Les journées de congé parental pourraient être déductibles d'impôt pour l'employeur. »*
- impliquer les personnes âgées pour offrir des activités aux enfants :
 - « Beaucoup de personnes âgées s'ennuient et seraient sûrement très heureuses d'organiser des activités pour les enfants. »*

Au-delà de toutes ces mesures, la majorité des participants sont d'avis que la question fait davantage l'objet de valeurs de société :

« Ce n'est pas valorisé, socialement, de rester à la maison pour élever ses enfants. »

« La tendance est à la productivité, au travail, et à la surconsommation. »

« C'est honteux de dire qu'on reste à la maison... les gens nous jugent. »

1.9.8 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF et sensibiliser les employeurs

Les employés souhaiteraient être mieux informés en matière de CTF. Ils aimeraient être rejoints par les médias conventionnels (p. ex. : journaux, radio, tv, etc.) et leur courriel.

1.10 Compte rendu du groupe réalisé avec des employeurs du secteur secondaire ou tertiaire pour les entreprises de 1 à 9 employés de la région de Montréal

Cette section expose les propos tenus par un groupe d'employeurs des secteurs d'activité secondaire et tertiaire œuvrant au sein d'entreprises de 1 à 9 employés situées dans la grande région de Montréal (**groupe réalisé le 13 novembre de 8 h à 10 h**).

1.10.1 Profil des participants

Ce groupe réunissait 8 participants, 5 hommes et 3 femmes. Sept d'entre eux sont responsables de la gestion des ressources humaines. Ils supervisent principalement des employés de sexe masculin. Tous occupent un poste de direction au sein d'une entreprise du secteur secondaire ou tertiaire de un à neuf employés. Aucune de ces entreprises n'est syndiquée.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| SECTEUR D'ACTIVITÉ | |
|--------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Secondaire | 4 |
| Tertiaire | 4 |

| FONCTION | |
|-------------------------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Propriétaire-dirigeant | 5 |
| Directeur général | 1 |
| Responsable des ressources humaines | 2 |

| NOMBRE DE PERSONNES À LEUR EMPLOI | |
|-----------------------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Une personne | 2 |
| Deux à 5 personnes | 6 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|--------------------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Jour seulement | 4 |
| Jour et soir ou soir seulement | 3 |
| Rotation deux quarts | 1 |

| NOMBRE D'ANNÉES D'EXISTENCE DE L'ENTREPRISE | |
|---------------------------------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Moins de 5 ans | 2 |
| De 5 à 10 ans | 1 |
| Plus de 10 ans | 5 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 0 |
| Non | 8 |

1.10.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

On demande d'abord aux employeurs présents de définir, en leurs termes, ce qu'est la « conciliation travail-famille ». Voici les propos recueillis :

- la famille élargie (parents, enfants et grands-parents);
- une diminution des heures de travail;
- un horaire de travail flexible;
- des ajustements face à la maladie des enfants ou des parents des employés;
- des demandes constantes de la part des employés :

« Des employés qui "agissent comme des enfants" et qui demandent sans cesse des faveurs pour leur permettre de concilier leurs obligations familiales et leur travail. »

- l'atteinte d'un équilibre entre la famille et le travail;
- la négociation de conditions de travail avec le personnel;
- l'entraide/entente entre les deux parties;
- une notion qui n'existe pas vraiment/n'y croit pas;
- la « job » des syndicats afin d'éviter les abus.

La grande majorité des employeurs estiment que la qualité de vie au travail est grandement affectée par celle à la maison et vice-versa :

« Les employés négligent leur travail ou leur famille. Un des deux doit écopier. »

Notons que 4 employeurs sur 8 ont des enfants en bas âge ou en ont déjà eus. De ce fait, certains participants ont tantôt la vision d'un parent (ils démontrent beaucoup de compréhension envers les employés) et parfois celle d'un employeur.

Difficultés des employés à concilier le travail et la famille

La majorité des employeurs affirment connaître la situation familiale de leurs employés et essaient d'être conciliants envers leurs besoins particuliers :

« On essaie de comprendre nos employés quand leurs enfants sont malades par exemple, mais ce n'est pas une situation idéale pour l'employeur. »

« Je connais très bien la situation familiale de mes employés car notre entreprise est petite. »

De l'avis général, ce ne sont pas tous les employés qui parviennent à concilier le travail et la famille. Les principales difficultés éprouvées par les employés ayant des enfants ont d'ailleurs des impacts défavorables sur l'entreprise, notamment dans les situations suivantes :

- l'absence d'un employé lorsque son enfant est malade :

« Lorsque l'enfant d'un employé est malade, ce dernier demande des congés... ça dérange tous les autres employés puisque la charge de travail doit être répartie entre eux. »

- les retards le matin/les départs plus tôt en fin de journée :

« Dès qu'un employé part plus tôt du travail pour une raison familiale, ça débalance toute l'équipe et affecte négativement l'entreprise. »

- les problèmes signalés par l'école :

« Parfois, certains employés quittent leur travail pour se précipiter vers l'école sans qu'il n'y ait un problème réellement urgent. »

- le non-respect des échéanciers du travail à accomplir :

« Lorsqu'un employé s'absente subitement ou est en retard, il ne peut pas s'acquitter de toutes ses responsabilités professionnelles. Obligations familiales ou non, l'entreprise a des clients à satisfaire et des échéanciers à rencontrer! »

- les congés de maternité (l'employée doit être remplacée);

- lorsque les employés ont la garde partagée :

« Certains pères doivent quitter 30 minutes plus tôt tous les jours, une semaine sur deux [lorsqu'ils ont la garde de leurs enfants]. Au bout de l'année, ça représente beaucoup d'argent perdu pour l'employeur. »

- les familles monoparentales :

« Nous avons moins de problèmes que lorsque nous avons une employée qui était une mère monoparentale. Avec le temps, elle avait fini par prendre pour acquis la flexibilité des horaires que nous lui accordions lorsque sa fille était très jeune. Elle était désormais une adolescente mais sa mère nous demandait toujours autant de congés. Il y avait de l'abus. »

Particularités dans l'entreprise qui facilitent ou compliquent la CTF

Selon les participants, certains facteurs facilitent la CTF au sein de l'entreprise :

- le partage des tâches entre les employés;
- la possibilité d'avoir recours à des pigistes pour pallier l'absence soudaine d'un employé;
- des horaires de travail flexibles;
- les banques d'heures (possibilité pour l'employé d'accumuler ses heures);
- des rencontres entre l'employeur et les employés afin de discuter des problèmes causés par la difficulté à concilier travail et famille et des solutions possibles afin d'y remédier;
- la proactivité :

« J'ai deux employées qui sont des femmes âgées dans la vingtaine et donc plus susceptibles de tomber enceintes. Nous essayons d'être proactifs et d'identifier des solutions avant que le problème ne se présente. »

- un horaire de travail de quatre jours :

« Une absence planifiée comme le lundi ou le vendredi est plus facile à gérer pour l'employeur qu'une demande spontanée de congé. C'est pourquoi un horaire de 4 jours est une bonne solution pour faciliter la CTF. »

Les employeurs sont d'avis que le degré de difficulté à concilier le travail et la famille dépend fortement de la taille de l'entreprise. Selon eux, la conciliation est relativement plus facile dans une entreprise de petite taille :

« Une petite entreprise est plus flexible qu'une grande entreprise et a un meilleur contrôle du va-et-vient de ses employés. »

« La relation entre l'employeur et ses employés est meilleure dans une petite entreprise. Les gens s'entraident davantage. »

« Le dirigeant d'une PME connaît mieux la valeur/importance de ses employés et peut donc se montrer plus conciliant envers ses employés clés. »

En revanche, certains contextes rendent la CTF plus difficile :

- les exigences de rentabilité de l'entreprise;
- les retards ou absences « non motivés » des employés/les abus de la part de certains employés :

« Lorsqu'un employé abuse de la compréhension de l'employeur envers la CTF, cela crée de la frustration chez les autres employés qui doivent travailler davantage afin de remplacer celui qui s'absente pour des raisons familiales. »

- la difficulté à remplacer les employés qui s'absentent spontanément;
- le manque de compréhension réciproque entre l'employeur et l'employé.

Contexte ou culture organisationnelle facilitant la CTF

Selon les participants, certains contextes dans l'entreprise ou une culture organisationnelle particulière facilitent la CTF. En voici quelques exemples :

- l'ouverture d'esprit et la flexibilité de l'employeur permettant la présence de mesures informelles facilitant la CTF et l'ouverture :

« Lorsqu'un employé a un besoin particulier... il n'a qu'à le demander puis je m'arrange pour l'accommoder. »

« Je gère la situation "cas par cas" en faisant preuve d'éthique professionnelle et de justice. »

- le degré de responsabilisation des employés face aux problèmes qu'engendre la CTF :

« Les employés qui demandent une faveur doivent également faire leur part. Par exemple, ils peuvent travailler pendant leur heure de midi afin de s'acquitter de leurs tâches s'ils ont à quitter plus tôt. »

- l'explication des mesures disponibles au sein de l'entreprise au moment de l'embauche (permet d'éviter les frustrations ou les abus).

1.10.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Aucun employeur n'a implanté de mesures formelles facilitant la CTF. Pour la majorité des participants, les problèmes et demandes liés à la CTF sont évalués « cas par cas ». Les mesures en place sont donc informelles. Lorsque le type d'entreprise le permet, les horaires variables représentent la solution la plus répandue de même que la semaine de 4 jours, les horaires comprimés et l'accumulation des heures dans une banque d'heures :

« Certains employés travaillent mieux le matin et d'autres le soir. En leur offrant la possibilité d'un horaire flexible, on obtient de très bons résultats et tout le monde est content. »

« Dans le secteur de la construction, les horaires flexibles sont difficilement applicables. Un travailleur ne peut pas partir pour aller chercher sa fille sans avoir terminé son travail. C'est dangereux. »

Certains employeurs font également preuve de tolérance envers les retards, notamment pour une raison de santé :

« Un rendez-vous chez le médecin est une bonne raison pour l'employé de s'absenter. La santé, c'est important. »

D'autres favorisent le développement de la polyvalence des employés afin de pouvoir remplacer plus facilement un employé qui s'absente spontanément pour des raisons familiales.

Pour communiquer ces mesures à leurs employés, les employeurs fonctionnent :

- « cas par cas »/selon la demande de l'employé;
- par des mémos internes;
- lors de l'embauche d'un employé.

1.10.4 Efficacité des mesures et des solutions favorisant la CTF dans le milieu de travail

Effets bénéfiques à la suite de l'implantation des mesures

Selon les participants, les mesures informelles « permises » dans l'entreprise pour faciliter la CTF ont les impacts favorables suivants pour l'entreprise :

- un meilleur taux de rétention :

« Un horaire de 4 jours par semaine ou flexible nous aide à retenir nos bons employés. »

- un meilleur climat de travail :

« Les employés sont souriants car pour eux, être heureux au travail, ce n'est pas seulement avoir un bon salaire. »

Effets négatifs à la suite de l'implantation des mesures

En contrepartie, la mise en place de mesures informelles occasionne parfois une surcharge de travail pour les collègues des employés bénéficiant de ces avantages :

« Lorsqu'un parent s'absente pour des raisons familiales, les autres employés doivent se répartir sa charge de travail et cela crée des frustrations à l'intérieur de l'équipe. »

1.10.5 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF

En général, les employeurs utilisent très peu de ressources externes pour les aider à faciliter la CTF au sein de leur entreprise (ils ne les connaissent pas ou, encore, ne pensent pas à les utiliser). Un employeur dit demander parfois l'avis d'une personne « neutre » (externe à l'entreprise) afin de trouver des solutions potentielles (p. ex. : son comptable).

Les participants sont plus ou moins au courant des différentes formes de soutien pouvant les aider à mettre en place des mesures favorisant la CTF. Ils ne sont pas en mesure d'identifier des services ou organismes pouvant les appuyer en cette matière. Un employeur a tout de même déjà eu recours à un intervenant du centre local de développement.

Un employeur fait la suggestion suivante :

« Un professionnel en ressources humaines pourrait venir en entreprise pour expliquer aux employeurs et aux employés les coûts et avantages reliés à l'implantation de mesures formelles et informelles facilitant la CTF. »

1.10.6 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Les employeurs reprochent au gouvernement son manque de soutien en matière de CTF :

« Le gouvernement devrait aider davantage les parents qui travaillent. Par exemple, un parent devrait pouvoir demeurer chez lui pour s'occuper de ses jeunes enfants et recevoir une compensation décente du gouvernement pour le faire. »

Les employeurs suggèrent au gouvernement les pistes d'intervention suivantes :

« Pour certains secteurs, le gouvernement devrait instaurer des mesures favorisant les horaires de 4 jours pour les employés ayant de lourdes responsabilités familiales. »

« Par exemple, des barèmes de nombre de congés parentaux pourraient être établis en fonction du niveau d'ancienneté des employés. »

« L'harmonisation du calendrier de travail avec le calendrier scolaire (p. ex. : les journées pédagogiques). »

D'autres participants croient que le gouvernement devrait exiger que les entreprises agissent afin de favoriser la CTF, mais sans pour autant leur imposer des moyens spécifiques :

« Le gouvernement devrait laisser le soin aux entreprises de trouver elles-mêmes, selon leur contexte particulier, les façons de favoriser la CTF. »

Enfin, certains participants démontrent du scepticisme envers la capacité du gouvernement à instaurer de telles mesures :

« Il ne faut pas attendre après le gouvernement pour instaurer des mesures car ce serait trop long. »

« On paie déjà assez de taxes! Si le gouvernement intervient, il le fera à même nos poches, comme d'habitude. »

On a demandé aux participants si le recours à un conseiller spécialisé en CTF pourrait représenter une solution intéressante. Que ce soit lors d'intervention directement en entreprise « cas par cas » ou lors de séances de formation rassemblant plusieurs entreprises de même taille et d'un même secteur, les employeurs se montrent généralement très favorables à cette idée :

« Des interventions auprès de groupes composés d'une dizaine d'employeurs nous permettraient de trouver des solutions ensemble. »

« Des interventions en entreprise nous permettraient d'être plus proactifs et d'éviter les situations de crise liées à la CTF. »

1.10.7 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF et sensibiliser les employeurs

Tous les employeurs souhaiteraient être davantage informés au sujet des différents types de soutien à la CTF. Ils aimeraient être rejoints par :

- une campagne de publicité (encarts, télévision, ligne téléphonique d'information, etc.);
- des communiqués par écrit véhiculés à l'intérieur de documents officiels adressés à l'entreprise;
- des communiqués écrits véhiculés à l'intérieur de la déclaration d'impôts;
- des rencontres de groupes composés de PME (p. ex. : midi-conférence);
- les centres locaux de développement.

1.11 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés des secteurs primaire et secondaire dans des entreprises de moins de 50 employés de la région du Saguenay

Cette section expose les propos tenus par des travailleurs des secteurs primaire et secondaire œuvrant dans des entreprises de moins de 50 employés situées au Saguenay (**groupe de discussion réalisé le 18 novembre de 17 h 30 à 19 h 30**). Il réunissait des personnes ayant des responsabilités familiales, notamment un enfant à charge ou la responsabilité d'une personne en perte d'autonomie ou malade.

1.11.1 Profil des participants

Ce groupe réunissait 11 participants, 6 femmes et 5 hommes, âgés de 25 à 54 ans, tous des travailleurs dans les secteurs primaire et secondaire.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| ÂGE | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| 25 ans à 34 ans | 6 |
| 35 ans à 44 ans | 4 |
| 45 ans à 54 ans | 1 |

| RESPONSABILITÉ | |
|---------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE* | NOMBRE |
| Enfant âgé de moins de 4 ans | 8 |
| Enfant âgé de 5 à 11 ans | 3 |
| Enfant âgé de 12 à 18 ans | 5 |
| Proche malade ou en perte d'autonomie | 3 |

* Réponses non mutuellement exclusives

| SITUATION FAMILIALE | |
|----------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Couple cohabitant avec enfant(s) | 11 |

| STATUT D'EMPLOI | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Temps plein | 7 |
| Temps partiel | 2 |
| Saisonnier | 2 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 3 |
| Non | 8 |

| DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS LIÉS AU TRAVAIL | |
|----------------------------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 4 |
| Non | 7 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|--------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Jour seulement | 7 |
| Jour et soir ou soir seulement | 3 |
| Rotation trois quarts | 1 |

1.11.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

À tour de rôle, les participants sont invités à donner spontanément leur définition de la « conciliation travail-famille ». Il en ressort surtout les éléments suivants :

- l'organisation;
- le manque de ressources (notamment pour des garderies de soir, de nuit et de fin de semaine);
- le manque de temps :
« On ne fait que courir ».
- la combinaison de deux emplois à temps complet : le travail rémunéré et la famille;
- la capacité à trouver le temps de tout faire;
- la pression.

Difficultés à concilier le travail et la famille

Les participants sont unanimes : il leur est difficile de concilier travail et famille :

« Pas tous les jours, mais presque. »

Selon eux, leur travail est exigeant et les journées de semaine sont consacrées au travail et aux obligations familiales. Il ne leur reste que les fins de semaine pour tout faire : les courses, le ménage et passer du temps avec les enfants.

Situations familiales ou personnelles rendant difficile la CTF

Parallèlement, certains aspects de la situation familiale des participants rendent la CTF plus difficile :

- un enfant malade;
- une grossesse :
« J'ai un jeune enfant et je suis enceinte. Je dois aller chez le pédiatre parce qu'il est souvent malade et moi j'ai des rendez-vous pour des échographies. Je ne peux pas toujours m'absenter, ça devient gênant. »
- les congés scolaires;
- un enfant trisomique.

Caractéristiques ou exigences du milieu du travail rendant difficile la CTF

Parallèlement, certains aspects du milieu du travail des participants rendent la CTF plus difficile :

- un horaire 7-7 (7 jours de travail suivis de 7 jours de congé) :

« Ma conjointe est seule pendant 7 jours et c'est difficile pour elle. Je sais qu'elle est fatiguée quand je reviens. C'est pas vraiment mieux pour moi malgré ce que les gens pensent. Quand je reviens j'ai du temps à reprendre sur le terrain et la maison et en plus je veux aider ma conjointe. »

- un horaire de travail variable :

« Mon horaire est 8 h 30-17 h mais si une van arrive à 16 h 30 je dois la vider et là je ne finis pas avant 21 h. »

Pour certains participants, la CTF est plus facile lorsque :

- l'entreprise est la propriété du conjoint :

« L'entreprise appartient à mon mari. Je peux facilement quitter pour une situation familiale. Par contre je dois faire mon 40 heures, l'ouvrage doit être fait de tout façon. »

- l'horaire de travail est très stable.

1.11.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Tous les moyens mis en place par les employeurs des participants sont informels. Ils affirment s'organiser avec leur employeur respectif, selon la situation et leurs besoins. Plusieurs ajoutent que leur employeur est compréhensif, étant lui-même parent de jeunes enfants :

« Il comprend que si un enfant est malade, l'employé ne donne pas son 100 %. Il nous laisse partir pour régler la situation. Les autres employés comprennent aussi et absorbent la charge de travail. »

« Comme j'étais le plus jeune dans la compagnie, mon boss m'envoyait toujours sur les contrats à l'extérieur. Je lui ai expliqué que j'ai des jeunes enfants et que je ne peux pas partir constamment et laisser ma conjointe avec les petits. On s'est compris et maintenant, c'est à chacun son tour d'aller à l'extérieur. »

Une participante mentionne que son employeur permet l'accumulation d'heures de travail qui peuvent être ensuite utilisées comme « congé parental ».

Une autre participante a récemment demandé de travailler 35 heures plutôt que 40 heures par semaine afin de terminer une heure plus tôt tous les jours et ainsi faciliter la CTF, ce qui lui fut accordé.

Finalement, les participants déclarent que les employeurs n'ont pas à offrir plus de mesures puisque si les employés ne sont pas satisfaits, d'autres seront heureux de prendre leur place.

Aucune diffusion officielle de ces mesures n'est faite aux employés. Comme il s'agit d'une gestion « cas par cas », les employés font la demande selon leurs besoins et misent sur la compréhension de l'employeur pour leur faciliter la CTF.

1.11.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF

Un seul participant a recours à une ressource externe pour l'aider dans la CTF : une aide-cuisinière pour les repas. En effet, sa conjointe gère une garderie en milieu familial où une aide-

cuisinière est engagée pour les repas. Elle reste plus longtemps en fin de journée pour aider à la préparation du souper de la famille. Les autres travailleurs ont plutôt développé des trucs et un cercle de personnes-ressources pouvant les aider à concilier le travail et la famille :

- l'achat de repas préparés en magasin;
- les voisins pour surveiller les enfants;
- l'aide des grands-parents.

1.11.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF

Selon les participants, les employeurs n'ont pas à offrir de mesures formelles pour concilier le travail et la famille. Les employés demandent seulement que ces derniers soient compréhensifs lors de problèmes familiaux urgents.

Moyens utilisés afin de sensibiliser les employeurs aux besoins des travailleurs

Deux moyens ont été mentionnés pour convaincre les employeurs de soutenir davantage leurs employés en matière de CTF :

- une trousse d'information remise aux employeurs;
- des rencontres employés/employeurs pour en discuter.

1.11.6 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF

Parmi les autres formes de soutien externe qui aideraient les participants à mieux concilier le travail et la famille, on note :

- **Services de garde**
- privilégier les parents qui travaillent pour les places en garderie à 5 \$;
- adapter l'horaire des garderies (CPE) aux différents horaires de travail;
- **Milieu scolaire**
- développer un service de garde occasionnel pouvant être utilisé lors des congés scolaires;
- **CLSC**
- offrir plus de soutien aux parents qui ont des enfants malades (soins, services à domicile, etc.).

1.11.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Selon les participants, la mesure la plus intéressante que pourrait offrir le gouvernement en matière de CTF serait la possibilité d'avoir une banque d'heures pouvant servir pour des congés parentaux. Ils ont aussi suggéré les moyens suivants :

- avoir droit à des congés de maladie rémunérés (secteur de la construction);
- pouvoir travailler 4 jours (sans rémunération pour le 5^e jour ou réalisation des heures en 4 jours au lieu de 5);
- donner une allocation aux parents qui préfèrent rester à la maison plutôt que d'envoyer leurs enfants en garderie à 5 \$;
- offrir le salaire minimum au parent qui choisit de demeurer à la maison pendant quelques années.

1.12 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans des entreprises de moins de 50 employés de la région du Saguenay

Cette section expose les propos tenus par des travailleurs du secteur tertiaire œuvrant dans des entreprises de moins de 50 employés situées au Saguenay (**groupe de discussion réalisé le 18 novembre de 19 h 30 à 21 h 30**). Il réunissait des personnes ayant des responsabilités familiales, notamment un enfant à charge ou la responsabilité d'une personne en perte d'autonomie ou malade.

1.12.1 Profil des participants

Ce groupe réunissait 11 participants, 7 femmes et 4 hommes, âgés de 18 à 54 ans, tous des travailleurs du secteur tertiaire.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| ÂGE | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| 18 ans à 24 ans | 1 |
| 25 ans à 34 ans | 2 |
| 35 ans à 44 ans | 5 |
| 45 ans à 54 ans | 3 |

| RESPONSABILITÉ | |
|---------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE* | NOMBRE |
| Enfant âgé de moins de 4 ans | 3 |
| Enfant âgé de 5 à 11 ans | 3 |
| Enfant âgé de 12 à 18 ans | 12 |
| Enfant âgé de plus de 19 ans | 1 |
| Proche malade ou en perte d'autonomie | 2 |

* Réponses non mutuellement exclusives

| SITUATION FAMILIALE | |
|----------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Couple cohabitant avec enfant(s) | 11 |

| STATUT D'EMPLOI | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Temps plein | 10 |
| Temps partiel | 1 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 1 |
| Non | 10 |

| DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS LIÉS AU TRAVAIL | |
|----------------------------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 2 |
| Non | 9 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|--------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Jour seulement | 5 |
| Jour et soir ou soir seulement | 4 |
| Rotation deux quarts | 2 |

1.12.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

Les participants sont invités à définir, dans leurs propres termes, ce qu'est la « conciliation travail-famille ». Voici les expressions mentionnées :

- une planification de son temps;
- un temps pour chaque chose;
- une deuxième journée de travail à 17 h;
- le manque de temps;
- une course constante.

Difficultés à concilier le travail et la famille

Les participants éprouvent des difficultés à concilier le travail et la famille. Ils manquent de temps pour leurs enfants et leur conjoint; ils sont fatigués et, pour les parents ayant un enfant malade, ils n'ont pas suffisamment de ressources pour les soutenir (p. ex. : pour les soins, l'équipement, etc.) :

« C'est pas ce que je pensais que ce serait. »

« C'est beaucoup de choses à faire entre 17 h et 20 h. »

« Je viens tout juste de recommencer à travailler après 19 mois de congé de maternité. Je trouve ça dur et mon conjoint aussi. Je n'ai plus le temps de rien faire. »

« Je travaille 3 jours par semaine depuis 3 ans. C'est un choix de vie, c'était nécessaire pour ma santé. »

Situations familiales ou personnelles rendant difficile la CTF

Certaines situations familiales ne facilitent pas la CTF :

- un enfant fréquemment malade ou hospitalisé;
- un enfant très impliqué dans le sport (pratique en soirée et compétition pendant les fins de semaine);
- la présence d'enfants en bas âge (niveau primaire);
- la présence d'adolescents à la maison :

« Quand ils sont jeunes, il y a les services de garde. Mais, quand ils sont adolescents, ils sont seuls à la maison. »

Les onze participants vivent en couple et une personne a un conjoint qui ne travaille pas à l'extérieur de la maison. Dans son cas, la CTF est beaucoup plus facile puisqu'il n'a pas « à courir » à la garderie ou à s'absenter si son enfant est malade.

Caractéristiques ou exigences du milieu du travail rendant difficile la CTF

Le milieu de travail de certains participants amène des complications supplémentaires telles que :

- être employé dans un commerce de détail. À certaines périodes, des semaines de travail de 80 à 100 heures rendent le parent moins disponible;
- être cuisinier dans un restaurant : horaire de travail variable;

- travailler les jeudi et vendredi soir, ce qui fait en sorte que le parent n'est pas à la maison avec les enfants.

1.12.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Aucune mesure formelle n'existe actuellement dans les entreprises où travaillent les participants :

« On se débrouille seuls, on s'arrange. »

« On veut paraître fortes, solides, on ne veut pas quémander. »

« Je n'ai jamais entendu parler d'une entreprise qui se préoccupe des employés qui ont des enfants. »

Par contre, certaines mesures informelles sont mises à la disposition des employés, comme :

- la possibilité de déplacer l'heure de lunch;
- la possibilité de ne pas prendre d'heure de lunch;
- la possibilité de s'absenter pendant la journée et d'être remplacé par un collègue de travail.

De plus, la majorité des participants disent que leur employeur est conciliant et les libèrent en cas d'urgence familiale.

Par contre, ils doivent reprendre les heures non travaillées.

1.12.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF

Afin de faciliter la CTF, quelques participants se tournent vers des solutions rapides qui leur font gagner du temps :

- l'achat de repas préparés en magasin;
- la prise de repas au restaurant de temps en temps;
- les « restes » des surplus préparés au travail (dans le cas d'un employé travaillant dans un restaurant).

1.12.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF

Afin de faciliter la CTF, les travailleurs souhaiteraient que les employeurs offrent les mesures suivantes :

- des congés parentaux payés lorsqu'un enfant est malade;
- la polyvalence des employés afin que personne ne soit irremplaçable;
- une semaine de 5 jours compressée en 4 jours;
- une garderie en milieu de travail;
- la possibilité de choisir ses semaines de vacances.

1.12.6 Autres formes de soutien externe au milieu de travail pour faciliter la CTF

Quant aux autres ressources externes ou organismes qui pourraient aider à la CTF, les participants suggèrent que certaines initiatives soient entreprises par les milieux scolaire et municipal :

- dans le milieu scolaire :
 - des heures prolongées dans les services de garde;
 - des activités pour adolescents (pendant le congé estival);
 - un service de garde pendant la relâche scolaire;
 - l'aide aux devoirs.
- dans le milieu municipal :
 - un service de transport en commun 7 jours par semaine, 24 heures par jour;
 - une amélioration des activités dans les Maisons de jeunes.

1.12.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Selon les participants, le gouvernement pourrait faciliter la CTF en :

- donnant un salaire à un parent qui choisit de rester à la maison pour élever son enfant;
- offrant la possibilité de prendre une partie du congé de maternité en congé parental après le retour au travail;
- implantant la semaine de travail sur quatre jours.

1.12.8 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF

Pour les informer des formes de soutien disponibles en matière de CTF, les participants suggèrent les moyens suivants :

- une annonce télévisée;
- un dépliant par la poste;
- un site Internet.

1.13 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés des secteurs primaire et secondaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région du Saguenay

Cette section expose les propos tenus par des travailleurs des secteurs primaire et secondaire œuvrant dans des entreprises de 50 à 99 employés situées au Saguenay (**groupe de discussion réalisé le 19 novembre de 17 h 30 à 19 h 30**). Il réunissait des personnes ayant au moins un enfant à charge.

1.13.1 Profil des participants

Ce groupe réunissait 10 participants, 6 femmes et 4 hommes, âgés de 25 à 54 ans, tous des travailleurs dans les secteurs primaire et secondaire.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| ÂGE | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| 25 ans à 34 ans | 4 |
| 35 ans à 44 ans | 4 |
| 45 ans à 55 ans | 2 |

| RESPONSABILITÉ | |
|------------------------------|--------|
| CATÉGORIE* | NOMBRE |
| Enfant âgé de moins de 4 ans | 4 |
| Enfant âgé de 5 à 11 ans | 6 |
| Enfant âgé de 12 à 18 ans | 6 |
| Enfant âgé de plus de 19 ans | 1 |

* Réponses non mutuellement exclusives

| SITUATION FAMILIALE | |
|----------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Parent seul avec enfant(s) à la maison | 3 |
| Couple cohabitant avec enfant(s) | 7 |

| STATUT D'EMPLOI | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Temps plein | 8 |
| Temps partiel | 1 |
| Contractuel | 1 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 4 |
| Non | 6 |

| DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS LIÉS AU TRAVAIL | |
|----------------------------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 1 |
| Non | 9 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|--------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Jour seulement | 7 |
| Jour et soir ou soir seulement | 2 |
| Rotation deux quarts | 1 |

1.13.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

Les participants ne croient pas en la conciliation travail-famille. Pour eux, il s'agit d'une réalité vécue difficilement au quotidien :

- « C'est une farce. »
- « On est laissés à nous-mêmes. »
- « Personne n'est là pour nous aider. »
- « On n'a aucun soutien. »

Difficultés à concilier le travail et la famille

Les participants éprouvent plusieurs difficultés à concilier le travail et la famille. Certaines situations sont particulièrement difficiles, comme :

- un horaire de travail qui ne coïncide pas avec l'horaire des garderies;

- un enfant malade qui ne peut pas aller à l'école ou à la garderie;
- les congés scolaires :
 - « *Quand les enfants ont une journée pédagogique, on prend congé, on n'a pas le choix.* »
- la présence d'adolescents à la maison :
 - « *Moi j'ai un pré-ado. Pendant les vacances d'été, je le laisse à la maison et j'appelle régulièrement. Je vérifie aussi avec mes voisins pour m'assurer que tout va bien chez nous.* »

Situations familiales ou personnelles rendant difficile la CTF

Pour un travailleur, la CTF se fait plus facilement, notamment en raison de la présence de la conjointe à la maison :

« *On ne vit pas vraiment de problèmes. Mon bébé va à la garderie, ma conjointe est aux études et moi je peux prendre ma journée si mon enfant est malade.* »

Caractéristiques ou exigences du milieu du travail rendant difficile la CTF

Le milieu de travail et la nature des tâches à effectuer (travail à la chaîne, en usine) rend la situation encore plus compliquée pour les participants :

« *À mon travail, on ne nous transmet pas les appels de l'école ou de la garderie si notre enfant est malade. Plusieurs employés se sont acheté des "pagets" pour être avisés lors d'une urgence sinon on le sait seulement à la fin de la journée.* »

1.13.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Dans aucun cas, des mesures formelles n'existent. Il s'agit plutôt de mesures informelles, comme :

- l'accumulation d'heures supplémentaires pouvant être utilisées pour des urgences familiales;
- la permission de quitter le travail à condition de reprendre ces heures plus tard;
- l'horaire de travail comprimé (semaine de 40 heures sur 4 jours);
- des congés de maladie pouvant être utilisés lorsqu'un enfant est malade;
- le remplacement par un employé sur la liste de rappel.

Malgré ces mesures, **les travailleurs** ont le sentiment que leur employeur n'est pas compréhensif et que sans la présence d'un syndicat, ils sont vulnérables :

« *Si tu travailles dans une petite entreprise où il n'y a pas de syndicat, il faut que tu marches au pas.* »

« *J'aimerais ça qu'on soit syndiqué!* »

« *Dans l'usine, on doit être concentrés. On doit laisser nos problèmes chez nous.* »

Selon les participants, les employeurs n'offrent pas de mesures formelles ou davantage de mesures informelles pour les raisons suivantes :

- les coûts supplémentaires engendrés pour l'entreprise;
- l'absence de bénéfices perçus pour l'employeur;

- le manque de considération envers les employés :

« On est des numéros. Si on rentre pas au travail ils vont en prendre un autre. »

Certaines méthodes de diffusion ont été citées par les participants quant à la façon dont ils ont été mis au courant des mesures offertes par l'employeur :

- le délégué syndical;
- le bouche-à-oreille :

« Les patrons ne s'en vantent pas. C'est les autres employés qui nous le disent. »

- l'employeur lors de l'embauche;
- le babillard des employés;
- une demande auprès de l'employeur.

Pour certains participants, ils ont peur de s'informer sur les mesures qui leur sont offertes. Même lorsque l'on suggère la venue d'un conseiller spécialisé en CTF, certains participants soulignent que, dans leur cas, cette option ne changerait rien, l'employeur n'étant pas sensible à cette situation. Le climat dans l'entreprise est tel qu'ils n'osent pas faire de demandes auprès de leur employeur ou même profiter de certaines mesures offertes :

« On n'ose pas rien demander. »

« Les mesures sont là, mais on est mieux de ne rien demander. »

« On va se faire dire non. »

1.13.4 Autres ressources externes utilisées afin de favoriser la CTF

Les ressources externes utilisées par les participants sont principalement les grands-parents, les oncles et les tantes. Les participants font appel à eux lorsqu'un enfant est malade ou lors des congés scolaires.

Par le passé, une participante a eu recours à une gardienne à la maison qui s'occupait des enfants, des repas et du ménage. Les enfants étant maintenant plus âgés (adolescents), elle n'utilise plus ce service.

1.13.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF

Trois formes de soutien en entreprise sont souhaitées par les employés afin de faciliter la CTF :

- une garderie en milieu de travail;
- la semaine de 4 jours (avec la 5^e journée payée);
- la semaine de 4 jours (même nombre d'heures par semaine, mais travaillées en 4 jours au lieu de 5).

Moyens utilisés afin de sensibiliser les employeurs aux besoins des travailleurs

Les travailleurs aimeraient que des rencontres soient organisées pour les employeurs (par le gouvernement, par exemple) afin de les sensibiliser à l'importance de soutenir la CTF :

« C'est à eux de trouver les solutions, c'est eux qui font l'argent. »

1.13.6 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF

Selon les participants, le milieu municipal serait le mieux placé pour les aider dans la CTF, surtout pour les parents d'adolescents. Selon eux, les enfants âgés de 13 à 17 ans ont très peu d'activités intéressantes, ce qui cause des problèmes aux parents :

« La ville pourrait utiliser la bâtisse du CLSC qui est presque vide et organiser des activités pour les adolescents pendant les congés scolaires. »

Aussi, le milieu municipal pourrait organiser des camps de jour dont l'horaire correspondrait au congé scolaire estival.

1.13.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Selon les participants, le gouvernement pourrait aider les travailleurs à mieux concilier travail et famille en :

- révisant les impôts;
- mettant sur pied des lois pour favoriser la CTF (p. ex. : normes du travail);
- offrant à nouveau des allocations familiales afin que les parents puissent choisir entre la garderie ou une gardienne à la maison.

1.13.8 Moyens pour communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF

Quant à la diffusion de l'information sur les mesures offertes aux travailleurs, la télévision semble le média le plus intéressant selon les participants.

1.14 Compte rendu du groupe réalisé avec des employés du secteur tertiaire dans des entreprises de 50 à 99 employés de la région du Saguenay

Cette section expose les propos tenus par des travailleurs du secteur tertiaire œuvrant dans des entreprises de 50 à 99 employés situées au Saguenay (**groupe de discussion réalisé le 19 novembre de 19 h 30 à 21 h 30**). Il réunissait des personnes ayant des responsabilités familiales, notamment un enfant à charge ou la responsabilité d'une personne en perte d'autonomie ou malade.

1.14.1 Profil des participants

Ce groupe réunissait 12 participants, 7 femmes et 5 hommes, âgés de 18 à 54 ans, tous des travailleurs dans le secteur tertiaire.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| ÂGE | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| 25 à 34 ans | 2 |
| 35 ans à 44 ans | 6 |
| 45 à 54 ans | 4 |

| RESPONSABILITÉ | |
|---------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE* | NOMBRE |
| Enfant âgé de moins de 4 ans | 2 |
| Enfant âgé de 5 à 11 ans | 6 |
| Enfant âgé de 12 à 18 ans | 13 |
| Enfant âgé de plus de 19 ans | 3 |
| Proche malade ou en perte d'autonomie | 5 |

* Réponses non mutuellement exclusives

| SITUATION FAMILIALE | |
|----------------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Parent seul avec enfant(s) à la maison | 1 |
| Couple cohabitant avec enfant(s) | 11 |

| STATUT D'EMPLOI | |
|-----------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Temps plein | 9 |
| Temps partiel | 1 |
| Contractuel | 1 |
| Autre | 1 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 4 |
| Non | 8 |

| DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS LIÉS AU TRAVAIL | |
|----------------------------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Non | 12 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|--------------------------------|--------|
| CATÉGORIE | NOMBRE |
| Jour seulement | 10 |
| Jour et soir ou soir seulement | 2 |

1.14.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

De l'avis des participants, la « conciliation travail-famille » se définit comme suit :

- réussir à trouver du temps;
- planifier;
- organiser;
- réussir à tout faire;
- essayer d'avoir une qualité de vie au travail;
- vivre à 200 km/heure.

Difficultés à concilier le travail et la famille

Les participants avouent avoir de la difficulté à concilier le travail et la famille. C'est par rapport au temps passé avec les enfants et à celui consacré aux loisirs qu'ils éprouvent le plus de difficultés :

« Le temps passé à la maison est de mauvaise qualité, il y a trop de choses à faire. »

« La faible présence auprès des enfants est difficile à accepter. »

« C'est difficile de trouver des moments de loisirs. »

« On veut être parfait tant au travail qu'à la maison. »

Situations familiales ou personnelles rendant difficile la CTF

Certaines situations familiales amplifient les problèmes liés à la CTF, comme :

- un enfant diabétique;
- un enfant handicapé;
- un enfant malade;
- la période de l'adolescence (gérer les sorties);
- les familles reconstituées;
- l'horaire de travail du conjoint :

« Mon conjoint a travaillé à l'extérieur pendant 4 ans. Dans ces années-là, c'est comme si j'avais été monoparentale. »

« Ma conjointe a de grandes responsabilités au travail maintenant. C'est moi qui ai pris la relève du foyer. »

Seulement un participant sur douze a une conjointe à la maison. Dans son cas, la CTF est simplifiée puisque sa conjointe est disponible en cas de problèmes. Il avoue faire partie des familles privilégiées qui peuvent vivre avec un seul revenu annuel suffisant pour faire vivre la famille.

Caractéristiques ou exigences du milieu du travail rendant la CTF difficile

Le milieu de travail des participants rend parfois la CTF plus difficile. Les horaires de travail à l'extérieur de l'horaire « régulier » (8 h à 17 h) et le surplus de travail sont les plus grandes causes de problèmes :

« Je travaille les fins de semaine. C'est difficile de trouver quelqu'un pour garder les enfants. »

« Il y a eu des réductions de personnel et maintenant on a plus de travail et plus de tâches, mais pas plus de temps. »

« Les gens sont à bout. »

1.14.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Une seule participante se voit offrir des mesures formelles facilitant la CTF dans l'entreprise. Elle a droit à une journée de congé parental par mois. Par contre, ces journées sont rarement utilisées puisque la charge de travail est très lourde. Si elle s'absente une journée (elle utilise sa journée de congé parental), elle doit tout de même réaliser la même quantité de travail dans sa semaine.

Pour les onze autres participants, les mesures qui leur sont offertes sont plutôt de type informel et sont principalement :

- les banques d'heures;

- les journées de maladie non payées;
- un horaire de travail flexible :

« On peut toujours s'organiser avec nos collègues de travail. »

Les participants ont su que des mesures s'offraient à eux de la façon suivante :

- par l'employeur lors de l'embauche;
- par des collègues de travail;
- par un journal mensuel.

De l'avis général, les participants n'ont pas choisi leur emploi en fonction des mesures offertes :

« Tu choisis pas ton employeur pour les conditions, mais parce qu'il a une job pour toi. »

1.14.4 Autres ressources externes actuellement utilisées afin de favoriser la CTF

La famille est la principale ressource utilisée par les participants pour faciliter la CTF et ce sont les grands-parents qui sont le plus souvent sollicités.

Afin de faciliter la gestion quotidienne des repas, les participants ont aussi recours à certains trucs :

- une visite au restaurant par semaine;
- l'achat de mets préparés;
- les plats préparés à l'avance (la fin de semaine).

1.14.5 Moyens pouvant être implantés en entreprise pour faciliter la CTF

Un participant observe qu'il faut demander beaucoup de mesures afin d'en obtenir quelques-unes. Par contre, une autre participante dit avoir peur de faire des demandes car elle ne veut pas nuire à sa carrière et avoir une réputation de casse-pieds.

Les mesures souhaitées par les travailleurs et qui pourraient être implantées en entreprise pour faciliter la CTF sont :

- l'horaire de travail comprimé;
- la semaine de 4 jours;
- la garderie en milieu de travail :

« On pourrait avoir une garderie qui regroupe plusieurs petites entreprises ou une garderie dans le parc industriel. »

1.14.6 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF

Le milieu scolaire pourrait venir en aide aux travailleurs en offrant certaines mesures, comme :

- permettre une flexibilité dans le transport scolaire (permettre à un enfant de prendre un autobus différent pour se rendre chez un grand-parent, par exemple);
- offrir un service de garde pour les enfants handicapés;

- décaler l'horaire de cours du secondaire (commencer plus tard et finir plus tard).

Le milieu de la santé pourrait également aider davantage certaines familles aux prises avec un enfant gravement malade : soins, équipements, service de garde pour donner un répit aux parents, etc.

1.14.7 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Selon les participants, le gouvernement pourrait aussi s'impliquer davantage en offrant les mesures suivantes :

- adapter les CPE aux horaires de travail des travailleurs (soir, nuit, fin de semaine);
- donner les places en CPE aux enfants des travailleurs plutôt qu'aux enfants des bénéficiaires de l'aide sociale;
- offrir une allocation mensuelle aux parents qui choisissent de rester à la maison.

1.14.8 Moyens de communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF

Afin de s'assurer de rejoindre les travailleurs, le gouvernement pourrait utiliser les moyens suivants :

- une campagne télévisée;
- l'envoi de dépliants par la poste;
- un site Internet avec un numéro de téléphone 1-800.

1.15 Compte rendu du groupe réalisé avec des employeurs, tous secteurs et tailles d'entreprise confondus de la région du Saguenay

Cette section expose les propos tenus par un groupe d'employeurs de tous secteurs d'activités et de tailles d'entreprise confondus de la région du Saguenay (**groupe réalisé le 19 novembre de 8 h à 10 h**).

1.15.1 Profil des participants

Ce groupe réunissait 10 participants, 7 hommes et 3 femmes, responsables de la gestion des ressources humaines.

Les tableaux ci-dessous dressent le profil des participants, selon certaines caractéristiques.

| SECTEUR D'ACTIVITÉ | |
|--------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Primaire | 3 |
| Secondaire | 5 |
| Tertiaire | 2 |

| FONCTION | |
|------------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Propriétaire-dirigeant | 8 |
| Directeur général | 1 |
| Contremaître | 1 |

| NOMBRE DE PERSONNES À LEUR EMPLOI | |
|-----------------------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Moins de 10 | 4 |
| Entre 10 et 25 | 3 |
| Entre 26 et 50 | 1 |
| Plus de 50 | 2 |

| HORAIRE DE TRAVAIL | |
|--------------------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| Jour seulement | 4 |
| Jour et soir ou soir seulement | 2 |
| Rotation deux quarts | 3 |
| Rotation trois quarts | 1 |

| NOMBRE D'ANNÉES D'EXISTENCE DE L'ENTREPRISE | |
|---------------------------------------------|--------|
| CATÉGORIES | NOMBRE |
| De 5 à 10 ans | 1 |
| Plus de 10 ans | 9 |

| ENTREPRISE SYNDIQUÉE | |
|----------------------|--------|
| | NOMBRE |
| Oui | 2 |
| Non | 8 |

1.15.2 Principaux problèmes éprouvés en matière de CTF

Définir la conciliation travail-famille

Les employeurs sont d'abord invités à définir la « conciliation travail-famille ». Les propos recueillis sont les suivants :

- l'atteinte d'une vie de famille pour l'employé et d'une qualité de travail pour l'employeur :
« *L'employé doit être heureux à la maison pour bien faire son travail.* »
- un juste équilibre entre les deux;
- un temps pour chaque responsabilité : la semaine est consacrée au travail, le week-end est consacré à la famille;
- la compréhension :
« *Il faut être compréhensif envers nos employés et c'est pas toujours facile.* »

Difficultés des employés à concilier le travail et la famille

L'horaire des garderies est la problématique la plus souvent observée chez les employeurs interrogés. Le secteur d'activité de certaines entreprises exige la présence des employés en soirée et pendant les fins de semaine, ce qui cause certaines difficultés aux employés, les services de garde n'étant pas ouverts à cette période de la journée ou de la semaine.

Les employeurs ajoutent que lorsqu'un enfant est malade ou qu'un rendez-vous médical est nécessaire, les employés doivent composer avec leur horaire ou demander de l'aide à des membres de leur famille.

Particularités dans l'entreprise qui facilitent ou compliquent la CTF

Selon les employeurs, un horaire de travail (pas du 8 h à 17 h, du lundi au vendredi) est la seule particularité des entreprises qui complique la CTF, principalement à cause de l'horaire des services de garde qui ne correspond pas à l'horaire des travailleurs. Les secteurs pour lesquels l'horaire de travail semble problématique sont les suivants :

- les commerces de rénovation et peinture;

- les services de décoration;
- les exploitations agricoles;
- les commerces de détail;
- la construction;
- la restauration.

1.15.3 Mesures ou moyens actuellement en entreprise pour faciliter la CTF

Toutes les mesures offertes par les employeurs interrogés sont informelles. Les principales mesures proposées sont les suivantes :

- l'horaire de travail flexible :

« Les employés peuvent commencer plus tard et finir plus tard. »

- l'échange de quarts de travail entre les employés;
- le prêt du véhicule de la compagnie;
- des congés mobiles payés;
- une banque d'heures :

« Nous, on permet l'accumulation d'heures dans une banque, mais c'est pas toutes les entreprises qui peuvent le faire. C'est difficile à gérer quand il y a beaucoup d'employés. »

Implantation des mesures offertes par l'employeur pour aider la CTF

Comme les mesures disponibles ne sont pas formelles, elles sont communiquées aux employés de façon informelle lorsque le besoin se présente. Aucun employeur n'a mentionné informer ses employés de ces moyens lors de l'embauche.

Les raisons citées par les employeurs pour justifier la mise sur pied de mesures favorisant la CTF sont les suivantes :

- la création d'un sentiment d'appartenance :

« Il faut créer un sentiment d'appartenance si on veut avoir des employés qui aiment venir travailler. »

- la rétention des employés :

« Si t'offres des bonnes conditions et que t'es correct avec tes employés, ils vont rester. Ils ne chercheront pas à s'en aller. »

Les employeurs affirment prendre le temps de s'informer de la vie de leurs employés. Toutefois, ils disent garder une certaine distance afin de ne pas s'impliquer personnellement dans les problèmes familiaux et ainsi pouvoir gérer les problèmes de conciliation objectivement.

Gestion des mesures informelles

Les employeurs s'entendent pour dire qu'ils doivent gérer équitablement les mesures disponibles pour ne pas créer de jalousie ou de mésentente entre les employés. Par contre, la gestion se fait « cas par cas », selon les besoins de chacun.

Les employeurs rencontrés pensent que certaines mesures offertes dans leur entreprise sont « illégales », par exemple les banques d'heures. D'autres offrent ces mesures à leurs

employés, sans nécessairement respecter toutes les dispositions prévues par les normes du travail (et bien souvent, ils ne les connaissent pas). Ils estiment que si les normes du travail étaient plus souples, ils pourraient aider davantage leurs employés².

1.15.4 Efficacité des mesures et des solutions favorisant la CTF dans le milieu de travail

Adéquation des mesures mises en place dans l'entreprise

Les employeurs affirment que les mesures offertes dans leur entreprise répondent adéquatement aux besoins des employés :

« On fait preuve d'humanisme et de gros bon sens. On prend le temps de s'informer et on fait notre possible pour les aider. »

« Par contre, moi je ne tolère pas l'indiscipline reliée à la famille. Ceux qui sont disciplinés et organisés, c'est correct, je vis bien avec ça. »

Toutefois, on sent qu'il y a une part de responsabilisation du côté des employés :

« On veut bien être compréhensif, mais les employés doivent aussi faire leur part. »

« Il faut faire attention pour ne pas qu'il y ait d'abus. »

Effets bénéfiques ou négatifs à la suite de l'implantation des mesures

Selon les employeurs, l'objectif principal poursuivi par l'offre de mesures favorisant la CTF est de rendre les employés heureux et créer ainsi une bonne ambiance de travail, et de minimiser le roulement des employés.

Les employeurs n'ont pas observé d'effets négatifs liés à l'implantation de mesures favorisant la CTF.

1.15.5 Autres formes de soutien externe pour faciliter la CTF

Les autres formes de soutien souhaitées par les employeurs pour aider leurs employés à concilier plus facilement le travail et la famille sont les suivantes :

- le milieu scolaire :
 - adapter l'horaire des services de garde avec l'horaire des travailleurs.
- les municipalités :
 - offrir des activités pour les préadolescents et les adolescents après les heures de cours.
- les soins de santé et les services sociaux :
 - utiliser les locaux inoccupés des CLSC et y organiser des activités pour les jeunes.

1.15.6 Rôle du gouvernement en matière de CTF

Selon les employeurs rencontrés, certaines mesures de soutien pourraient être offertes par le gouvernement pour aider les employés à concilier le travail et la famille, telles que :

2. L'objectif de cette étude n'était pas de vérifier la connaissance des normes du travail ou de leur application. C'est pour cette raison que les propos rapportés comportent une certaine confusion à cet égard.

- alléger les normes du travail afin que les employeurs aient plus de liberté pour aider leurs employés (possibilité d'accumuler des heures dans une banque);
- offrir des allocations familiales et des bonus à la naissance des enfants;
- limiter les places offertes aux enfants des bénéficiaires de l'aide sociale en CPE et favoriser les enfants des gens en emploi;
- offrir de l'aide pour la mise sur pied de garderies en milieu de travail;
- offrir des mesures financières pour favoriser la famille et hausser le taux de natalité :

« La croissance économique passe par la natalité. C'est la relève. Les enfants d'aujourd'hui vont être mes clients de demain. »

1.15.7 Moyens de communiquer de l'information sur le soutien disponible en matière de CTF

Quatre moyens sont proposés par les employeurs pour diffuser les mesures offertes aux travailleurs et aux employeurs :

- la télévision;
- les dépliants;
- un site Internet;
- la visite, en entreprise, d'un conseiller spécialisé dans la CTF (p. ex. : représentant d'Emploi-Québec).

Les employeurs aimeraient aussi que le gouvernement « publicise » des exemples concrets d'entreprises où la CTF fonctionne bien et où des mesures originales ont été mises sur pied.