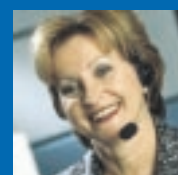
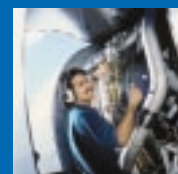
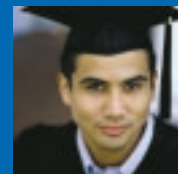


Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille

Document de consultation
Version complète



Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille

Document de consultation

Version complète



Recherche, rédaction et coordination :

Nicole Paquet

Collaboration :

Maude Rochette, Serge Paquin, Caroline Choisselet et Jesus Jimenez-Orte
Direction générale des politiques familiales

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Les ministères et organismes gouvernementaux suivants ont été consultés :

Conseil de la famille et de l'enfance

Conseil des aînés

Conseil du statut de la femme

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation

Ministère de l'Éducation

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Ministère de la Santé et des Services sociaux

Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir

Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration

Ministère des Transports

Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche

Ministère du Travail

Office des personnes handicapées

Secrétariat à la condition féminine

Secrétariat à la jeunesse

Secrétariat aux aînés

Édition :

Direction des communications

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Photographie de couverture :

Jean-Daniel Cossette, *Vue aérienne de Terrebonne*

Québec, Point Du Jour Aviation Itée

Pour obtenir un exemplaire de ce document :

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

600, rue Fullum, Montréal (Québec) H2K 4S7

425, rue Saint-Amable, Québec (Québec) G1R 4Z1

Numéros de téléphone :

Région de Montréal : (514) 873-2323

Région de Québec : (418) 643-2323

Ailleurs au Québec : 1 800 363-0310

Courriel : famille@messf.gouv.qc.ca

Internet : www.messf.gouv.qc.ca

Le document peut être consulté sous la rubrique « Publications » dans le volet Famille du site Internet du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.

Dépôt légal – 2004

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN 2-550-42832-3

Message du ministre



Le gouvernement place la famille au cœur de ses priorités. Il entend doter le Québec d'une politique familiale rassembleuse et adaptée aux nouvelles réalités des familles.

Pour ce faire, il se donne cinq priorités : améliorer le soutien financier destiné aux enfants et aux familles par une aide plus généreuse, plus équitable et plus simple ; poursuivre le développement de services de garde de qualité et adapter ceux-ci aux besoins des parents ; offrir un régime d'assurance parentale plus généreux, plus accessible et plus souple à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ; établir de solides partenariats pour appuyer les familles ; mettre en place des mesures pour faciliter la conciliation travail-famille, laquelle fait l'objet de ce document.

La politique sur la conciliation travail-famille s'adressera aux parents qui ont des enfants à charge, mais aussi à celles et ceux qui doivent s'occuper d'un proche ayant des incapacités temporaires ou permanentes. D'ailleurs, le gouvernement a déjà annoncé sa volonté de rehausser, dès cette année, le financement des services à domicile.

Le gouvernement croit qu'un soutien adapté à toutes les familles compte parmi les meilleurs atouts que nous pouvons nous donner pour faire grandir le Québec. Dans cette optique, intervenir en matière de conciliation travail-famille, c'est se donner les moyens de réaliser pleinement le développement social et le potentiel économique du Québec.

C'est pourquoi le gouvernement désire mobiliser tous les acteurs socioéconomiques pour relever ensemble le défi de la conciliation travail-famille. Nous devons toutes et tous travailler à créer des conditions favorables au plein épanouissement des liens familiaux. C'est toute la société québécoise qui en sortira gagnante.

Le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Claude Bécharde'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'C' and 'B'.

Claude Bécharde

Table des matières

Introduction	9
1. Qu'entendons-nous par conciliation travail-famille ?	12
2. La conciliation travail-famille : une réalité complexe	16
3. Une vue d'ensemble des pays industrialisés	28
4. Quels sont les acquis au Québec ?	36
5. Pour des réponses conjuguées et harmonisées	46
Le milieu familial	47
Le milieu de travail	53
Le milieu de vie	57
Conclusion	67
Annexe	
Tableau comparatif des principales mesures de conciliation travail-famille dans certains pays industrialisés	71
Notes bibliographiques	78

Liste des tableaux et graphiques

Tableau 1 :	Taux d'activité, en pourcentage, des mères de 20 à 44 ans selon l'âge du plus jeune enfant et le type de famille, biparentale et monoparentale, Québec, 1976 à 2002	17
Tableau 2 :	Familles biparentales et monoparentales avec enfants 1986, 1996 et 2001	18
Tableau 3 :	Évolution de la proportion de la population âgée de 65 ans et plus, 2001-2041	19
Tableau 4 :	Distribution, en pourcentage (et en nombre), des entreprises selon la taille de l'emploi, Québec, 2002	22
Tableau 5 :	Distribution, en pourcentage, des emplois salariés selon la taille de l'emploi, Québec, 1996	22
Tableau 6 :	Portrait de la main-d'œuvre en agriculture au Québec en 2000	23
Tableau 7 :	Répartition des travailleurs de 15 ans et plus selon la nature de l'emploi en 1997 et en 2003 au Québec	25
Tableau 8 :	Proportion de l'emploi à temps partiel, en pourcentage, chez les hommes et les femmes de 15 ans et plus au Québec entre 1976 et 2003	26
Tableau 9 :	Création d'emplois chez les 15 ans et plus selon la nature de l'emploi et selon le sexe entre 1997 et 2003 au Québec	26
Tableau 10 :	Enfants de 0 à 11 ans, habitant à la maison, selon leur âge, Québec, 2001	48
Tableau 11 :	Nombre de familles avec enfants de 0 à 4 ans, de 5 à 11 ans et de 12 à 17 ans, Québec, 2001	60
Graphique 1 :	Rapport des personnes en âge de travailler (20 à 64 ans) sur les personnes de 65 ans et plus	19
Graphique 2 :	Répartition des familles selon le revenu disponible	20
Graphique 3 :	Distribution des entreprises et des emplois salariés selon la taille d'emploi, Québec	22

Introduction

Introduction

Notre société a plusieurs valeurs en partage : la liberté individuelle, l'égalité, la démocratie, la solidarité, la justice sociale... Elle s'appuie également sur des valeurs familiales fortes et sur la valeur du travail. La participation de la très grande majorité des femmes et des hommes au marché du travail en témoigne : c'est un facteur de développement personnel puissant et de réalisation du potentiel économique du Québec. La conciliation travail-famille constitue de ce fait un enjeu à la fois du développement économique et du développement social.

Atténuer ou éliminer les contraintes et les obstacles présents dans le milieu familial, le milieu de travail ou le milieu de vie pour faciliter le projet de fonder une famille et de participer pleinement à la vie professionnelle, familiale et sociale est de ce fait prioritaire.

Beaucoup a été fait, beaucoup reste à faire : plusieurs grands défis nous attendent. Comment favoriser une participation plus équitable entre les femmes et les hommes à la vie familiale ? Comment soutenir les familles qui ont des besoins particuliers ? Comment mieux concilier la flexibilité demandée par les travailleuses et les travailleurs et celle qu'exigent les employeurs ? Comment organiser nos milieux de vie afin, notamment, de diminuer les contraintes liées aux déplacements et aux horaires des services publics et des commerces ? Comment pouvons-nous collectivement donner une nouvelle impulsion à la conciliation travail-famille ?

Ce document de consultation veut susciter la discussion sur ces enjeux. La première section présente le concept de la conciliation travail-famille. La deuxième section expose les transformations majeures de la société québécoise qui complexifient la conciliation travail-famille. La troisième section donne une vue d'ensemble des modèles de politiques dans les pays industrialisés et des points de convergence entre différents pays. La quatrième section décrit les acquis et les mesures mises en œuvre au Québec. Enfin, la dernière section aborde des questions particulières liées au milieu familial, au milieu de travail et au milieu de vie.

1. Qu'entendons-nous
par conciliation travail-famille ?

1. Qu'entendons-nous par conciliation travail-famille ?

Composer avec le travail, les études et la vie familiale comporte des exigences. La course contre la montre et le manque de ressources rendent souvent difficile la réalisation de toutes les activités qui découlent de ces responsabilités. Ce défi de gestion du temps est une source de stress maintes fois exprimée. Parfois, les obligations familiales et professionnelles exigeraient que l'on soit en même temps au travail et à la maison. Le plus souvent, faute de choix, la priorité est accordée au travail, et ce, au détriment de la famille.

On compte au Québec environ 640 000 familles qui ont des enfants de moins de 12 ans¹.

Aussi, un bon nombre d'adultes actifs sur le marché du travail ont à s'occuper temporairement ou de façon permanente d'un parent âgé ou d'une personne ayant des incapacités. Selon l'Institut de la statistique du Québec, 30 % des ménages privés québécois comptent au moins une personne ayant une incapacité, de légère à forte².

Certains assument plusieurs responsabilités familiales simultanément ; c'est le cas de 15 % des familles qui ont des enfants à la maison et qui s'occupent aussi d'un parent âgé³.

Des impacts et des coûts

Le cumul des rôles sociaux, s'il contribue à l'épanouissement et au développement personnel, amène parfois son lot de conflits : interférence entre les différentes responsabilités, attentes non comblées, surcharge d'obligations, conflits d'horaire.

Ces tensions se répercutent sur la santé mentale et physique des travailleuses et des travailleurs, sur la qualité de leur vie familiale et sur leur performance au travail : fatigue, perte du sentiment de maîtrise de la situation, culpabilité, niveau élevé de stress, relations familiales tendues, satisfaction au travail compromise, réduction des possibilités de promotion, perte de revenus, obligation de laisser un emploi⁴. Des coûts en soins de santé et en services sociaux y sont rattachés, de même que des pertes de productivité⁵.

Les employeurs doivent également supporter des coûts attribuables aux retards au travail, à l'absentéisme, à la baisse de performance et de productivité, au roulement élevé du personnel, au recrutement et à la formation.

Un concept ouvert et mobilisateur

La définition de la conciliation travail-famille ouvre vers l'action et mobilise le plus grand nombre d'acteurs concernés par cette question⁶.

La conciliation du travail et de la famille est la facilité pour les travailleuses et les travailleurs, les étudiantes et les étudiants d'articuler leurs responsabilités et leurs activités familiales, professionnelles et sociales et de conserver la maîtrise de leur temps.

Les mesures de conciliation travail-famille ne visent pas seulement à soutenir les parents et les beaux-parents dans l'exercice des responsabilités et des activités à l'égard des enfants ; elles s'adressent aussi aux travailleuses et aux travailleurs qui assument des obligations à l'égard de leur conjointe ou de leur conjoint, d'un parent ou d'un proche malade ou ayant des incapacités temporaires ou permanentes.

Un enjeu crucial

Plus qu'une responsabilité personnelle, la conciliation travail-famille est une responsabilité collective. En grande majorité, les femmes et les hommes qui assument des obligations familiales sont aussi actifs sur le marché du travail ou aux études. Cette réalité fait dorénavant partie intégrante de notre organisation sociale et économique. Parce qu'elles constituent une richesse pour notre société, les familles doivent être soutenues par la collectivité.

Les changements démographiques en cours au Québec soulèvent des questions essentielles. Dans cette perspective, la conciliation travail-famille est d'une importance capitale pour l'avenir de la société en raison de son impact sur la décision d'avoir ou non des enfants et de l'augmentation prévue du taux de dépendance démographique, c'est-à-dire du rapport du nombre de personnes dépendantes sur le nombre de personnes en âge de travailler.

La conciliation travail-famille est complexe, car elle doit favoriser l'égalité et non pas l'accroissement des disparités socioéconomiques entre les femmes et les hommes. Ainsi, les mesures doivent favoriser la participation pleine et entière tant des femmes que des hommes au marché du travail, laquelle est le gage de leur autonomie économique et de leur place active dans la société⁷.

Des objectifs réciproques

1. Soutenir l'épanouissement des familles en éliminant ou en atténuant les contraintes ou les obstacles encore présents dans le milieu familial, le milieu de travail et le milieu de vie pour faciliter le projet de fonder une famille et de participer pleinement à la vie professionnelle, familiale et sociale.
2. Favoriser la participation active des femmes et des hommes sur le marché du travail, tout en déployant un ensemble de mesures afin de soutenir les personnes qui assument des responsabilités familiales.

Plusieurs acteurs concernés

La conciliation travail-famille implique de nombreux acteurs associés aux différentes sphères d'activité de la vie quotidienne des familles : d'abord les personnes qui assument directement des responsabilités familiales et professionnelles et ensuite les représentants des milieux syndical, patronal, municipal, communautaire, de l'enseignement, du transport des personnes, du loisir, des services et du commerce. Par les modalités, les mesures et les stratégies mises en place ou à instaurer, ces acteurs soutiennent les femmes et les hommes dans l'exercice de leurs responsabilités multiples.

2. La conciliation travail-famille : une réalité complexe

2. La conciliation travail-famille : une réalité complexe

Qu'est-ce qui explique la complexité grandissante à laquelle les travailleuses et les travailleurs doivent faire face pour trouver un équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles ? Le rythme accéléré avec lequel les femmes se sont intégrées au marché du travail, la lente évolution de la participation des hommes dans la sphère domestique, le retard de nos organisations sociales et économiques à s'adapter aux nouvelles réalités des familles ainsi que les exigences du marché du travail sont autant de facteurs qui influent sur la conciliation travail-famille. En voici les principaux éléments qui caractérisent l'organisation sociale et économique d'aujourd'hui.

Le travail et la famille : des valeurs centrales

Une majorité de femmes et d'hommes assument autant un rôle de travailleuse ou de travailleur qu'un rôle de membre d'une famille à titre de mère ou de père, de conjointe ou de conjoint, de proche aidant auprès de ses parents vieillissants. Ces nombreux rôles font partie intégrante de leur vie.

Les femmes et les hommes d'aujourd'hui aspirent à l'autonomie financière, à l'intégration sociale, à la réalisation professionnelle et personnelle. Comme les hommes, les femmes sont peu nombreuses à remettre en cause leur double vie travail-famille, même si elles souhaitent un emploi du temps moins chargé⁸.

Les femmes et les hommes actifs sur le marché du travail

Au Québec, près de 3,6 millions de travailleuses et de travailleurs sont actifs au sein de plus de 230 000 entreprises réparties dans tous les secteurs d'activité⁹. Actuellement, les femmes sont présentes sur le marché du travail presque à parité avec les hommes. Aussi, dans la grande majorité des couples avec enfants, les deux parents sont actifs sur le marché du travail¹⁰. Dans ce type de famille, le taux d'activité est de 83 % chez les mères de 20 à 44 ans lorsque le plus jeune enfant a de 6 à 15 ans et de 73 % s'il a moins de 3 ans. Chez les mères chefs de famille monoparentale, le taux d'activité est aussi de 83 %, si le plus jeune enfant a de 6 à 15 ans, mais il est de 49 % lorsque l'enfant a moins de 3 ans.

TABLEAU 1

Taux d'activité¹, en pourcentage, des mères de 20 à 44 ans selon l'âge du plus jeune enfant² et le type de famille, biparentale et monoparentale, Québec, 1976 à 2002

Famille biparentale	Moins de 16 ans	Moins de 6 ans	Moins de 3 ans	De 3 à 5 ans	De 6 à 15 ans
1976	36,1	30,2	29,0	32,1	44,1
1986	61,1	58,6	58,6	58,6	64,1
1996	69,7	66,0	64,6	68,1	74,4
1998	72,8	70,0	70,3	69,8	76,0
2000	74,2	70,6	68,1	74,3	78,0
2002	78,7	74,8	73,1	77,8	82,7
Famille monoparentale	Moins de 16 ans	Moins de 6 ans	Moins de 3 ans	De 3 à 5 ans	De 6 à 15 ans
1976	45,1	33,8	24,1	40,8	53,8
1986	51,5	41,1	31,5	48,1	58,7
1996	61,6	46,9	37,1	54,3	72,8
1998	62,6	47,3	35,1	57,0	74,2
2000	71,9	58,9	46,5	66,8	80,5
2002	74,9	60,2	49,4	69,5	83,5

1. Incluant les chômeuses et les travailleuses.

2. Enfant de moins de 16 ans.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 24 novembre 2003¹¹.

Depuis la prolongation des prestations parentales en décembre 2000, la majorité des mères admissibles restent plus longtemps à la maison à la suite de la naissance de leur enfant et plus de pères réclament des prestations. La durée médiane du congé des mères qui touchent des prestations de maternité ou parentales est passée de six mois en 2000 à dix mois en 2001, comparativement à quatre mois de congé pour les travailleuses qui ne recevaient pas de prestations.

Les facteurs contribuant au retour au travail, dans un délai de huit mois, du quart des mères qui touchaient des prestations sont l'adhésion du père au programme de prestations parentales, le fait que leur emploi ne soit pas permanent et leur faible revenu. En 2000 et 2001, plus de 80 % des travailleuses sont retournées ou prévoyaient retourner au travail dans un délai de deux ans¹².

Sans égard à l'âge de l'enfant, 27 % des mères en emploi travaillent à temps partiel, c'est-à-dire 29 heures et moins par semaine, comparativement à 10 % chez les hommes¹³. Ce pourcentage varie très peu selon l'âge des enfants ; il est de 23,7 % ou de 26,5 % selon que les enfants ont moins de 2 ans ou entre 2 et 4 ans¹⁴.

La pluralité des situations familiales

La société québécoise est composée de divers types de familles et de liens parentaux multiples. Un bon nombre de personnes connaîtront plusieurs parcours familiaux au cours de leur vie. La séparation ou le divorce, le veuvage, la monoparentalité, la garde partagée, la recomposition des familles complexifient l'organisation de la vie familiale et du travail.

TABLEAU 2
Familles biparentales et monoparentales avec enfants 1986, 1996 et 2001

Année	Familles avec enfants					
	Biparentales		Monoparentales		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
1986	961 255	79,2	252 805	20,8	1 214 065	100,0
1996	977 085	75,9	309 440	24,1	1 286 525	100,0
2001	932 220	73,5	335 590	26,5	1 267 820	100,0

Source : Institut de la statistique du Québec, d'après les données des recensements de 1986, 1996 et 2001, Statistique Canada.

La hausse du nombre de personnes âgées et très âgées

Dans l'ensemble de la population, le pourcentage des personnes de 65 ans et plus augmentera, passant de 13 % en 2001 à 28 % d'ici à 2041. Alors que le groupe des 0 à 14 ans représente à l'heure actuelle 17,6 % de la population, il constituera 12,8 % de la population en 2041¹⁵. Durant cette même période, le taux de dépendance démographique¹⁶ passera de 44,2 % à 69,9 %¹⁷.

Présentement, environ 25 % de la main-d'œuvre du Québec, surtout des femmes, prodigue des soins à un parent ou à un proche plus âgé¹⁸. Ce pourcentage pourrait s'élever de façon significative, puisque le nombre de personnes de 65 ans et plus doublera d'ici à 2026. Il passera ainsi de près de un million présentement à deux millions, sur une population totale de près de huit millions¹⁹. Durant la même période, le nombre de personnes de plus de 85 ans sera trois fois plus élevé qu'aujourd'hui²⁰.

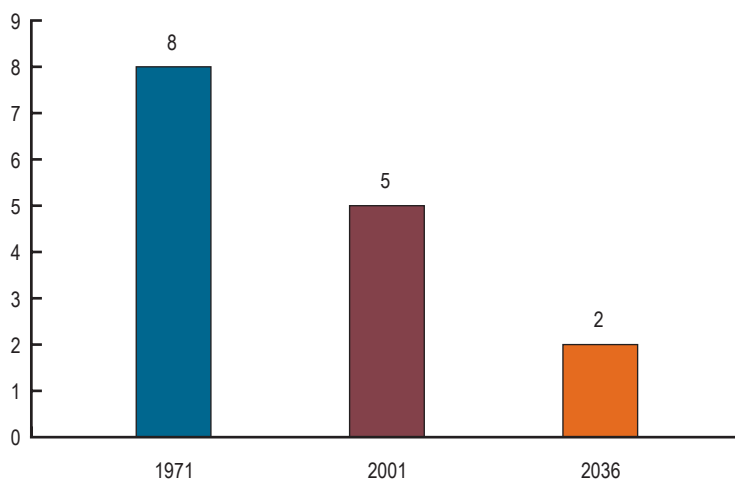
TABLEAU 3
Évolution de la proportion de la population âgée de 65 ans et plus, 2001-2041²¹

Année	2001	2011	2021	2031	2041
Pourcentage %	13 %	15 %	21 %	26 %	28 %

La diminution prévisible de la main-d'œuvre

Le nombre de personnes de 20 à 64 ans diminuera peu à peu à compter de 2011. Alors que ce groupe représente à l'heure actuelle 63 % de la population, il constituera 54 % de la population en 2036. Le rapport des personnes en âge de travailler (20 à 64 ans) sur les personnes à la retraite diminuera de façon marquée : actuellement de cinq travailleurs pour un retraité, cette proportion sera de deux pour un en 2036²². Sur les 655 000 emplois vacants d'ici à la fin de 2007, 53 % viendront des départs à la retraite²³.

GRAPHIQUE 1
Rapport des personnes en âge de travailler (20 à 64 ans) sur les personnes de 65 ans et plus

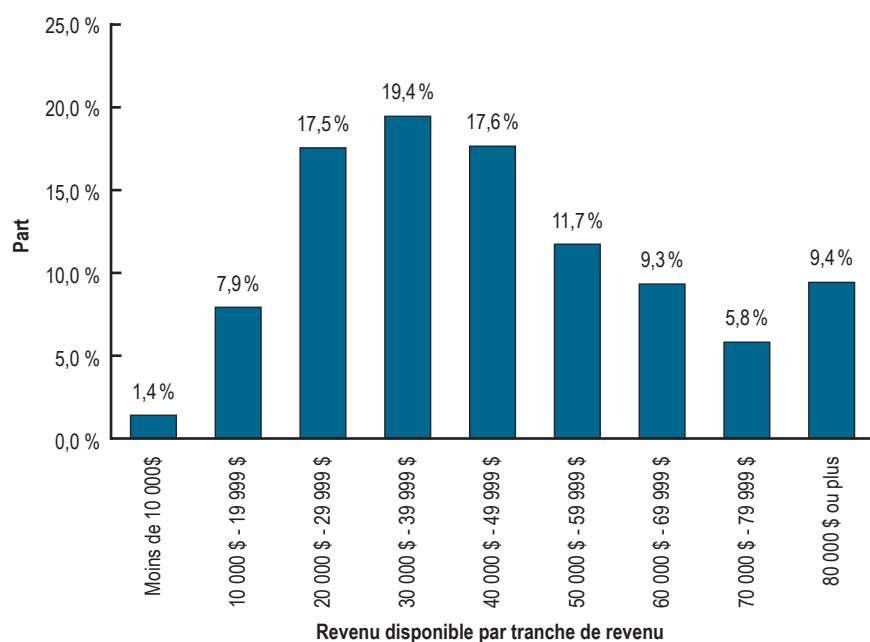


Source : Gouvernement du Québec, *Briller parmi les meilleurs. Répondre aux changements démographiques*, 2004, p. 45.

L'interdépendance travail-famille

Dans le contexte économique et social actuel, de nombreuses familles ont besoin de deux revenus de travail pour faire face aux impératifs financiers de la vie familiale. Selon les données de 2000, près de 65 % des familles ont un revenu disponible inférieur à 50 000 \$ et environ 25 % ont un revenu inférieur à 30 000 \$²⁴. Selon de nouvelles données de Statistique Canada parues en mai 2004, le revenu après impôt des familles canadiennes serait demeuré à peu près inchangé entre 2001 et 2002²⁵.

GRAPHIQUE 2
Répartition des familles selon le revenu disponible



Source : Institut de la statistique du Québec, d'après l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada, 2000.

Les employeurs, pour leur part, ne sauraient se passer des parents pour combler leurs besoins de main-d'œuvre. Cette réalité est particulièrement manifeste dans les secteurs d'activité primaire et saisonnier où, par exemple, les agricultrices ne peuvent quitter totalement leurs fonctions pour remplir leurs obligations familiales.

On peut penser que la baisse du taux de natalité et la pénurie de main-d'œuvre appréhendée dans les prochaines années inciteront plusieurs milieux de travail à rechercher des solutions : l'offre de conditions de travail permettant de mieux équilibrer les responsabilités familiales et professionnelles fera certainement partie de ces solutions et constituera un moyen d'attraction et de rétention de leur personnel.

Le marché du travail québécois en effervescence

Les dernières années ont été favorables au marché du travail. La création d'emplois et certains indicateurs du marché du travail, tel le taux d'activité²⁶ des 15 ans et plus, ont connu une hausse sensible. Dans plusieurs régions du Québec, le taux de chômage est descendu sous le seuil de 8 % et plusieurs entreprises ont dû faire face à d'importantes difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre, peut-être des signes avant-coureurs des départs massifs à la retraite et de la diminution du poids relatif des jeunes dans la population active²⁷.

En avril 2004, alors que le taux d'emploi²⁸ avait atteint 60,5 %, la population active s'est élevée à 4 055 400 personnes pour un nombre total d'emplois au Québec de 3 714 500, ce qui représente un sommet historique²⁹.

L'importance des PME au Québec

Le Québec se caractérise par la présence d'un très grand nombre de petites et moyennes entreprises (PME). Le nombre total d'employeurs au Québec est d'environ 228 399. Ceux qui comptent moins de 100 employés représentent 97,7 % de l'ensemble des employeurs et fournissent 43 % des emplois salariés ; la très grande majorité (65 %) compte 4 employés et moins. Environ 75 % d'entre eux se trouvent dans le secteur tertiaire. Par comparaison, les employeurs qui comptent 500 employés et plus représentent 0,5 % de l'ensemble des employeurs et ils fournissent 41 % des emplois salariés.

Les PME ne sont pas homogènes. Cependant, au-delà de leur petite taille, elles possèdent certaines caractéristiques communes : la centralisation de la gestion, une faible spécialisation, une stratégie d'affaires intuitive, des systèmes d'information interne et externe simples. En matière de gestion des ressources humaines, un très grand nombre d'entre elles innove par la mise en place d'un ensemble de mesures informelles adaptées aux besoins de leur personnel.

Lorsqu'on pense à la mise en place de mesures de soutien en matière de conciliation travail-famille, l'expérience montre qu'il n'y a pas de modèle unique à cet égard. On sait que les PME ont des besoins et des ressources qui diffèrent énormément de ceux des grandes entreprises et qu'elles ne procéderont pas nécessairement de la même façon qu'une grande organisation.

GRAPHIQUE 3
Distribution des entreprises et des emplois salariés
selon la taille d'emploi, Québec

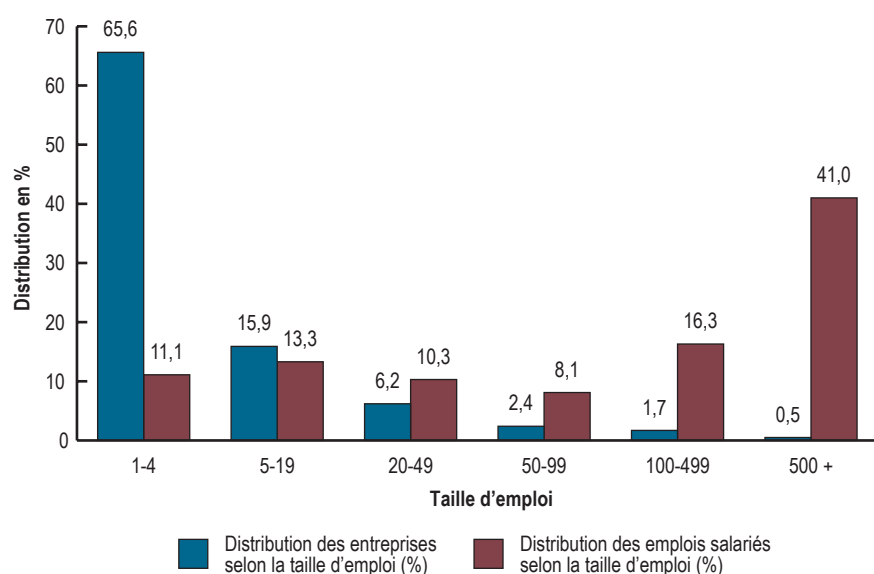


TABLEAU 4
Distribution, en pourcentage (et en nombre), des entreprises
selon la taille de l'emploi, Québec, 2002

1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 499	500 et plus	Total
65,6 (149 937)	15,90 (53 669)	6,2 (14 260)	2,4 (5 454)	1,7 (3 879)	0,5 (1 200)	100 (228 399)

Source : Statistique Canada, *Registre des entreprises* (traitement réalisé par l'Institut de la statistique du Québec).

TABLEAU 5
Distribution, en pourcentage, des emplois salariés selon la taille de l'emploi, Québec, 1996

1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 499	500 et plus	Total
11,1	13,3	10,3	8,1	16,3	41,0	100

Source : Institut de la statistique du Québec et ministère de l'Industrie et du Commerce,
Les PME au Québec – État de situation, Édition 1999, Québec, Les Publications du Québec, 2000, p. 43.

Les secteurs agricole et bioalimentaire : leurs particularités

Le Québec compte quelque 30 000 exploitations agricoles. Au cours des cinq dernières années, ces entreprises ont généré en moyenne plus de 60 000 emplois, ce qui fait du secteur agricole la première source d'emplois du secteur primaire québécois (avec les deux tiers des emplois). Les recettes monétaires du secteur ont atteint près de 6,0 milliards de dollars en 2003. L'industrie bioalimentaire, présente dans toutes les régions du Québec, est fortement intégrée au monde rural. Par son rôle et son importance, cette industrie est aussi un élément stabilisateur de l'économie régionale. Elle façonne une chaîne d'activités reliant consommateurs, commerçants, transformateurs et producteurs. L'industrie bioalimentaire québécoise est responsable de 6 % à 12 % du PIB régional pour 11 des 17 régions administratives du Québec. Elle représente environ 12 % de l'emploi total au Québec³⁰.

Comme nous le verrons plus loin dans ce document, les problèmes de conciliation travail-famille touchent de façon particulière les familles qui travaillent dans ces secteurs d'activité.

TABLEAU 6
Portrait de la main-d'œuvre en agriculture au Québec en 2000¹

Type de main-d'œuvre	Hommes	Femmes	Moyenne d'heures par semaine
Temps plein	35 407	12 463	45,2
Temps partiel	12 123	8 095	15,5
Total	47 530	20 558	
Total hommes et femmes	68 088		

1. Excluant la main-d'œuvre saisonnière.

Source : Fiche d'enregistrement des exploitations agricoles, 2000 ; Direction des politiques sur la gestion des risques, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, mai 2004.

Les exigences du marché du travail

L'ouverture plus grande des économies nationales aux économies étrangères accroît la concurrence entre les entreprises. Ce phénomène se distingue par l'ampleur et la rapidité des changements et par leurs impacts sur la gestion des entreprises et leurs modes de production. Pour prospérer, les entreprises innovent et s'adaptent aux besoins d'une clientèle de plus en plus diversifiée ; la flexibilité et la qualité vont de pair avec la rentabilité.

En même temps, les entreprises doivent s'ajuster aux nouvelles technologies de l'information et des communications. L'organisation du travail s'en trouve grandement modifiée dans le temps et dans l'espace, puisque l'utilisation d'Internet, des téléphones cellulaires et des télécopieurs a rendu possibles l'organisation décentralisée des tâches, la transmission d'information presque instantanée et le travail à distance, c'est-à-dire à domicile, dans les lieux publics et dans les moyens de transport.

L'importance du travail atypique

Les répercussions de l'évolution du marché du travail et de l'économie sur les emplois se multiplient. L'une de celles-ci tient au fait qu'un bon nombre de travailleuses et de travailleurs occupent des emplois atypiques. Statistique Canada définit ces emplois comme étant des situations qui diffèrent de la norme, du modèle traditionnel d'un emploi stable, à temps plein où l'on bénéficie de nombreux avantages sociaux. Le terme « emploi précaire » a aussi été récemment préconisé pour désigner le travail atypique³¹.

Pour plusieurs de ces emplois, les horaires de travail se déroulent souvent en alternance (de soir, de nuit, de fin de semaine, rotatif, brisé, sur appel). De plus, le manque de prévisibilité des horaires bouleverse l'organisation familiale et rend difficile l'accès à certains services, dont les services de garde. Ces difficultés sont notamment vécues dans certains secteurs d'activité, en particulier le commerce de détail, la restauration ainsi que le secteur agricole, où la plupart des personnes qui y travaillent sont soumises à des horaires atypiques et imprévisibles.

Entre 1975 et 1996, les trois quarts des emplois créés étaient autonomes et salariés à temps partiel³². Durant cette période, le pourcentage des femmes et des hommes qui occupent un emploi à temps partiel a augmenté, mais l'écart entre les femmes et les hommes est resté sensiblement le même (tableau 8).

Depuis 1997, une grande majorité des emplois créés ont été des emplois permanents à plein temps³³. Du côté des emplois atypiques, ce sont les emplois salariés à temps partiel et temporaires qui ont connu la plus forte croissance, alors que le travail autonome a stagné. Globalement, les emplois atypiques continuent de représenter environ le tiers des emplois. Ces emplois sont occupés au Canada par plus de femmes (40 %) que d'hommes (27 %)³⁴.

TABLEAU 7**Répartition des travailleurs de 15 ans et plus selon la nature de l'emploi en 1997 et en 2003 au Québec**

	1997 (en milliers)	Proportion de l'emploi total	2003 (en milliers)	Proportion de l'emploi total	Variation 1997-2003	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Emploi à temps plein	2 624,4	82,1	2 978,1	81,6	353,7	13,5
• Salariés	2 223,7	69,6	2 583,7	70,8	360	16,2
• Travailleurs autonomes	400,7	12,5	394,4	10,8	-6,3	-1,6
Emploi à temps partiel	570,7	17,9	671,8	18,4	101,1	17,7
• Salariés	485,1	15,2	581,4	15,9	96,3	19,9
• Travailleurs autonomes	85,6	2,7	90,4	2,5	4,8	5,6
Emploi total	3 195,1	100,0	3 649,9	100,0	454,8	14,2
Salariés	2 708,8	84,8	3 165,0	86,7	456,0	16,8
• Salariés permanents	2 351,9	73,6	2 734,3	74,9	382	16,2
• Salariés temporaires	356,9	11,2	430,7	11,8	74,0	20,7
Travailleurs autonomes	486,3	15,2	484,9	13,3	-1,0	-0,3
Emploi total	3 195,1	100,0	3 649,9	100,0	454,8	14,2

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilations du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, mars 2004.

TABLEAU 8

Proportion de l'emploi à temps partiel, en pourcentage, chez les hommes et les femmes de 15 ans et plus au Québec entre 1976 et 2003

Année	Hommes	Femmes
1976	4,4	17,4
1982	7,5	24,5
1988	8,0	25,1
1994	10,1	26,1
2000	10,1	25,2
2003	11,0	27,0

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilations du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, mars 2004.

TABLEAU 9

Création d'emplois chez les 15 ans et plus selon la nature de l'emploi et selon le sexe entre 1997 et 2003 au Québec

	Hommes Nombre (en milliers)	Femmes Nombre (en milliers)	Total Nombre (en milliers)
Emploi total	198,7	256,1	454,8
Travail autonome	-5,1	3,7	-1,4
Emplois à temps partiel	38,3	62,8	101,1

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilations du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, mars 2004.

3. Une vue d'ensemble des pays industrialisés

3. Une vue d'ensemble des pays industrialisés

La conciliation travail-famille fait l'objet de préoccupations dans plusieurs pays. Les pays européens, notamment, connaissent sensiblement les mêmes changements socioéconomiques et démographiques que le Québec.

Des objectifs d'accroissement des taux d'emploi et de fécondité

Pour l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'amélioration de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales constitue un élément essentiel d'accroissement des taux d'emploi et de fécondité. Les pays membres sont encouragés à mettre en place des politiques favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale par un meilleur accès à des services de garde adéquats, à des congés de maternité qui garantissent un retour à l'emploi et à des congés parentaux améliorés.

La stratégie de l'Union européenne

Dans la poursuite des objectifs de croissance, de prospérité et de développement durable, l'Union européenne préconise, elle aussi, l'insertion sur le marché du travail d'un plus grand nombre de femmes et d'hommes. Elle s'est fixé un taux d'emploi de 70 % à atteindre d'ici à 2010³⁵. Pour le Conseil européen, les principes qui sous-tendent cet objectif sont l'égalité entre les femmes et les hommes, principe indissociable du développement économique, et une plus grande cohésion sociale.

Le dernier rapport européen sur l'égalité des femmes et des hommes recommande aux États membres et aux partenaires sociaux d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques favorables aux familles. Ces politiques préconisent des stimulants financiers ou autres pour encourager les hommes à jouer un rôle plus important dans la famille, des régimes de congé parental partagé entre les parents, des structures suffisantes et adéquates de garde d'enfants ainsi que des services de garde pour les personnes dépendantes³⁶.

Des modèles de politiques de conciliation travail-famille

Le contenu des politiques de conciliation travail-famille en vigueur dans les pays européens ainsi que le contenu des lois du travail qui ont une incidence en matière de conciliation travail-famille sont variables d'un pays à l'autre. Trois modèles nationaux se dégagent cependant des analyses effectuées :

- le modèle de conciliation entre l'emploi et la famille, qui soutient les parents en emploi ;
- le modèle de l'alternance entre l'emploi et la famille, qui soutient les parents qui quittent leur emploi ou réduisent leur temps de travail pour prendre soin de leurs enfants ;
- le modèle non interventionniste, qui se caractérise par une quasi-absence de mesures étatiques³⁷.

On note la présence de mesures plus avantageuses dans les pays de tradition interventionniste, tels les pays scandinaves, dont les politiques sont fondées sur le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, en raison de certaines directives émises par l'Union européenne dans le domaine des politiques sociales et du travail, les pays membres ont l'obligation d'adopter de nouvelles mesures ou de bonifier celles qui existent déjà.

- **Les pays scandinaves**

Les pays scandinaves, particulièrement la Suède, favorisent l'instauration de mesures qui ont pour objet le maintien en emploi des parents travailleurs. Ils préconisent l'équité sociale et l'égalité entre les individus. Ils donnent priorité à l'accès à des services publics très développés en matière de garde à l'enfance, à des mesures d'aménagement du temps de travail, de congés parentaux rémunérés et souples. De plus, les lois et les politiques publiques en matière de conciliation s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes, avec l'intention claire d'encourager un partage plus équitable du travail professionnel et des responsabilités familiales³⁸.

Le congé parental suédois est d'une durée de 480 jours ou 16 mois, partageables entre les deux parents (deux mois réservés à la mère, deux mois réservés au père et le reste partageable); une indemnité correspondant à 80% du salaire admissible pendant les 390 premiers jours est aussi prévue. Le congé parental peut être réparti de 60 jours avant la naissance jusqu'aux huit ans de l'enfant; il peut aussi être pris à temps partiel. Alors qu'en 1990 les pères représentaient 26% des bénéficiaires des congés parentaux indemnisés dans ce pays, en 2001, ils étaient 40%.

- **La France et la Belgique**

Certains pays de l'Union européenne, comme la France et la Belgique, disposent de mesures d'alternance entre le travail et la famille, c'est-à-dire des mesures qui soutiennent les parents, généralement les femmes, qui quittent leur emploi ou qui réduisent leur temps de travail pour prendre soin de leurs enfants.

L'Allocation parentale d'éducation en France permet à un parent, la mère dans la majorité des cas, de se retirer temporairement du marché du travail lors de l'arrivée d'un second enfant, et ce, pour trois ans.

• Le Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, on observe que les entreprises s'adaptent lentement et que la résistance au changement est forte. Les longues heures de travail font encore partie de la culture anglaise, particulièrement dans les milieux traditionnellement masculins. Toutefois, les valeurs différentes de la plus jeune génération à l'égard du travail et la pénurie prévisible de main-d'œuvre annoncent peut-être des changements en matière de conciliation travail-famille dans ce pays³⁹.

En 2003, la législation a été modifiée de façon à permettre au parent d'un enfant de moins de 6 ans de demander à son employeur de lui accorder un horaire de travail plus flexible ; l'employeur doit considérer de telles demandes avec sérieux et, en cas de refus, une instance supérieure peut trancher⁴⁰.

Depuis 2003, à la suite de l'application de certaines directives européennes, ce pays offre maintenant un congé parental de 13 ou de 18 semaines, si l'enfant est handicapé. La durée du congé de maternité payé a été portée à 26 semaines en avril 2003 (par rapport à 18 semaines antérieurement). Un congé de paternité payé de deux semaines est aussi accordé.

• Les États-Unis et l'Europe du Sud

D'autres gouvernements, comme les États-Unis, sont moins interventionnistes. On y retrouve peu de mesures étatiques pour faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Aux États-Unis, il n'existe pas de politique nationale de congés parentaux. Par ailleurs, les États administrent notamment des subventions de frais de garde pour les familles à faible revenu qui utilisent un service de garde reconnu. Les pays de l'Europe du Sud se distinguent des autres pays européens décrits précédemment, notamment parce que leur économie est encore marquée par l'agriculture et moins par la grande industrie ou les services⁴¹. Cependant, on peut penser qu'ils rejoindront progressivement les autres pays membres de l'Union européenne en raison des engagements qui découlent de cette adhésion⁴².

Des éléments de convergence avec le Canada et le Québec

Plusieurs éléments des politiques gouvernementales des pays mentionnés précédemment convergent avec les politiques en vigueur au Canada et au Québec⁴³ :

- Tous ces pays offrent un congé de maternité payé, à l'exception des États-Unis. Le congé parental accordé à l'occasion d'une naissance peut atteindre environ un an et est partageable avec le père en Norvège, en Suède et au Canada. Au Canada et au Québec, les prestations de maternité et les prestations parentales de l'assurance-emploi peuvent atteindre 50 semaines au total depuis 2001.

- Les pères bénéficient d'un congé de paternité payé en France (11 jours), au Danemark (4 semaines), en Suède (10 jours), en Finlande (18 jours), au Royaume-Uni (2 semaines) et en Norvège (4 semaines réservées). Le projet québécois d'assurance parentale prévoit un congé de paternité de 3 ou 5 semaines selon l'option retenue (40 ou 50 semaines de congé parental).
- Dans plusieurs pays, la mère qui garde son enfant peut avoir droit à une allocation parentale d'éducation (ou allocation de garde d'enfants à domicile), depuis la fin du congé de maternité jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. Une telle allocation existe notamment en France, en Finlande et en Norvège. Le gouvernement du Québec n'a pas de projet d'allocation d'éducation pour les parents au foyer.
- Plusieurs pays prévoient des congés indemnisés pour s'occuper d'un enfant malade. On retrouve ce type de congé notamment en France, au Danemark, en Suède et en Norvège. Au Québec, la Loi sur les normes du travail permet à la personne salariée de s'absenter sans salaire, 10 jours par an, pour des obligations familiales liées, entre autres, à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Par ailleurs, un congé sans salaire de 12 semaines par an peut être accordé, notamment, pour s'occuper d'un enfant gravement malade ou victime d'un grave accident. Au fédéral, on trouve le congé de compassion de 8 semaines, dont 2 semaines de carence et 6 semaines à 55 % du salaire.
- Dans certains pays, le calcul de la pension de retraite publique (l'équivalent du Régime de rentes du Québec) tient compte des années consacrées à l'éducation des enfants au foyer. Cette reconnaissance du rôle parental s'observe notamment en Norvège. Au Québec, le Régime de rentes reconnaît aussi l'apport des mères à l'éducation de leurs enfants. En effet, les mois pendant lesquels les mères ont eu des enfants de moins de 7 ans, tout en ayant des revenus inférieurs au seuil de cotisation, ne sont pas pris en compte pour le calcul de la rente de retraite, ce qui a pour effet d'augmenter celle-ci. La rente de retraite équivaut à 25 % de la moyenne mensuelle des revenus depuis l'âge de 18 ans.
- Des services de garde publics sont offerts dans plusieurs pays pour les enfants d'âge préscolaire. On propose de tels services en France, en Suède, en Finlande, au Danemark et en Norvège. L'administration de ces services est confiée le plus souvent aux gouvernements régionaux ou aux municipalités. En France, en Suède, au Danemark, en Finlande et en Norvège, les frais de garde varient en fonction du revenu familial dans les services de garde publics. Les services de garde sont cependant gratuits pour les familles à faible revenu dans certains pays (Suède, Danemark et Finlande). Dans plusieurs pays nordiques, l'État cherche à réduire le coût des services de garde en plafonnant les frais mensuels. Au Québec, les services de garde sont fournis par des centres de la petite enfance, organismes sans but lucratif, et par des garderies privées qui elles, sont des organismes à but lucratif. Tous les centres de la petite enfance, de même que la majorité des garderies privées, reçoivent des subventions gouvernementales pour des places à contribution réduite à 7 \$ par jour.

- Plusieurs pays proposent une formule quelconque de supplément au revenu du travail pour inciter les parents à faible revenu à demeurer en emploi. On retrouve un tel supplément en France (prime pour l'emploi), au Royaume-Uni (crédit d'impôt à l'emploi), aux États-Unis (crédit d'impôt fédéral sur le revenu gagné) et au Québec (supplément au revenu du travail du programme APPORT, qui sera remplacé par la Prime au travail en 2005).

Les principales mesures de conciliation travail-famille de ces pays industrialisés sont réunies dans le tableau comparatif en annexe.

Des bureaux du temps : un nouveau mode de gouvernance des villes

La conciliation travail-famille est de plus en plus considérée dans une perspective large. Les municipalités et les divers milieux d'appartenance des individus ont un rôle à jouer en cette matière. Des spécialistes de différents pays pensent que si les milieux de travail n'apportent pas un soutien aussi grand qu'on le souhaiterait, c'est probablement en partie parce que nos autres milieux de vie ne le font pas non plus⁴⁴.

Le modèle italien des « temps de la ville » (*Tempi della città*), maintenant présent également en France, en Allemagne et aux Pays-Bas, invite à une « concordance » améliorée des temps sur un territoire donné, dans l'objectif d'une meilleure conciliation des activités professionnelles et familiales. L'ensemble des activités menées au quotidien se chevauchent et appellent à une meilleure harmonisation. Jusqu'à maintenant, la planification des villes était principalement fondée sur l'occupation de l'espace, alors que s'impose de plus en plus une planification temporelle des activités et des services. En Italie, ce modèle est dorénavant considéré comme un « nouveau mode de gouvernance de la ville ».

Ce nouveau moyen de planification favorise notamment la coordination des horaires d'ouverture des services publics et privés, l'usage de certains établissements à d'autres finalités que celle d'origine ou, encore, la création de quartiers à « usages multiples » en vue de réduire les distances. Malgré certains résultats positifs déjà notés, on constate que les entreprises privées sont souvent absentes de ces réorganisations, elles qui sont pourtant un important « prescripteur » des rythmes de la ville⁴⁵.

Dans un quartier de Hambourg, en Allemagne, les horaires des services ont été repensés ; les services publics sont maintenant plus accessibles ; des banques et des cabinets médicaux, par exemple, ont adapté leurs horaires d'ouverture aux besoins de leur clientèle et des garderies ont étendu leurs services après 18 h 30.

Dans une école de la ville de Bolzano, en Italie, les horaires d'arrivée ont été modifiés afin de réduire les pointes de circulation et de ralentir le rythme de la vie familiale le matin. Les horaires d'arrivée s'étendent maintenant de 7 h 45 à 9 h.

À Haarlem, aux Pays-Bas, les horaires d'une école ont été coordonnés avec ceux des parents qui occupent un emploi. L'étalement de la plage d'ouverture quotidienne (de 7 h 30 à 18 h) a nécessité l'organisation d'activités avant et après les cours et a fait surgir un problème au regard des transports publics, qui n'étaient pas adaptés.

4. Quels sont les acquis
au Québec ?

4. Quels sont les acquis au Québec ?

Par rapport aux politiques de conciliation travail-famille décrites précédemment, le Québec s'inscrit davantage dans le modèle qui soutient les parents en emploi. Au cours des quinze dernières années, la préoccupation pour la conciliation du travail et de la famille s'est en effet traduite par l'action concertée de plusieurs acteurs socioéconomiques, l'instauration d'importantes mesures gouvernementales et la recherche. Plusieurs actions gouvernementales et non gouvernementales, en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, sont issues des trois plans relatifs à la famille élaborés par le gouvernement entre 1989 et 1997.

Une mission gouvernementale

Promulguée en 1997, la Loi sur le ministère de la Famille et de l'Enfance confiait à ce ministère la mission de valoriser la famille et l'enfance et de favoriser leur plein épanouissement. L'une de ses responsabilités était de faciliter la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles. Cette responsabilité d'importance demeure entière dans la mission actuelle du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et constitue une priorité gouvernementale.

L'accès aux services de garde

L'accès aux services de garde pour les enfants de moins de 5 ans et aux services de garde dans les écoles constitue, pour les parents travailleurs ou pour les étudiants, un moyen fondamental de maintenir un emploi ou de poursuivre des études. Des services de garde ont été créés dans toutes les régions du Québec. Le programme des services de garde à contribution réduite est un programme d'avant-garde par rapport à ce qui se fait en France et dans les pays nordiques.

Le développement de ces services se poursuit en vue de fournir, en 2006, 200 000 places, un seuil qui, selon les prévisions actuelles, devrait permettre d'atteindre l'équilibre entre l'offre et la demande. Par ailleurs, plus de 223 000 jeunes du préscolaire et du primaire fréquentent les services de garde en milieu scolaire.

L'importance de l'accessibilité des services de garde pour tous les enfants, y compris les enfants handicapés, avec leurs réalités et leurs conditions particulières, n'est plus à démontrer. Ainsi, on constate que l'intégration des enfants handicapés dans les services de garde a connu un essor considérable, soit de 661 en 1992-1993 à 2 093 en 2002-2003⁴⁶. Ce portrait plutôt positif de la situation n'exclut toutefois pas l'objectif d'amélioration continue de la situation du taux d'intégration des enfants handicapés dans les services de garde, car de nombreux défis restent à relever.

Un régime québécois d'assurance parentale

Objet d'un large consensus dans tous les milieux, la Loi sur l'assurance parentale était adoptée à l'unanimité en 2001 par l'Assemblée nationale. Les négociations avec le gouvernement fédéral ont repris sur une base intensive en février 2004 et ont permis de conclure une entente de principe sur la mise en œuvre du régime d'assurance parentale. L'entente de principe comporte notamment des dispositions relatives au financement du régime québécois et prévoit qu'une entente finale sera conclue avant le 1^{er} février 2005. La mise en œuvre du régime d'assurance parentale est prévue pour le 1^{er} janvier 2006.

Ce régime visera l'ensemble des travailleuses et des travailleurs (dont les travailleuses et les travailleurs autonomes) dont les revenus sont supérieurs à 2 000 \$. Il offrira une compensation financière plus généreuse que celle accordée maintenant par le régime fédéral et laissera plus de flexibilité aux parents, qui pourront choisir entre deux options relativement à la durée et au niveau des prestations. Selon le régime québécois, le père aura droit à un congé de paternité d'au plus 5 semaines continues à la suite de la naissance de son enfant.

Un père sur dix prend congé pour s'occuper de son nouveau-né

Depuis la modification apportée au régime fédéral, *la moyenne des pères touchant mensuellement des prestations parentales a atteint 7 900 en 2002, soit près de cinq fois plus que la moyenne de 1 600 observée deux ans auparavant.*

En 2000, seulement environ 3 % des pères ont demandé ou prévoyaient demander des prestations parentales rémunérées. En 2001, le chiffre avait plus que triplé pour se fixer à 10%. Il ne s'agit pas seulement d'une augmentation significative du point de vue statistique, mais aussi du point de vue social⁴⁷.

Les lois du travail

Plusieurs mesures ont été adoptées dans les lois du travail, plus précisément dans la Loi sur les normes du travail ainsi que dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail. La Loi sur les normes du travail prévoit des mesures directes comme le congé de maternité et le congé parental et les absences pour des événements familiaux ou des obligations familiales. D'autres dispositions de la loi ont des effets positifs sur la conciliation travail-famille, par exemple les mesures relatives au refus de travailler au-delà des heures habituelles de travail en raison d'obligations familiales.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail régit le programme *Une maternité sans danger en milieu de travail*, qui permet à une travailleuse enceinte de se retirer de son milieu de travail en cas de danger pour sa santé ou sa sécurité ou celle de l'enfant à naître⁴⁸.

La Loi sur les normes du travail permet à une personne salariée de s'absenter du travail, sans salaire, dix jours par année, lorsque sa présence est nécessaire pour remplir ses obligations à l'égard de ses proches parents, soit : son enfant, l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, son conjoint ou sa conjointe, son père, sa mère, son frère, sa sœur ou un de ses grands-parents.

Par ailleurs, cette loi permettra à un salarié de prendre un congé de paternité d'au plus 5 semaines à l'occasion de la naissance de son enfant, lorsque la Loi sur l'assurance parentale entrera en vigueur.

La loi permet aussi des absences jusqu'à 12 semaines sur une période de 12 mois pour prendre soin d'une de ces personnes en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Exceptionnellement, l'absence peut se prolonger jusqu'à 104 semaines dans le cas d'un enfant mineur atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle.

Le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

En avril 2004, le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a été rendu public. Il est en accord avec les objectifs de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale. Ce plan est bâti autour de deux principes : l'emploi comme première solution pour assurer la sécurité économique et l'inclusion sociale des personnes, et la protection accrue des personnes qui ont des contraintes sévères à l'emploi. Le plan contient des mesures qui s'inscrivent au cœur des priorités du Québec : la santé, l'amélioration du revenu des personnes, le soutien aux familles, la réussite des jeunes, leur qualification et leur insertion⁴⁹.

Des milieux de travail soucieux de la famille

Plusieurs grandes entreprises (plus de 500 employés) et organisations publiques, notamment celles dont les taux de syndicalisation et de main-d'œuvre féminine sont élevés⁵⁰, ont instauré des mesures de conciliation travail-famille pour soutenir leur personnel. Elles offrent un éventail de mesures et d'avantages sociaux liés aux événements et aux obligations familiales : complément de salaire et de congé à la suite d'une naissance ou d'une adoption, aménagement du temps de travail, horaire flexible, temps partiel sur une base volontaire.

Un grand nombre de petites et moyennes entreprises, lesquelles constituent plus de 97 % des employeurs, proposent différentes mesures de soutien, informelles dans la majorité des cas : réduction de la fréquence des réunions en dehors des heures de travail, horaires flexibles, congés payés pour obligations familiales, réduction volontaire de la durée de la semaine de travail, cheminement de carrière adapté aux exigences familiales, travail à domicile, etc.

Des exemples de dispositions de conventions collectives⁵¹ :

Fédération des caisses populaires Desjardins

Syndicat des employées et des employés professionnels et de bureau, section locale 57 (SIEPB) (CTC-FTQ)

Numéro de convention collective : 020230

Durée : du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2007

Libellé : Art. 13.09

- 1. Le programme de congé à rémunération étalée vise à offrir aux personnes salariées une période de congé additionnel pouvant être utilisée, entre autres, pour la conciliation de leurs obligations familiales et professionnelles.*
- 2. On entend par congé à rémunération étalée, un congé au cours duquel la personne salariée reçoit un pourcentage (%) de son salaire brut régulier qui est établi en fonction de la durée de son congé, soit 1 à 4 semaines consécutives (semaine complète selon l'horaire régulier de travail) et de la durée de la période d'étalement de sa rémunération durant une même année civile.*

L'étalement ne peut débuter avant l'acceptation du congé et doit se terminer au plus tard le 31 décembre.

Auberge des Gouverneurs inc. (Hôtel des Gouverneurs de Rimouski)

Syndicat des travailleuses et des travailleurs de l'Hôtel des Gouverneurs de Rimouski (CSN)

Numéro de convention collective : 040345

Durée : du 24 novembre 2003 au 30 juin 2009

Libellé : Art. 11.10

- a) Pour des motifs reliés à sa santé, à son âge ou à sa situation familiale, ou pour d'autres motifs convenus entre les parties, une personne salariée régulière peut demander d'être cédulée un nombre de jours inférieur à celui pour lequel elle serait normalement cédulée en vertu du présent article.*

- b) *Afin de bénéficier de cette réduction de la semaine de travail, l'employeur, la personne salariée et le syndicat doivent conclure une entente quant au nombre de jours à être travaillés, la durée de telle entente ainsi que toute autre modalité pertinente.*
- c) *En cas de refus, l'employeur fournit des motifs justifiant sa décision sur demande de la personne salariée ou du syndicat. L'employeur ne peut refuser une telle demande à la personne salariée qui a cinquante (50) ans ou plus dans la mesure où le nombre de jours de travail demandé n'est pas inférieur à trois (3) jours/semaine et que la durée de l'entente désirée n'est pas inférieure à quatre (4) mois.*
- d) *La personne salariée ne peut utiliser les dispositions de la présente clause dans le but d'occuper un emploi chez un employeur, à défaut de quoi l'entente est annulée sauf s'il y a accord entre la personne salariée, le syndicat et l'employeur.*

Chrysler Canada ltée

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (FTQ)

Numéro de convention collective : 051771

Durée : du 28 février 2003 au 11 décembre 2006

Lettre d'entente (7)

Changement d'équipe

Au cours des négociations, les parties ont discuté des difficultés pour la vie familiale occasionnées par le fait que l'Entreprise doit exploiter plus d'un quart de travail afin de respecter les besoins de sa clientèle.

Le sujet des employés qui ont besoin de passer d'un quart de travail à un autre à cause de raisons personnelles ou familiales a été discuté. La direction a signalé qu'elle était disposée à autoriser de tels changements de quarts de travail en autant qu'un échange de quart de travail de un pour un avec un autre employé soit planifié avec l'approbation préalable de la direction. Toutes les exceptions à ces dispositions seront apportées à l'attention de la direction par le représentant syndical pour discussion.

Un consensus patronal-syndical

En 2001, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)⁵², organisme qui regroupe les principales associations patronales et syndicales du Québec, a rendu public un plan d'action pour inciter les milieux de travail à adopter des pratiques de conciliation travail-famille. Il fait valoir que l'instauration de mesures concrètes dans ce domaine est un investissement et une occasion d'améliorer les conditions de travail et le fonctionnement de l'entreprise.

Dans le premier bilan en 2002, le CCTM note que les associations patronales et syndicales prennent davantage en compte la dimension travail-famille dans leurs activités et dans la gestion de leurs ressources humaines.

Les Prix ISO familles

Les Prix ISO familles, une initiative du Conseil du statut de la femme, ont été remis, en 2001 et en 2003, aux milieux de travail qui se sont distingués par les mesures mises en place pour faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles de leurs employées et leurs employés.

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) est un lauréat des Prix ISO familles 2002-2003. Postes Canada et le STTP ont mis sur pied un fonds de garde dans le but d'aider le personnel affecté à des horaires non usuels et celui qui a des enfants ayant des besoins spéciaux⁵³. Ce fonds paie les coûts de garde à domicile pour des enfants dont les parents travaillent de nuit ; il offre aussi un service de garde d'urgence et à court terme, en plus de disposer d'un budget spécial de soutien pour les parents d'enfants avec des besoins spéciaux.

Le Centre de formation industrielle (CFI), de Coaticook, a reçu un prix ISO familles en 2001. Il s'agit d'une entreprise de huit personnes salariées qui a fondé son approche sur le respect des personnes et de la famille. Les principales mesures sont les horaires flexibles et l'autogestion des heures de travail ; la fermeture du bureau le vendredi après-midi, deux semaines durant les Fêtes et trois semaines durant l'été ; la possibilité de travailler à la maison ; le remboursement des frais de garde lors de déplacements de nuit et le prêt d'un téléphone cellulaire⁵⁴.

Les milieux de vie à la rescousse

Les acteurs issus des milieux scolaire ou communautaire, des services sociaux, du monde municipal, du milieu des services et du commerce ainsi que du transport public ont un rôle primordial à jouer pour faciliter l'atteinte de l'équilibre travail-famille. Plusieurs organismes communautaires et centres locaux de services communautaires (CLSC) apportent du soutien aux familles, notamment par des services d'aide aux devoirs dans certaines habitations à loyer modique (HLM). Les services de garde en milieu scolaire offrent aux élèves, depuis le début des années 1990, une période consacrée aux travaux scolaires. De plus, un grand nombre de services de garde en milieu scolaire fournissent des services selon un horaire

suffisamment étendu pour répondre aux besoins de la majorité des parents utilisateurs. Des activités parascolaires sont proposées aux élèves du secondaire. En plus d'assurer un meilleur encadrement des élèves, ces services aux jeunes contribuent à faciliter la conciliation des horaires des parents et des enfants.

Le service d'aide aux devoirs Allô prof est offert gratuitement partout au Québec depuis 1993. Il est accessible par téléphone ou par Internet, où il donne également accès à certains outils de référence. Le service est assuré par une équipe d'enseignantes et d'enseignants qui répondent aux diverses demandes. Ce service présente une approche originale qui répond à un besoin réel. Il s'inscrit dans la foulée de l'une des priorités du gouvernement qui est d'assurer un meilleur encadrement des élèves et un appui plus tangible aux parents par l'organisation de services d'aide aux devoirs et aux leçons accessibles à toutes et à tous⁵⁵.

Dans le contexte où les parents sont actifs sur le marché du travail, les maisons des grands-parents font revivre l'entraide familiale et jouent un rôle actif dans leur milieu. Venir en aide aux familles, transmettre les connaissances et les valeurs, favoriser l'inter-génération sont des objectifs poursuivis. La première maison de grands-parents au Québec fut celle de Villeray à Montréal, créée en avril 1992. Depuis, plusieurs autres maisons ont vu le jour (Sherbrooke, Sainte-Foy, Montréal). Les jeunes s'y rendent après les classes ou lors d'activités spéciales.

Le Programme-employeur, de Transports Québec, aussi appelé plan de transport en entreprise, comprend une gamme de mesures qui peuvent être mises en œuvre par les employeurs pour faciliter les déplacements des employés entre leur domicile et leur lieu de travail.

Depuis une quinzaine d'années, plus d'une cinquantaine de municipalités se sont dotées d'une politique familiale ; certaines d'entre elles traitent dans cette politique la question de la conciliation travail-famille. On y retrouve des mesures comme les camps d'été pour les enfants d'âge scolaire, les services communautaires d'aide aux devoirs, les services de transport public adaptés aux horaires de travail des parents, les services communautaires aux personnes âgées qui ont besoin de soutien. Cette année, 59 municipalités locales ou régionales travaillent à l'implantation ou à la mise à jour de leur politique familiale⁵⁶.

Des activités de recherche

Plusieurs recherches récentes ont apporté un éclairage nouveau sur les besoins des familles et des entreprises en matière de conciliation travail-famille. L'apport de la recherche dans la connaissance des pratiques et des mesures mises en œuvre dans les milieux de travail est appréciable.

Nous continuons de veiller sur ce qui se fait, tant ici qu'à l'étranger. Des recherches concertées se poursuivent de façon à mieux cibler les priorités et les pistes de solution dans ce domaine. La recherche appliquée est tout aussi importante afin de connaître le processus d'implantation des mesures de conciliation travail-famille et leurs conditions de succès.

5. Pour des réponses conjuguées et harmonisées

5. Pour des réponses conjuguées et harmonisées

Si des acquis ont été obtenus dans le domaine de la conciliation travail-famille, des progrès sont encore attendus. L'équilibre dans ce domaine n'est jamais entièrement atteint et, en ce sens, nous devons continuer à adapter les services aux besoins des femmes et des hommes qui cumulent des responsabilités familiales, professionnelles et sociales.

Relever ce défi appelle un changement de mentalité et une orientation des valeurs en faveur des familles. Cela exige une poursuite organisée et cohérente de l'action non seulement des milieux de travail, mais aussi des institutions et des organisations du milieu de vie des familles, comme l'école, la municipalité ou d'autres services essentiels aux familles. La concertation de tous ces milieux est donc essentielle pour répondre adéquatement aux besoins variés des familles. Cette concertation est encore plus déterminante dans les milieux où les conditions sociales et économiques sont difficiles.

C'est parce que l'État reconnaît la famille comme une valeur collective fondamentale qu'il intervient et joue un rôle de premier plan en matière de conciliation travail-famille et qu'il invite tous les acteurs à faire plus ensemble pour les familles.

Les principes qui sous-tendent les actions actuelles et futures sont :

- La famille constitue une richesse sociale et doit être soutenue par l'ensemble de la société.
- Le travail est un gage d'autonomie et d'intégration à la société pour les femmes et les hommes.
- La conciliation travail-famille est une responsabilité partagée entre les différents acteurs socioéconomiques.
- Les parents sont les premiers responsables de l'éducation et du développement de leurs enfants.
- Les personnes qui prennent soin d'un parent ou d'un proche, malade ou ayant des incapacités temporaires ou permanentes, ont une contribution sociale et économique majeure au sein de la société et leur apport doit être reconnu.
- L'accès égalitaire aux mesures de conciliation travail-famille doit être favorisé. Les mesures doivent être destinées également aux femmes et aux hommes afin que les deux en profitent.
- Les mesures ne doivent pas créer d'effets secondaires porteurs d'inégalités sociales ou de disparités plus prononcées entre la situation socioéconomique des femmes et celle des hommes.

Pour assurer la jonction entre le milieu familial, le milieu de travail et le milieu de vie des familles, trois objectifs sont proposés :

Le milieu familial : favoriser la participation active des femmes et des hommes à la vie familiale et au marché du travail.

Le milieu de travail : engager et soutenir les employeurs, les travailleuses et les travailleurs et leurs représentantes ou leurs représentants dans une démarche commune pour la mise en place de mesures de soutien formelles et informelles.

Le milieu de vie : adapter l'offre de service aux réalités des familles.

LE MILIEU FAMILIAL

Les impératifs de la vie de famille et leurs répercussions

De nombreux événements sont susceptibles d'entraver la vie familiale. Les femmes et les hommes doivent composer avec des événements familiaux ou des problèmes temporaires, conjoncturels ou permanents. Ces impératifs sont susceptibles de les gêner dans l'accomplissement de leur travail.

- *Les impératifs du moment* : une urgence, un accident, un imprévu qui affecte l'organisation familiale...
- *Les épisodes de la vie de la famille* : la période entourant la naissance et les premières années de la vie d'un enfant...
- *Les situations transitoires ou temporaires* : une séparation, un déménagement, la maladie d'un membre de la famille, un adolescent en difficulté, un deuil, l'hébergement d'un parent en perte d'autonomie...
- *Les situations permanentes* : la maladie ou la prise en charge d'un parent ou d'un proche en perte d'autonomie, les difficultés vécues par le parent handicapé qui assume des responsabilités professionnelles et familiales, le soutien apporté à une personne handicapée pour qu'elle soit la plus autonome possible...
- *Les tâches ménagères et l'éducation des enfants* : le partage inégal entre les conjoints...

Au sujet des premières années de la vie des enfants

Ce n'est pas tant le nombre d'enfants que le nombre d'enfants de moins de 3 ans qui influencerait le plus sur la difficulté de la conciliation travail-famille⁵⁷. Les parents d'enfants en bas âge consacrent plus de temps quotidiennement aux soins et à l'éducation des enfants que les parents d'adolescents et ils ressentent le plus vivement la tension associée à la conciliation entre le travail et la famille.

Dans les familles à double revenu, les mères consacrent en moyenne 6,4 heures par jour à leurs enfants d'âge préscolaire, et les pères 4,3 heures, alors que les mères consacrent 5 heures par jour à leurs enfants de 5 à 8 ans, tandis que les pères passent 3,4 heures. Pour les jeunes de 9 à 12 ans, l'écart entre les deux parents se rétrécit : les mères consacrent 3,8 heures à leurs enfants et les pères, 3 heures⁵⁸.

TABLEAU 10
Enfants de 0 à 11 ans, habitant à la maison, selon leur âge, Québec, 2001

Âge des enfants dans les familles de recensement	Dans les familles	Dans les familles biparentales	Dans les familles monoparentales
0-4 ans	375 110	320 225	54 885
Moins de 1 an	70 520	63 130	7 385
1 an	73 345	64 190	9 150
2 ans	71 930	61 465	10 460
3 ans	77 690	64 310	13 375
4 ans	81 625	67 125	14 505
5 à 11 ans	649 245	519 020	130 230
5 ans	85 565	69 605	15 960
6 ans	88 700	71 670	17 035
7 ans	89 685	72 430	17 255
8 ans	94 735	75 455	19 280
9 ans	96 640	76 965	19 670
10 ans	97 580	77 225	20 360
11 ans	96 335	75 665	20 665

Source : Statistique Canada, recensement du Canada de 2001, compilation effectuée par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, à partir du tableau 9 de la commande spéciale CO-0700.

Alors qu'une pénurie de main-d'œuvre est appréhendée à moyen terme, quelques groupes de la population n'ont pas encore atteint leur plein potentiel d'activités. Les femmes qui ont de très jeunes enfants forment l'un de ces groupes. Pour favoriser leur passage à l'emploi, elles doivent être davantage soutenues.

Au sujet de l'éducation des enfants et des tâches domestiques

De nombreux pères se sont impliqués progressivement dans l'éducation des enfants au fur et à mesure que les femmes augmentaient leur participation sur le marché du travail. Il s'ensuit que de plus en plus de pères, surtout parmi les plus jeunes, passent plus de temps avec leurs enfants en réalisant des activités de socialisation (jeux, sorties, transport, mais aussi devoirs) et des travaux saisonniers ou occasionnels (travaux de peinture, tonte de la pelouse...)⁵⁹. Plusieurs réclament aussi des changements dans leurs conditions de travail afin de s'impliquer davantage dans la vie familiale et certains se prévalent d'un congé parental.

Plus de mères que de pères, toutefois, éprouvent des difficultés à concilier le travail et la famille. Malgré leur participation accrue sur le marché du travail et les changements dans les attitudes et les comportements familiaux, la plupart des mères assument encore en grande partie la gestion et la réalisation des responsabilités familiales et des tâches domestiques. Elles composent avec les contraintes matérielles et routinières de l'organisation travail-famille, dont celles qui demandent des absences du travail : visites médicales, rencontres pédagogiques. Par ailleurs, plusieurs prennent encore modèle sur la « bonne mère disponible en tout temps » et se sentent coupables de ne pas assurer plus d'heures de présence auprès des enfants⁶⁰.

Selon plusieurs études, trop peu d'hommes s'impliquent équitablement dans les tâches domestiques, en particulier dans les tâches relatives à la planification, à l'achat et à la confection des repas ainsi que dans celles relatives à l'achat et à l'entretien des vêtements. Ces activités domestiques se répètent au quotidien et prennent beaucoup de temps dans la vie de famille.

Dans le contexte actuel, la question du partage équitable entre les conjoints se traduit par certains en termes d'avancée et par d'autres en termes d'espoir. Quoi qu'il en soit, on peut parler d'une lente évolution⁶¹.

Recherche menée en 1997-1998 auprès des membres de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec⁶²

Au nombre des « stressés » qui nuisent à l'équilibre emploi-famille, l'absence de conjoint n'est pas un facteur significatif. Par contre, la présence d'un conjoint qui travaille de longues heures à son emploi ainsi que les conflits entre conjoints ont un effet aggravant.

Au sujet des familles au sein desquelles vit une personne adulte ou un enfant handicapé

Pour les familles au sein desquelles vit une personne handicapée, les difficultés de conciliation travail-famille sont grandes. Le revenu familial de certaines de ces familles est ainsi affecté par des causes professionnelles : retrait du marché du travail, diminution du temps de travail, performance moindre, absentéisme, réduction des possibilités d'avancement, baisse des revenus de retraite. Cette situation met en relief les besoins accrus en matière de flexibilité des horaires et de télétravail pour ces familles. Le soutien domestique, l'assistance au rôle parental, des mesures de répit, de gardiennage et de dépannage sont aussi souvent indispensables afin que ces dernières aient une qualité de vie décente sans discrimination ni privilège.

Il faut mettre aussi en évidence que de nombreuses personnes atteintes par une incapacité ont besoin du soutien de leur famille pour accroître leur autonomie professionnelle et sociale.

On compte au Québec environ 23 500 enfants handicapés. La plus grande proportion de ces enfants a une déficience intellectuelle (39 %) ou une maladie chronique (37 %) et, dans une moindre proportion, une déficience motrice, une déficience auditive, une déficience visuelle ou une déficience du langage ou de la parole⁶³.

La planification et l'organisation du quotidien d'une famille dont un enfant est handicapé peuvent devenir très exigeantes. Ces familles doivent effectuer de nombreuses démarches pour avoir accès aux services courants et obtenir des services spécifiques pour leur enfant. Les services de garde, d'encadrement et de soutien sont souvent insuffisants et mal adaptés aux besoins particuliers des enfants et des parents, surtout dans le cas des enfants handicapés de 12 ans et plus qui ne sont pas autonomes. Environ 16 000 de ces familles obtiennent chaque année des services de répit, de gardiennage et de dépannage.

Les parents qui veulent maintenir leurs activités professionnelles ont besoin d'un soutien accentué de leur employeur, des services de santé, des services sociaux et du milieu scolaire. Le défi est aussi de continuer à adapter les services afin d'intégrer ces enfants dans toutes les sphères de la vie éducative, scolaire et sociale et de permettre aux parents de poursuivre leurs activités socioéconomiques et sociales.

Au sujet des soins à un parent ou à un proche malade ou en perte d'autonomie

La participation de la famille aux soins et aux services est au centre des modes de prestation de services dans le milieu de la santé. Cette situation exerce une pression importante sur les familles. Les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à voir à la sécurité, au bien-être et aux soins de base de leur conjoint, d'un parent ou d'un proche, malade ou en perte d'autonomie ou ayant des incapacités temporaires ou permanentes.

La difficulté pour les travailleuses et les travailleurs de se libérer du travail pour les visites médicales régulières et pour les visites d'urgence est un problème fréquent. En outre, le virage ambulatoire entraîne parfois la nécessité de prodiguer régulièrement des soins à un parent ou à un proche. Pour plusieurs familles, cette prise en charge constitue un lourd fardeau et une source de stress et d'épuisement. Certaines familles, dont celles de petite taille ou qui sont dispersées sur plusieurs territoires géographiques, manquent de ressources et de disponibilité pour porter assistance à un proche ou à un parent.

Enquête menée par le Conference Board du Canada en 1999

Si certains travailleurs n'offrent ainsi leur soutien qu'une fois de temps en temps, d'autres le font sur une base constante. Par exemple, alors que le temps moyen consacré aux soins aux aînés est, chez tous les répondants, d'environ 28 heures par mois, celui donné à des soins personnels équivaut à presque 60 heures par mois. Dans le cas des autres soins (visite, transport, accompagnement pour des courses, aide à l'entretien ménager, aide à la production de documents, gestion des finances personnelles...), le temps consacré s'élève à 18,3 heures en moyenne⁶⁴.

Extrait de « Chez soi : le premier choix. La politique de soutien à domicile », 2003

Le soutien aux proches-aidants repose sur une diversité de mesures : les lois du travail, les congés sociaux, les décisions des entreprises en matière de gestion des ressources humaines, les prestations de l'État, la fiscalité, etc. Tous ces éléments forment une mosaïque au sein de laquelle il faut désormais inscrire le soutien aux proches-aidants comme une préoccupation centrale. En particulier, le champ de la conciliation travail-famille doit être élargi pour inclure cette nouvelle donnée⁶⁵.

Au sujet des parents aux études

Les parents étudiants forment un groupe de personnes trop souvent oublié par les mesures de soutien. Or, les parents étudiants, parfois aussi travailleuses et travailleurs, doivent souvent faire face à des difficultés qui mettent en péril la poursuite de leurs études. L'offre de service gouvernementale s'est améliorée depuis quelques années afin de tenir compte de leurs besoins spécifiques. En ce sens, l'Aide financière aux études a récemment apporté plusieurs bonifications à son programme de prêts et bourses afin d'offrir un meilleur soutien financier aux parents étudiants. À titre d'exemple, mentionnons que les étudiantes et les étudiants chefs de famille monoparentale ou dont l'enfant est âgé de moins de 6 ans, de même que les étudiantes enceintes d'au moins 20 semaines, peuvent étudier à temps partiel et être considérés comme des étudiants à temps plein. Ils ont alors droit à des frais de subsistance et de garde ainsi qu'à différents suppléments prévus pour les parents étudiants.

Toutefois, les parents étudiants rencontrent certains obstacles, notamment le manque de places dans les services de garde à proximité des établissements d'enseignement, la rigidité des horaires des services de garde lorsqu'ils existent, le peu de mesures de soutien à la maternité dans les établissements d'enseignement, la non-flexibilité des horaires de cours ou d'examens, qui gêne la conciliation maternité-études.

Au sujet des familles du secteur agricole

Les familles agricoles vivent des réalités différentes de celles que connaît l'ensemble des familles québécoises, et ce, sous plusieurs aspects. En agriculture, le travail et la vie familiale sont étroitement liés et la nature du travail agricole, de même que les horaires atypiques et imprévisibles, complique la conciliation travail-famille. L'accès à des services de garde dont les heures d'ouverture sont adaptées aux réalités agricoles est des plus difficiles, et c'est sans compter l'éloignement de ces services.

De même, une grande majorité d'agricultrices ne disposent pas d'un statut leur permettant de bénéficier des mesures disponibles pour l'ensemble des travailleuses québécoises (retrait préventif, congé de maternité, crédit d'impôt pour frais de garde d'enfants, etc.) et elles ne seraient pas davantage admissibles à un éventuel régime d'assurance parentale. Faute de moyens financiers pour se faire remplacer dans leur entreprise, et en l'absence de services de garde adéquats, les agricultrices n'ont souvent d'autre choix que d'amener leurs jeunes enfants sur leur lieu de travail avec tous les dangers que cela comporte.

Les besoins exprimés par les travailleuses et les travailleurs

Au nombre des conditions favorables pour avoir et élever des enfants, les jeunes parents souhaitent la sécurité financière, l'assurance de retrouver leur emploi à la suite d'un congé parental et de disposer de mesures de soutien dans leur milieu de travail ainsi que d'un ensemble de services dans leur communauté.

Plusieurs, surtout les travailleuses, se disent constamment bousculés, à la merci des besoins changeants du travail et de ses exigences. Ils expriment souvent le sentiment de ne pas passer assez de temps en famille et de ne plus avoir la maîtrise de leur emploi du temps. Les femmes et les hommes qui occupent un emploi recherchent plus de soutien, notamment un soutien concret mutuel entre conjoints en ce qui concerne le partage des responsabilités familiales et des tâches domestiques. Ils réclament aussi plus de temps pour réaliser l'ensemble des activités familiales, domestiques et personnelles⁶⁶.

Considérant que :

- les situations familiales sont multiples et la réalité des familles, diversifiée ;
- dans la grande majorité des familles biparentales, les deux parents travaillent et que, pour satisfaire leurs besoins, la plupart doivent disposer de deux sources de revenu ;

- les emplois atypiques ont des impacts sur l'organisation familiale et rendent plus difficile l'accès à des services de garde ;
- les femmes assument encore en grande partie les obligations parentales et familiales et les tâches domestiques ;
- les familles qui ont de très jeunes enfants éprouvent davantage la tension travail-famille ;
- de plus en plus de travailleuses et de travailleurs prodiguent des soins à un parent ou à un proche âgé ;
- certaines familles avec des besoins particuliers requièrent un soutien accru et intensif, notamment les familles au sein desquelles vit une personne handicapée qui n'est pas autonome ;

Certaines questions méritent d'être examinées :

- Certaines travailleuses et certains travailleurs qui ont des obligations familiales devraient-ils être soutenus en priorité ? Lesquels ? Quelles mesures pourraient le mieux les soutenir ? Quels programmes et services devraient être instaurés en priorité ?
- Comment encourager le partage équitable des responsabilités familiales ?
- Quelles conditions permettraient aux travailleuses et aux travailleurs d'avoir et de prendre plus de temps pour remplir leurs obligations familiales ?
- Quel devrait être le rôle de l'État relativement à ces questions ?

LE MILIEU DE TRAVAIL

Le milieu de travail est directement concerné par la conciliation travail-famille. Tant les syndicats que les employeurs ont un rôle déterminant à jouer à cet égard. Bon nombre d'entre eux, conscients des problèmes vécus par les travailleuses et les travailleurs qui ont des charges familiales, ont intégré dans la gestion de leurs ressources humaines des mesures de soutien et des avantages sociaux particuliers : aménagement du temps de travail, horaires flexibles, temps partiel sur une base volontaire, congé parental, etc. De nombreuses dispositions relatives à la famille se retrouvent dorénavant dans les conventions collectives. Cependant, tous les milieux de travail ne sont pas rendus au même point dans la mise en place de politiques et de pratiques favorables à la famille⁶⁷.

Divers travaux font état de l'existence de pratiques ou de mesures de soutien dans les petits milieux de travail. Une mesure souvent citée est la flexibilité dans les horaires de travail, l'application de cette mesure se faisant alors très majoritairement d'une manière informelle. Or, l'expérience montre que les mesures explicites ou officielles sont celles qui sont davantage utilisées par l'ensemble des travailleuses et des travailleurs⁶⁸. Des améliorations sont donc encore nécessaires pour parler d'une réelle conciliation du travail et de la famille.

Les impératifs du monde du travail

La difficulté de la conciliation est souvent attribuable aux impératifs du type d'emploi occupé ou au mode d'organisation du milieu de travail :

- *Les impératifs du moment* : une urgence, un imprévu qui affecte l'organisation du travail, un bris de machinerie qui exige de faire du surtemps...
- *Les besoins temporaires ou sporadiques* : les surcharges de travail, un carnet de commandes qui se remplit rapidement, les absences des collègues...
- *Les étapes de la vie professionnelle* : le cheminement de carrière, les promotions et le risque plus élevé de surcharges de travail...
- *Les exigences du type d'emploi ou de profession* : les voyages d'affaires, les déplacements fréquents, les longues heures de travail...
- *L'organisation du travail* : travail d'équipe, à la chaîne, par projet...

Au sujet de l'organisation du travail et de la production

Plusieurs entreprises, en raison des impératifs de production ou de service à la clientèle, ne peuvent facilement favoriser la flexibilité des horaires de travail ou l'octroi d'un congé à des moments précis. Le fait de devoir répondre directement à des clients ou d'avoir à composer avec des filiales à l'étranger, les échéanciers serrés, le travail en région éloignée et la saisonnalité de certaines productions, voilà autant de facteurs qui compliquent le soutien qui serait attendu des milieux de travail. En agriculture, par exemple, le maintien des activités de production est obligatoire et tributaire des étapes de production et des facteurs météorologiques.

L'organisation du travail, que ce soit le travail à la chaîne ou le travail d'équipe, constitue un autre obstacle. Les contraintes liées au mode de production sont encore plus marquées dans les petits milieux de travail⁶⁹. En raison de leurs effectifs réduits, ces milieux sont parfois aux prises avec des problèmes sérieux en cas d'absence.

Au sujet des surcharges de travail

Chaque entreprise et chaque catégorie d'emploi comportent leurs propres exigences et leurs conditions de travail. Toutefois, certains types d'entreprises et d'emplois sont plus susceptibles d'entraîner des surcharges de travail et de longues heures de travail. C'est le cas pour certaines entreprises du secteur agricole où le temps des récoltes, notamment, comporte de longues journées de travail au moment même où les jeunes enfants sont en congé scolaire ou commencent les classes. En général, les surcharges de travail sont plus fréquentes chez les gestionnaires et les professionnels que dans les autres types de carrière⁷⁰.

Au sujet du cheminement de carrière

Les travailleuses et les travailleurs qui éprouvent des tensions travail-famille sont plus susceptibles de refuser de nouvelles responsabilités professionnelles. Les responsabilités familiales sont d'ailleurs perçues par les femmes comme un obstacle majeur à l'avancement de leur carrière⁷¹.

Le revenu de travail moyen des femmes est, dans plus de 75 % des cas, inférieur à celui de leur conjoint. Chez certains couples, le salaire plus avantageux de l'homme conduit la femme à se prévaloir de mesures de réduction des heures de travail ou d'un arrêt de travail. Ces mesures ont des effets non souhaités si les possibilités de formation et d'avancement professionnel des femmes en sont réduites, tout comme leurs revenus à la retraite. C'est aussi un piège si la personne libérée d'une partie de son temps de travail rémunéré doit effectuer la même charge de travail dans un temps réduit ou si, dans le temps ainsi libéré, elle doit assumer une part encore plus lourde de responsabilités domestiques, familiales ou civiques. L'écart dans le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes risque alors de s'élargir⁷².

Au sujet de la précarité des emplois

Comme il a été mentionné précédemment à la section sur l'importance du travail atypique, les emplois atypiques, à court terme, occasionnels ou contractuels comportent souvent des conditions de travail plus précaires qui ont des conséquences sur la conciliation travail-famille. Les personnes qui occupent ces emplois, surtout lorsqu'ils ne sont pas spécialisés, sont plus à la merci des exigences de leur employeur. Dans une récente enquête⁷³, la crainte de perdre son emploi en cas d'absences répétées pour des raisons familiales est ressortie comme une préoccupation très présente.

Les besoins exprimés par les travailleuses et les travailleurs

Selon de récentes enquêtes, les travailleuses et les travailleurs souhaitent des mesures diversifiées, qui se modifient au fil des ans, avec l'âge des enfants et selon les besoins de leurs parents vieillissants.

Le soutien du supérieur arriverait au premier rang des facteurs qui facilitent la conciliation travail-famille⁷⁴. Le fait d'avoir un environnement de travail qui accorde de l'importance à la famille est souvent exprimé comme étant essentiel à une conciliation réussie. On attend compréhension et tolérance. En plus du soutien de l'employeur, d'autres facteurs, comme une organisation du travail plus souple et une culture organisationnelle plus conciliante et tolérante, sont mentionnés.

La flexibilité des horaires de travail, les congés pour obligations familiales et les services à la famille en milieu de travail sont mentionnés par les travailleuses et les travailleurs comme étant des solutions gagnantes⁷⁵.

On souhaite aussi que les employeurs soient sensibles au fait que les mesures doivent être offertes aux hommes comme aux femmes. Dans certains milieux de travail, la conciliation travail-famille est encore considérée comme une « affaire de femmes » plutôt qu'une « affaire de société ». Il semble que de plus en plus d'hommes souhaitent se prévaloir de mesures de conciliation travail-famille, mais qu'ils craignent de faire l'objet d'une certaine réprobation, plus ou moins ouverte, de la part de leur milieu de travail⁷⁶. On souhaite aussi que certaines mesures, comme la réduction ou l'aménagement du temps de travail, soient étendues à tous les membres du personnel qui accordent des soins à des personnes dépendantes autres que les enfants⁷⁷.

En général, le statut des agriculteurs limite leur accès aux dispositions des lois du travail. Les agricultrices, par exemple, parce qu'elles sont la propriétaire ou la conjointe du propriétaire de l'entreprise agricole, ne bénéficient pas de certaines mesures comme celles du programme *Une maternité sans danger en milieu de travail*. Leur entreprise étant considérée comme un milieu où les gens adhèrent à un mode de vie « traditionnel », plusieurs parents agriculteurs remettent celui-ci en question et voudraient améliorer leurs conditions pour avoir et élever leurs enfants, et ce, en toute sécurité.

Les besoins exprimés par les employeurs

Les entreprises souhaitent être informées et conseillées tant sur les pratiques des différents milieux de travail que sur les besoins des familles, les programmes et les services qui leur sont offerts.

Les mesures de soutien informelles adaptées aux besoins particuliers et la gestion du « cas par cas » sont favorisées dans les petites et moyennes entreprises ; plusieurs estiment que le coût pour l'instauration de mesures formelles est trop élevé et ne perçoivent pas celles-ci comme un investissement.

Considérant que :

- l'intégration accélérée des femmes au marché du travail a mené à une présence quasi paritaire des femmes et des hommes dans la population active et que cette forte présence sur le marché du travail se confirme chez les mères de jeunes enfants et chez les mères de famille monoparentale ;
- une rareté de la main-d'œuvre est appréhendée dans les prochaines années ;
- les exigences de l'économie et du marché du travail accroissent la concurrence entre les entreprises, lesquelles demandent à leur personnel une plus grande flexibilité ;
- les mesures de soutien, comme l'aménagement du temps de travail ou les absences sans salaire, sont utilisées surtout par les femmes et souvent pour des raisons économiques, leur revenu étant inférieur au revenu de leur conjoint ;

- les milieux de travail de petite et moyenne taille constituent la très grande majorité des employeurs et que ces milieux se caractérisent souvent par des ressources plus limitées ;
- les mesures de soutien instaurées dans les milieux de travail doivent être étroitement liées aux besoins spécifiques du personnel et aux contraintes de l'employeur ;

Certaines questions méritent d'être examinées :

- Comment encourager les milieux de travail à faire davantage pour soutenir leur personnel qui assume des obligations familiales ?
- Certaines entreprises doivent-elles être soutenues en priorité ? Lesquelles ? Celles qui ont moins de ressources, plus de contraintes ?
- Comment mieux concilier la flexibilité demandée par les travailleuses et les travailleurs et celle exigée par les employeurs ?
- Quelles mesures de conciliation travail-famille les milieux de travail devraient-ils instaurer en priorité pour répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs qui ont des obligations familiales ?
- Quel devrait être le rôle de l'État relativement à ces questions ?

LE MILIEU DE VIE

Les problèmes structurels et d'organisation sociale ne sont pas tous résolus. Certaines solutions sont individuelles, alors que d'autres résident dans des efforts collectifs. La recherche de solutions interpelle plusieurs acteurs dont les actions ont des incidences sur la facilité avec laquelle les familles concilient le travail et la famille. L'établissement de partenariats d'appui aux familles entre les municipalités, les organismes communautaires, les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux, les milieux de travail ainsi que les services publics et commerciaux est une voie des plus prometteuses.

Les établissements scolaires sont au cœur de la vie quotidienne des enfants et des parents. Les services de garde en milieu scolaire, le soutien aux devoirs et aux leçons, le calendrier scolaire, de même que l'horaire quotidien des classes, principalement au primaire et au secondaire, ont des répercussions sur l'organisation de la vie familiale et du travail.

Les actions des municipalités influent aussi largement sur la vie quotidienne des familles lorsqu'il est question, par exemple, d'offrir des services intergénérationnels, d'organiser des loisirs durant les congés scolaires ou d'établir des horaires et des trajets de transport en commun. Que vaut, pour un employé, un horaire variable négocié entre un syndicat et un employeur, si l'horaire des trajets d'autobus ne lui donne pas la possibilité d'en profiter ?

Selon la récente recherche-action *Stimuler la pénétration de la recherche sur la famille dans les municipalités québécoises*⁷⁸, la question de la famille dans les municipalités est abordée selon différents centres d'intérêt regroupés sous six thèmes : l'identité et le sentiment d'appartenance ; le loisir accessible et rassembleur des familles ; les familles vues sous l'angle des générations ; les rapports entre les municipalités et d'autres instances d'intervention auprès des familles ; les défis particuliers en fonction de la conjoncture sociopolitique ; les problèmes sociaux et économiques qui affectent les familles.

Les conférences régionales des élus (CRÉ), qui regroupent principalement les élus municipaux, occupent aussi une place stratégique lorsqu'il s'agit de soutenir l'actualisation de plusieurs politiques et orientations gouvernementales dans différents secteurs d'activité.

Puisqu'elles sont responsables d'établir pour la région un plan quinquennal de développement, les CRÉ deviennent des acteurs clés du développement local et régional et l'interlocuteur privilégié du gouvernement à cet égard. En outre, elles peuvent conclure, avec les ministères et organismes gouvernementaux et, le cas échéant, avec d'autres partenaires, des ententes spécifiques pour mener à terme des projets sectoriels de développement nécessitant la collaboration de plusieurs acteurs. Cette forme de partenariat s'est d'ailleurs avérée positive lors de la planification récente des services de garde dans toutes les régions du Québec. Ce mécanisme de concertation pourrait s'avérer une fois de plus fort utile pour atteindre un véritable consensus régional sur des mesures de conciliation travail-famille.

Les impératifs relatifs aux milieux de vie

Certaines difficultés en matière de conciliation travail-famille sont attribuables à des impératifs liés à notre organisation sociale ainsi qu'à l'interface entre le travail et la famille :

- *Les impératifs de la vie quotidienne* : un enfant malade qui ne peut rester au service de garde, un parent malade qui demande une assistance immédiate, un changement d'horaire, une tempête, un congé scolaire non planifié, une grève dans les transports en commun...
- *La garde et les activités en dehors des heures de classe et durant les congés scolaires* : la garde des enfants de 5 à 12 ans, l'accompagnement des jeunes handicapés de 12 à 21 ans qui ne sont pas autonomes, le coût des services de garde, l'absence de services de loisirs et de garde à certaines périodes de l'année.
- *L'harmonisation des horaires des membres de la famille*.
- *Les déplacements entre la résidence et le lieu de travail* : la réalité des villes et celle des milieux ruraux.
- *L'accès aux services publics et aux commerces* : l'allongement des heures d'ouverture, les horaires atypiques, le manque de service ou de soutien aux besoins variés des enfants...

Au sujet de la garde en dehors des heures de classe et durant les congés scolaires

La garde, la surveillance et la nécessité d'occuper les enfants de 5 à 12 ans en dehors des heures d'école, en l'absence de services de garde en milieu scolaire et pendant les congés scolaires, augmentent la difficulté de concilier le travail et la famille.

Les deux dernières semaines du mois d'août sont un bel exemple de cette situation. Chaque année, un grand nombre de parents d'enfants de ce groupe d'âge doivent suppléer, durant ces semaines-là, à l'arrêt d'un grand nombre de services de loisirs et de camps de jour en raison du début des classes des cégépiens et à l'absence des services de garde dans plusieurs écoles. Les familles sont nombreuses à être confrontées à ce problème : ce sont 461 120 familles qui ont des enfants de 5 à 12 ans⁷⁹.

Pensons aussi aux nombreux congés pédagogiques, à la semaine de relâche ainsi qu'aux vacances d'été des enfants, dont la durée dépasse celle des parents. Ceux-ci travaillent environ 240 jours par année, alors que les enfants de moins de 12 ans fréquentent l'école 180 jours par année. Ils doivent voir à la garde de leurs enfants pour ces 60 jours où ils ne sont pas en classe. Dans certains secteurs d'activité, dont le secteur agricole, le travail des parents s'étend souvent sur 365 jours.

Les services de garde dans les écoles sont offerts pendant les journées pédagogiques, souvent avec des tarifs supplémentaires pour la réalisation d'activités particulières. Durant la semaine de relâche, les services réguliers sont à plein tarif (15,00 \$), c'est-à-dire non subventionnés. S'ajoutent à cela des frais supplémentaires pour des activités spéciales ou des sorties à l'extérieur. Il est parfois moins coûteux pour les parents de prendre une journée de congé, à la condition, là encore, que l'employeur l'autorise.

Plusieurs municipalités fournissent déjà une diversité de services aux enfants et aux familles durant ces congés. Les organismes communautaires de loisir constituent également des ressources dans l'offre de service. Cette offre est toutefois inégale d'un milieu de vie à l'autre et souvent mal harmonisée entre les fournisseurs de services.

TABLEAU 11

Nombre de familles avec enfants¹ de 0 à 4 ans, de 5 à 11 ans et de 12 à 17 ans, Québec, 2001

Âge des enfants	Total des familles	Total des familles biparentales	Familles monoparentales		
			Total des familles monoparentales	Parent de sexe féminin	Parent de sexe masculin
Enfants de tous âges	1 267 820	932 220	335 590	267 570	68 025
Enfants de 0 à 4 ans	302 200	254 120	48 080	42 085	5 995
Enfants de 5 à 11 ans	461 120	361 165	99 955	82 675	17 280
Enfants de 12 à 17 ans	404 125	305 520	98 605	76 735	21 870

1. Ces nombres de familles ne doivent pas être additionnés pour trouver le nombre total des familles avec enfants de 0 à 17 ans. En effet, une même famille peut être comptabilisée dans deux catégories d'âge des enfants si elle compte, par exemple, un ou des enfants de 0 à 4 ans et un ou des enfants de 12 à 17 ans.

Source : Statistique Canada, recensement du Canada de 2001, compilation effectuée par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, à partir du tableau 2 de la commande spéciale CO-0700.

Au sujet des besoins d'assistance des adolescents et des jeunes adultes handicapés au secondaire, avant et après leurs heures de classe et pendant les congés scolaires

Présentement, au Québec, plusieurs parents d'adolescents et de jeunes adultes handicapés (12 à 21 ans) dont la lourdeur du handicap fait en sorte qu'ils ne sont pas autonomes et qui fréquentent l'école secondaire (ordinaire ou spécialisée) n'ont pas accès à des mesures d'assistance pour leur enfant, avant et après les heures de classe. Cette situation s'avère problématique pour les parents qui occupent un emploi et qui ne peuvent être présents à la maison à ces heures. Les parents doivent donc s'organiser afin d'assurer une assistance à leur adolescent ou jeune adulte ayant des incapacités, une majorité d'entre eux ne pouvant demeurer seuls à la maison sans surveillance.

Des travaux sont présentement menés par les partenaires gouvernementaux concernés afin d'instaurer des services pour répondre aux réalités multiples de ces familles.

Au sujet de l'harmonisation des horaires des membres de la famille

L'horaire de travail, l'horaire quotidien des classes et les horaires pour les activités de loisirs des membres de la famille peuvent représenter un défi important, surtout si les horaires diffèrent d'un enfant à l'autre à l'intérieur d'une même famille. Les heures de départ et d'arrivée de chaque membre de la famille ne sont pas toujours compatibles et faciles à orchestrer.

Au sujet des déplacements entre la résidence et le lieu de travail

Les développements résidentiels en périphérie des centres urbains obligent à de longs déplacements pour se rendre au travail et pour reconduire les enfants à l'école ou au service de garde et à leurs autres activités courantes (loisirs, rendez-vous, etc.).

Les résidents des banlieues et des zones urbaines à forte densité, par exemple en périphérie de Montréal, consacrent beaucoup de temps à leurs déplacements, souvent effectués dans une circulation dense et imprévisible, ce qui constitue une grande source de stress, encore plus chez les familles monoparentales⁸⁰.

Les problèmes de transport et le temps de déplacement influent sur la conciliation travail-famille. En dehors des grands centres urbains, les citoyennes et les citoyens ne bénéficient pas de transport structuré, alors que les distances à parcourir sont grandes. Les services de transport en commun sont presque inexistants ou présentent des lacunes importantes.

Dans les milieux urbains, les gens s'empêchent souvent dans les nombreux relais à effectuer entre la maison et le lieu de travail (école, garderie, arrêt au domicile d'un parent âgé, épicerie, pharmacie...). Les plages horaires des services de transport en commun ne tiennent pas toujours compte des besoins de transport de tous les membres de la famille ; pensons notamment à celles et ceux qui ont des horaires atypiques, aux loisirs des enfants, des adolescents et des parents.

Selon l'Enquête sociale générale de 1998 de Statistique Canada, la durée moyenne par jour du temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail a augmenté au fil des années ; elle était de 58 minutes en automobile et de 100 minutes en autobus ou en métro⁸¹.

On ajoutait 37 minutes si les personnes effectuaient des détours et des arrêts en chemin pour faire des courses, déposer ou aller chercher par exemple un enfant au service de garde.

Pendant une journée type de la semaine, 41 % des femmes et 28 % des hommes faisaient au moins un arrêt en revenant du travail. C'était le cas de 66 % des femmes qui avaient des enfants de moins de 5 ans, comparativement à environ 30 % des hommes⁸².

Au sujet de l'accès aux services et aux commerces

Plusieurs services publics et privés et des commerces allongent leurs heures d'ouverture le midi, le soir, les fins de semaine et la nuit pour augmenter l'accès à leurs services et plusieurs s'en réjouissent.

Mais si l'accès accru aux services permet de répondre aux besoins de plusieurs parents travailleurs, du même coup il conduit à l'augmentation des horaires atypiques non volontaires et rend plus complexe l'accès à des mesures de conciliation travail-famille pour ces travailleuses et travailleurs, eux-mêmes parents.

Les besoins exprimés

Dans les récentes enquêtes et dans un avis du Conseil de la famille et de l'enfance, les parents expriment le désir d'une meilleure harmonisation des heures de classe, du calendrier scolaire, des journées pédagogiques et des services de garde, qui tient compte de la diversité des horaires de travail des parents⁸³. De leur côté, les jeunes enfants et les adolescents souhaitent que leurs parents s'impliquent et les soutiennent. Les parents désirent aussi une offre de service concertée (école, municipalité, services communautaires de loisirs) durant les congés scolaires, et ce, à des coûts acceptables. À cet égard, l'action des municipalités est considérée comme un appui important aux parents, car ceux-ci s'inquiètent souvent de l'utilisation des temps libres de leurs préadolescents et de leurs adolescents.

Plusieurs voient le développement du secteur des services comme un moyen d'aider les personnes à se libérer de certaines tâches de la vie quotidienne (ménage, courses, jardinage, etc.) afin d'être plus disponibles pour participer à la vie familiale et au marché du travail. Le développement de ces services est lié aux évolutions économiques et aux transformations sociodémographiques qui sont survenues au cours des dernières décennies. On pense, en particulier, au développement de l'offre de service diversifiée dans le secteur commercial et aux besoins qui émergent en raison du vieillissement de la population et de l'activité des femmes sur le marché du travail.

Considérant que :

- les services de loisirs et de garde lors des congés scolaires sont parfois absents, insuffisants ou mal organisés dans le milieu de vie et que parfois les coûts qui y sont rattachés sont jugés trop élevés ;
- le calendrier scolaire de la plupart des cégeps n'est pas harmonisé avec les besoins de main-d'œuvre des services de loisirs et des camps d'été ;
- les déplacements entre la résidence et le lieu de travail demandent énormément de temps aux parents ;

- les milieux urbains et les milieux en dehors des grandes villes vivent des problèmes de transport en commun qui exigent des solutions différentes ;
- l'allongement des heures d'ouverture des services à la personne et des commerces se fait parfois au détriment de la vie de famille des personnes qui y travaillent ;

Certaines questions méritent d'être examinées :

- Comment faciliter la concertation et la collaboration des acteurs publics et privés, à l'échelon municipal et régional, qui sont touchés par la mise en place de mesures facilitant la conciliation travail-famille ? Quel moyen devrait-on privilégier pour mettre en œuvre des mesures adaptées ? Des ententes entre partenaires ? Qui devrait en être le maître d'œuvre ?
- Comment développer davantage, et à des coûts abordables, les services de garde et de loisirs durant les semaines et les jours où les enfants ne sont pas à l'école ?
- Comment mieux tenir compte de la situation des jeunes handicapés de 12 à 21 ans qui ne sont pas autonomes ?
- Comment faire concorder le temps lié aux activités qui s'exercent dans le milieu familial, le milieu de travail et le milieu de vie ? Comment harmoniser les horaires de travail, des écoles, des services de garde, du transport scolaire, etc., et ce, pour toutes les familles ?
- Comment harmoniser les dates de début des classes afin de s'assurer qu'il y ait suffisamment de main-d'œuvre étudiante pour maintenir les services de loisirs aux plus jeunes en période estivale ?
- Quel devrait être le rôle de l'État relativement à ces questions ?

Conclusion

Conclusion

La société a connu des transformations majeures au cours des dernières décennies. La majorité des femmes et des hommes sont actifs sur le marché du travail et cette réalité est là pour durer. Autant les hommes que les femmes doivent et veulent exercer le double rôle de travailleur ou de travailleuse et de membre d'une famille qui assume les responsabilités et les obligations qui y sont rattachées.

La pénurie appréhendée de la main-d'œuvre entraînera une pression accrue sur la main-d'œuvre disponible. Le travail prend en effet déjà beaucoup d'espace et de temps dans la vie personnelle et familiale et, lorsqu'un conflit survient, on accorde le plus souvent la priorité au travail. La montée des emplois atypiques (de soir, de nuit, à horaire brisé...) et des heures supplémentaires rend aussi plus difficile l'organisation familiale et réduit la possibilité de consacrer un temps exclusif à la famille, où tous les membres sont réunis.

Nous avons constaté que les difficultés de concilier le travail et la famille sont plus fortement ressenties dans certains groupes de la population. Les risques sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes, pour les parents qui ont un ou des enfants de moins de 3 ans, pour les familles où vit une personne handicapée, pour les femmes et les hommes qui occupent des emplois de gestionnaires ou de professionnels, pour ceux et celles qui ne bénéficient pas dans leur milieu de travail d'une certaine flexibilité et de conditions facilitantes, pour ceux qui doivent consacrer beaucoup de temps à leurs déplacements.

De surcroît, en raison du vieillissement de la population, la prise en charge des personnes en perte d'autonomie, dans les années à venir, rendra de plus en plus problématique pour les travailleuses et les travailleurs la conciliation de leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Des acquis importants ont été obtenus, mais l'adaptation des structures et des modes de fonctionnement de nos institutions aux nouvelles réalités des familles se produit parfois avec un décalage trop grand. Nous devons collectivement réunir les conditions qui favoriseront l'évolution des mentalités et des valeurs en faveur des familles et en faveur du partage des responsabilités et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous devons opérer des transformations à l'intérieur même de la culture et de l'organisation du monde du travail afin que les hommes autant que les femmes puissent se prévaloir des mesures de conciliation. Certaines solutions sont individuelles, alors que d'autres font appel aux différents acteurs de la collectivité. Déployer de manière efficace des mesures de conciliation travail-famille nécessite une approche globale, de même que la conjugaison des forces de tous les acteurs intéressés. C'est ce à quoi nous vous invitons.

Cette consultation s'adresse à vous tous, personnes comme organisations, et vous invite à formuler des commentaires, à partager votre avis sur les réalités des familles et des milieux intéressés par cette question ainsi qu'à suggérer des priorités et des pistes d'action qui permettront d'aller de l'avant. À l'issue de cette consultation, le gouvernement élaborera une politique de conciliation travail-famille afin d'assurer une meilleure jonction entre le milieu familial, le milieu de travail et le milieu de vie.

Annexe

Tableau comparatif des principales mesures de conciliation travail-famille dans certains pays industrialisés

	CANADA et QUÉBEC	PAYS SCANDINAVES			ÉTATS- UNIS	ROYAUME- UNI	
		FRANCE	DANEMARK	FINLANDE			NORVÈGE
Congé de maternité payé et congé parental payé	Régime fédéral : 2 sem. de carence ¹ , 50 sem. à 55 % du revenu ² , dont 35 sem. partageables avec le père ; 55 % avec un plafond. Familles à faible revenu : suppl. portant le taux de couverture à 80 % du salaire.	De 16 sem. à 26 sem. selon le rang de l'enfant. 100 % du salaire avec un plafond.	28 sem., dont 10 partageables avec le père. 100 % du salaire avec un plafond.	44 sem., dont 26 sem. partageables avec le père. Environ 70 % du salaire.	52 sem. à 80 % du salaire ou 42 sem. à 100 %. Le revenu est plafonné. 9 sem. réservées à la mère et 4 sem. réservées au père. Autres semaines partageables.	480 jours ou 16 mois. 2 mois réservés à la mère et 2 mois réservés au père. Autres mois partageables. 80 % du salaire pendant 390 jours et 8 \$ CA/jour pendant les 90 jours suivants.	Pas de politique ni de programmes nationaux. Cinq États ³ versent une prestation d'invalidité durant environ 10 ou 12 sem. pendant la grossesse et la maternité. Les employés d'entreprises de 50 travailleurs et plus (et ceux des États, des municipalités et des écoles) ont droit à un congé sans traitement d'au plus 12 sem./an, pour raisons familiales ou médicales ⁴ .

Tableau comparatif des principales mesures de conciliation travail-famille dans certains pays industrialisés (suite)

	CANADA et QUÉBEC	FRANCE	PAYS SCANDINAVES			ÉTATS-UNIS	ROYAUME-UNI
			DANEMARK	FINLANDE	NORVÈGE		
Congé de paternité.	Voir note ⁵ .	11 jours	4 semaines	18 jours	4 semaines	10 jours	2 semaines
Allocation parentale d'éducation ⁶		Complément de libre choix d'activité pour s'occuper d'un enfant de moins de 3 ans. Pour être admissible, le parent doit avoir travaillé dans les années précédentes.	Congé parental de 12 mois pouvant être pris par le père ou la mère jusqu'aux 8 ans de l'enfant	Congé de l'un ou l'autre des parents sans solde jusqu'aux 3 ans de l'enfant. L'emploi du parent est protégé.	Allocation pour les parents qui ne font pas garder leurs enfants de 1 à 3 ans dans un service de garde		
			Allocation égale à 60 % du maximum de l'indemnité de chômage.	Allocation de garde d'enfant à domicile de 305 \$ CA par mois en 2001.	Allocation variable en fonction du nombre d'heures passées par l'enfant dans un service de garde public.		

Tableau comparatif des principales mesures de conciliation travail-famille dans certains pays industrialisés (suite)

	CANADA et QUÉBEC		PAYS SCANDINAVES				ÉTATS-UNIS	ROYAUME-UNI	
	FRANCE		DANEMARK	FINLANDE	NORVÈGE	SUÈDE			
Services de garde publics	Frais variables selon le revenu familial.	Frais variables selon le revenu familial.	Frais variables selon le revenu familial et gratuité pour les familles à faible revenu.	Frais variables selon le revenu familial.	Frais variables selon le revenu familial.	Frais variables selon le revenu familial et gratuité pour les familles à faible revenu.			
Services de garde privés	Crédit d'impôt pour frais de garde, sauf pour les frais de garde de 7 \$ au Québec, et déduction fédérale pour frais de garde.	Réduction d'impôt pour frais de garde pour un enfant de moins de 7 ans. 25 % des frais déclarés jusqu'à un plafond de 2 933 \$ CA.	Services de garde privés sous la supervision des municipalités qui administrent les services subventionnés.	Allocation de garde privée versée à la personne qui garde l'enfant ou à la garderie jusqu'aux 7 ans de l'enfant.	Certains parents utilisent l'allocation de garde d'enfant à domicile pour payer une gardienne à domicile ou une assistante maternelle qui garde les enfants chez elle.	Les services privés n'existent que pour compenser une pénurie de services publics.	Il revient aux États d'administrer les subventions de frais de garde pour les familles à faible revenu et pour les parents à l'aide sociale en transition vers l'emploi.	Crédit d'impôt variable selon le revenu, pouvant atteindre 70 % des frais de garde et pour les parents à jusqu'à 249 \$/sem.	

Tableau comparatif des principales mesures de conciliation travail-famille dans certains pays industrialisés (suite)

	CANADA et QUÉBEC		FRANCE	PAYS SCANDINAVES			ÉTATS-UNIS	ROYAUME-UNI	
				DANEMARK	FINLANDE	NORVÈGE	SUÈDE		
Congés payés pour s'occuper d'un enfant	10 jours d'absence, sans salaire, pour prendre soin de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, de son conjoint ou de sa conjointe, de son conjoint ou de sa conjointe, Allocation de 1 032 \$ CA par mois en 2003.	Enfant gravement malade de moins de 20 ans; congé de présence parentale de 4 mois renouvelable deux fois.	Enfant gravement malade de moins de 14 ans; congé de 52 sem. sur 18 mois. 100 % du salaire avec un plafond.	Allocation de soins spéciaux pendant 60 jours ouvrables aux parents qui prennent part au traitement de leur enfant dans un hôpital ou une clinique externe.	A) Enfant malade de moins de 12 ans; 10 jours indemnisés ou 15 jours si 2 enfants et plus; 20 jours pour un parent seul ou 30 jours, si plus de 2 enfants; 100 % du salaire avec un plafond.	B) Enfant handicapé ou malade chronique de moins de 18 ans; 20 jours de congé indemnisés ou 40 jours pour un parent seul; 100 % du salaire.	Enfant de moins de 12 ans; maximum de 120 jours par année. Indemnité parentale égale à 80 % du revenu avec un plafond.	Les employés d'entreprises de 50 trav. et plus (et ceux des États, des municipalités et des écoles) ont droit à un congé sans traitement d'au plus 12 sem./an, pour raison familiale ou médicale en vertu du <i>Family and Medical Act</i> de 1993.	
Absence d'au plus 12 sem. sur une période de 12 mois à l'égard des mêmes personnes en cas d'une maladie ou d'un accident graves.									

Tableau comparatif des principales mesures de conciliation travail-famille dans certains pays industrialisés (suite)

	CANADA et QUÉBEC	FRANCE	PAYS SCANDINAVES			ÉTATS-UNIS	ROYAUME-UNI
			DANEMARK	FINLANDE	NORVÈGE	SUÈDE	
	104 sem. pour prendre soin d'un enfant mineur atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle.						
	Au fédéral : un congé de compassion par période de 26 semaines ; 2 sem. de carence et 6 sem. à 55 %.						
							C) Enfant gravement malade de moins de 18 ans : congé illimité, 100 % du salaire avec un plafond.

1. Aucun délai de carence dans le régime québécois d'assurance parentale.
 2. Dans le projet de régime québécois d'assurance parentale : 40 semaines à 75 % du salaire ou 50 semaines comprenant 25 semaines à 70 % du salaire et 25 semaines à 55 %.
 3. Californie, Hawaii, New Jersey, New York, Rhode Island.
 4. En vertu du *Family and Medical Act* de 1993.
 5. Loi sur les normes du travail. Il n'y a pas de congé de paternité. La loi permet à la personne salariée (mère ou père) de s'absenter 5 jours lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant (dont 2 jours payés si le salarié compte 60 jours de service continu). Lorsque le régime québécois d'assurance parentale entrera en vigueur, le père aura droit, selon l'article 81.2 de la Loi sur les normes du travail, à un congé de paternité d'au plus 5 semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. En remplacement du revenu, il aura droit selon le régime québécois d'assurance parentale à 3 semaines à 75 % du salaire ou 5 semaines à 70 % avec un plafond.
 6. L'allocation parentale d'éducation est parfois appelée allocation de garde d'enfant à domicile.
- Source : Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille [recherche et rédaction : Pierre Croisetière], avril 2004, *Portraits de politiques familiales : situation dans onze pays développés*, Québec, 128 p.

Notes bibliographiques

Notes bibliographiques

1. Compilation effectuée par le MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE à partir des données de Statistique Canada, tableau 2, commande spéciale CO-0700, recensement de 2001.
2. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, « Chapitre 5 – Caractéristiques socio-démographiques et économiques des personnes avec incapacité », *Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, p. 149. En ligne. <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/enq-qla98_pdf.htm>.
3. J. FREDERICK et J. FAST, « Le profil des personnes qui prodiguent des soins aux aînés », *Tendances sociales canadiennes*, automne 1999 ; Cynthia SILVER, « Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants », *Tendances sociales canadiennes*, été 2000 ; STATISTIQUE CANADA, « Femmes au Canada », Ottawa, Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, dans *Recueil travail-vie personnelle 2001. 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, p. 11.
4. CONSEIL CANADIEN DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL (1999), *Travail, famille et collectivité : questions clés et orientations pour la recherche à venir*, Ottawa, avril, p. 4.1.1. En ligne. <<http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/travailvie/CCSD-CCDS/presentation-fr.html>>.
5. Linda DUXBURY, Chris HIGGINS et Karen L. JOHNSON (1999), *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*, rapport soumis à Santé Canada, Ottawa, p. 99.
6. Inspiré notamment de la définition de Louise VANDELAC, sociologue, dans : SECRÉTARIAT À LA FAMILLE (1994), *Travail-famille : un tandem de cœur... et de raison, guide destiné aux milieux de travail* (rédaction : Danielle Stanton), Montréal, Éditions du Méridien, 95 p.
7. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION (2004), *L'avenir des Québécoises, les suites des consultations de mars 2003*, p. 81.
8. Francine DESCARRIES et Christine CORBEIL (2002), « Articulation famille-travail : quelles réalités se cachent derrière la formule ? », dans Francine DESCARRIES et Christine CORBEIL (dir.), *Espaces et temps de la maternité*, Montréal, Éditions du remue-ménage, p. 456-477.
9. MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (2003), *Emploi-Québec, Rapport annuel de gestion 2002-2003*, Québec, octobre, p. 4.
10. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Tableaux statistiques, *Société>Familles, ménages et conditions de vie>Tendances sociales du travail*. En ligne. <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/famille_4_4.htm>.

11. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Tableaux statistiques, *Société>Familles, ménages et conditions de vie>Tendances sociales du travail*, « Taux d'activité des mères de 20 à 44 ans selon l'âge du plus jeune enfant et le type de famille, Québec, 1976 à 2002 ». En ligne. <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/famille_4_2.htm>, p. 1 de 2.
12. STATISTIQUE CANADA (mars 2003), « L'avantage du congé parental prolongé », *Le Quotidien*, le vendredi 21 mars 2003. En ligne. <<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/030321/q030321b.htm>>, p. 2 de 4.
13. STATISTIQUE CANADA (2001), *Le Canada en statistique: Emploi à temps plein et à temps partiel*. Tableau en ligne. <<http://www.statcan.ca>>; STATISTIQUE CANADA, *Femmes au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, n° 89-503-WPF au catalogue.
14. Compilation effectuée par le MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, à partir des données de Statistique Canada, tableau 1, commande spéciale CO-0738, recensement de 2001.
15. Louis DUCHESNE (2003), *La situation démographique au Québec. Bilan 2003 – Les ménages au tournant du XXI^e siècle*, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 49; CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (2004), *Avis. Vieillesse et santé fragile: un choc pour la famille?*, Québec, p. 15.
16. Le taux de dépendance démographique se calcule comme suit : $(0-14 \text{ ans} + 65 \text{ ans et plus}) / (15-64 \text{ ans}) \times 100$.
17. Louis DUCHESNE (2003), *La situation démographique au Québec. Bilan 2003 – Les ménages au tournant du XXI^e siècle*, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 49; CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (2004), *Avis. Vieillesse et santé fragile: un choc pour la famille?*, Québec, p. 15.
18. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2001), *Programme du travail, Garderies en milieu de travail au Canada – 2001*. En ligne. <<http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>>, dans *Recueil travail-vie personnelle 2001. 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, p. 44.
19. CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (2004), *Avis. Vieillesse et santé fragile: un choc pour la famille?*, Québec, p. 14.
20. Calculs faits à partir du scénario A prévisionnel de l'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. Voir le site de l'ISQ, <www.stat.gouv.qc.ca>.
21. Louis DUCHESNE (2003), *La situation démographique au Québec. Bilan 2003 – Les ménages au tournant du XXI^e siècle*, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 49; CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (2004), *Avis. Vieillesse et santé fragile: un choc pour la famille?*, Québec, p. 15.

22. Calculs faits à partir du scénario A prévisionnel de l'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. Voir le site de l'ISQ, <www.stat.gouv.qc.ca>.
23. MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (avril 2004), données d'Emploi-Québec.
24. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2003), Tableaux statistiques, *Société> Familles, ménages et conditions de vie>Revenus et dépenses, Répartition des unités familiales selon la tranche de revenu*, Québec, 2000. En ligne. <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/repart_tranchef.htm>, p. 1 de 2.
25. STATISTIQUE CANADA (2004), *Le Quotidien*, le jeudi 20 mai 2004. En ligne. <<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/q040520b.htm>>.
26. Note : Le taux d'activité est le nombre de personnes faisant partie de la population active exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond à la population active dans ce groupe exprimée en pourcentage de la population de ce groupe. Les estimations sont exprimées en pourcentage et arrondies au dixième près. STATISTIQUE CANADA (2003), *Revue chronologique de la population active*, n° 71F0004XCB au catalogue.
27. MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (octobre 2003), *Emploi-Québec. Rapport annuel de gestion 2002-2003*, p. 4.
28. Note : Le taux d'emploi (rapport emploi-population) est le nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'emploi pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population de ce groupe. Les estimations sont exprimées en pourcentage et arrondies au dixième près. STATISTIQUE CANADA (2003), *Revue chronologique de la population active*, n° 71F0004XCB au catalogue.
29. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2004), *Forte création d'emplois à temps plein en avril au Québec et nouvelle baisse du taux de chômage* – « Aujourd'hui, le Québec compte plus d'emplois que jamais auparavant », Claude Béchar, communiqué de presse du 7 mai 2004. En ligne. <<http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Mai2004/07/c0440.html>>, p. 1 de 2.
30. MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION, *Profil régional de l'industrie bioalimentaire au Québec*, estimation pour 2002, *Le Québec bioalimentaire en un coup d'œil*, édition 2003 et *L'activité bioalimentaire au Québec*, bilan 2003.
31. STATISTIQUE CANADA (2004), *Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi*. En ligne. <<http://www.statcan.ca/francais/IPS/Data/75-001-XPf20030046642.htm>>, p. 1 de 1.

32. Denis MATTE et collab. (1998), *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Québec, ministère du Travail, 88 p. ; MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (2003), *Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*, Québec, p. 17.
33. STATISTIQUE CANADA (2003), *Enquête sur la population active*, compilations pour le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, mars 2004 ; Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN (2003), *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, rapport soumis au ministère du Travail, Québec, ministère du Travail, p. 50-62.
34. MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (2003), *Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*, Québec, p. 19.
35. COMMISSION EUROPÉENNE, Direction de l'emploi et des affaires sociales, *Stratégie européenne pour l'emploi. Inclusion sociale – par dialogue social et partenariat*, p. 6 et 14. En ligne. <http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_fr.htm#1>.
36. COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (2004), *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2004 – Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions*, Bruxelles, 21 p. En ligne. <http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/feb/gmr_com04115_en.html>.
37. Diane-Gabrielle TREMBLAY et Daniel VILLENEUVE (2001), *Les modèles nationaux d'articulation emploi-famille : leur évolution récente et une comparaison avec le Canada*, Québec, Université du Québec, Télé-université ; Dominique MEDA (2002), « La conciliation vie professionnelle – vie familiale », dans *eQual*, n° 4, décembre, p. 1-11.
38. Anne-Marie DAUNE-RICHARD et Anita NYBERG (2003), « Entre travail et famille : à propos de l'évolution du modèle suédois », dans *Revue française des affaires sociales*, vol. 57, n° 4 (spécial), « L'État-providence nordique », p. 515-527.
39. Shirley DEX (2003), *Families and Work in the Twenty-First Century*, York (Royaume-Uni), Joseph Rowntree Foundation – The Policy Press, 108 p.
40. Shirley DEX (2003), *Families and Work in the Twenty-First Century*, York (Royaume-Uni), Joseph Rowntree Foundation – The Policy Press, 108 p.
41. Marie-Agnès BARRÈRE-MAURISSON et Olivier MARCHAND (2000), *Famille et marché du travail dans les pays développés au seuil de l'an 2000*, Premières synthèses, DARES, 10 p. En ligne. <<http://matisse.univ-paris1.fr/gdft/>>.
42. Robert PLASMAN (2002), « La stratégie européenne pour l'emploi et la recomposition des rôles et des actions entre sphères privée et professionnelle », dans *eQual*, n° 4, décembre, p. 11-14.

43. MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (2004), *Portraits de politiques familiales: situation dans onze pays développés* (recherche et rédaction : Pierre Croisetière), Québec, juin, 128 p.
44. Lotte BAILYN, Robert DRAGO et Thomas A. KOCHAN (2002), *Integrating Work and Family Life: A Holistic Approach*, A Report of the Sloan Work-Family Policy Network, s.l., 60 p. En ligne. <<http://lsir.la.psu.edu/workfam/integrate.htm>>.
45. Jean-Yves BOULIN et Ulrich MUCKENBERGER (2002), *La ville à mille temps*, s.l., Éditions de l'Aube, 221 p.
46. MINISTÈRE DU L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (2003), *Rapport annuel de gestion 2002-2003*, Québec, p. 26; OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, « Chapitre 14 : le soutien aux familles », *État de situation de la thématique du soutien aux familles* (rédaction : Suzanne Doré). En ligne. <http://www.ophq.gouv.qc.ca/Thematiques/Bilan98/Bilan_Soutien.htm>, p. 14.7.
47. STATISTIQUE CANADA (mars 2003), « L'avantage du congé parental prolongé », *Le Quotidien*, le vendredi 21 mars 2003. En ligne. <<http://www.statcan.ca/Daily/Français/030321/q030321b.htm>>, p. 3 de 4.
48. MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (2002), *La conciliation travail-famille dans les conventions collectives québécoises* (recherche et rédaction : Maude Rochette), Québec, octobre, p. 11-14.
49. MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (2004), *Concilier liberté et justice sociale : un défi pour l'avenir*, Québec, message du ministre, avril.
50. MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (2002), *La conciliation travail-famille dans les conventions collectives québécoises* (recherche et rédaction : Maude Rochette), Québec, octobre, p. 25.
51. MINISTÈRE DU TRAVAIL (2004). *La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : quelques dispositions de conventions collectives en vigueur*, version mise à jour, Québec, mars, 49 p. En ligne. <http://www.travail.gouv.qc.ca/actualité/conciliation_travail_famille/CTF.pdf>.
52. Le CCTM est un organisme qui a pour mission d'établir et de maintenir la concertation entre les organisations patronales et syndicales afin d'orienter et de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre. Le CCTM regroupe les principales associations patronales et syndicales du Québec : le Conseil du patronat du Québec (CPQ), la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), les Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ) ainsi que les syndicats représentés par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

53. MINISTÈRE DU TRAVAIL et CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE (2001), *L'expérience dans les entreprises. Cas présentés au forum « Un défi pour les milieux de travail : concilier travail-famille »*, Montréal, 15 novembre, p. 13.
54. MINISTÈRE DU TRAVAIL et CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE (2001), *L'expérience dans les entreprises. Cas présentés au forum « Un défi pour les milieux de travail : concilier travail-famille »*, Montréal, 15 novembre, p. 3.
55. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2004), *Une subvention de 50 000 \$ est accordée au consortium Allô prof pour son service d'aide aux devoirs*, communiqué de presse, Québec, 24 mars. En ligne. <<http://www.meq.gouv.qc.ca/CPRESS/cprss2004/c040324.htm>>, p. 1.
56. CONSEIL DE DÉVELOPPEMENT DE LA RECHERCHE SUR LA FAMILLE DU QUÉBEC (2004), « Dossier famille et municipalités », *Recherches sur la famille*, vol. 5, n° 1, hiver, p. 3.
57. Gilles GUÉRIN, Azziz RHNIMA et Sylvie ST-ONGE (2000), « Le travail et la famille : l'équilibre est-il possible ? », *Effectif*, vol. 3, n° 3, juin-juillet-août, dans le site de l'ORHRI. En ligne. <http://www.portail-rhri.com/guidexpress/guidexpress_article.asp?idFicDoc=878>, p. 3 de 6.
58. Cynthia SILVER, « Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants », *Tendances sociales canadiennes (été 2000)* dans *Recueil travail-vie personnelle 2001. 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, p. 51.
59. Francine DESCARRIES et Christine CORBEIL (2002), « Articulation famille-travail : quelles réalités se cachent derrière la formule ? », dans Francine DESCARRIES et Christine CORBEIL (dir.), *Espaces et temps de la maternité*, Montréal, Éditions du remue-ménage, p. 456-477.
60. Francine DESCARRIES et Christine CORBEIL (2002), « Articulation famille-travail : quelles réalités se cachent derrière la formule ? », dans Francine DESCARRIES et Christine CORBEIL (dir.), *Espaces et temps de la maternité*, Montréal, Éditions du remue-ménage, p. 456-477.
61. Francine DESCARRIES et Christine CORBEIL (2002), « Articulation famille-travail : quelles réalités se cachent derrière la formule ? », dans Francine DESCARRIES et Christine CORBEIL (dir.), *Espaces et temps de la maternité*, Montréal, Éditions du remue-ménage, p. 456-477.
62. Gilles GUÉRIN, Azziz RHNIMA et Sylvie ST-ONGE (2000), « Le travail et la famille : l'équilibre est-il possible ? », *Effectif*, vol. 3, n° 3, juin-juillet-août 2000, dans le site de l'ORHRI. En ligne. <http://www.portail-rhri.com/guidexpress/guidexpress_article.asp?idFicDoc=878>, p. 3 de 6.
63. MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (2004), *Un Québec digne des enfants : le plan d'action pour les enfants*, Québec, p. 20.

64. CONFERENCE BOARD DU CANADA (1999), *Des soins à donner et dont se soucier : la prise en charge des aînés par les travailleurs canadiens et ses répercussions sur les employeurs* (rédaction : Judith L. MacBride-King), octobre, 8 p.
65. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2003), *Chez soi : le premier choix. La politique de soutien à domicile*, Québec, p. 35.
66. Diane-Gabrielle TREMBLAY (2003), « Articulation emploi-famille et temps de travail », *Recherches sur la famille*, bulletin de liaison du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec, hiver, p. 4.
67. *Recueil travail-vie personnelle 2001. 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, p. 55-60.
68. FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE (2002), *Conciliation famille-travail et PME : une gestion flexible, un équilibre à maintenir* (recherche et rédaction : Sylvie Ratté), s.l., FCEI, 7 p. ; BANQUE NATIONALE, GROUPE EVEREST et LA PRESSE (2001), *Les relations de travail et la conciliation famille-travail au sein des PME québécoises*, s.l., Banque Nationale, Groupe Everest et La Presse, 34 p. et CENTRE FOR FAMILIES, WORK & WELL-BEING (2000), *Work Life Practices and Flexibility in Small Business : A Canadian Research, Report*, s.l., University of Guelph, 6 p. ; Ilene WOLXOTT, (1993), *A Matter of Give and Take : Small Business Views of Work and Family*, Melbourne, Australian Institute of Family Studies, 63 p. (Monograph no. 15).
69. CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (2003), *Famille-travail, comment conciliez-vous ? Enquête dans six entreprises* (recherche et rédaction : Danielle Blain et Alain Péricard), Québec, CFE, 32 p. ; MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (2004), *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises : analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative* (rédaction et analyse : Maude Rochette), Québec (à paraître).
70. *Recueil travail-vie personnelle 2001. 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, p. 52.
71. *Recueil travail-vie personnelle 2001. 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, p. 59.
72. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION (2004), *L'avenir des Québécoises, les suites des consultations de mars 2003*, p. 81.
73. MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (2004), *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises : analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative* (rédaction et analyse : Maude Rochette), Québec (à paraître).
74. Diane-Gabrielle TREMBLAY (2003), « Articulation emploi-famille et temps de travail », *Recherches sur la famille*, bulletin de liaison du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec, hiver, p. 4.

75. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (2004), *Travail, famille et collectivité : questions clés et orientations pour la recherche à venir*. En ligne. < <http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/travailvie/CCSD-CCDS/tm-fr.html>>.
76. Diane-Gabrielle TREMBLAY (2003), « Articulation emploi-famille et temps de travail », *Recherches sur la famille*, bulletin de liaison du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec, hiver, p. 2.
77. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION (2004), *L'avenir des Québécoises, les suites des consultations de mars 2003*, p. 81.
78. CONSEIL DE DÉVELOPPEMENT DE LA RECHERCHE SUR LA FAMILLE DU QUÉBEC (2004), « Dossier famille et municipalités », *Recherches sur la famille*, vol. 5, n° 1, hiver, p. 6.
79. Compilation effectuée par le MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, à partir des données de Statistique Canada, tableau 2, commande spéciale CO-0700, recensement de 2001.
80. Gilles GUÉRIN, Azziz RHNIMA et Sylvie ST-ONGE (2000), « Le travail et la famille : l'équilibre est-il possible ? », *Effectif*, vol. 3, n° 3, juin-juillet-août 2000, dans le site de l'ORHRI. En ligne. <http://www.portail-rhri.com/guidexpress/guidexpress_article.asp?idFicDoc=878>, p. 3 de 6.
81. W. CLARK, « Rapport de circulation : les migrations quotidiennes », *Tendances sociales canadiennes*, printemps 2000, Statistique Canada, n° 11-008 au catalogue, p. 21.
82. W. CLARK, « Rapport de circulation : les migrations quotidiennes », *Tendances sociales canadiennes*, printemps 2000, Statistique Canada, n° 11-008 au catalogue, p. 22.
83. CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (2000), *Pour une plus grande complicité entre les familles et les écoles*, Québec, p. 9 ; MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (2004), *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises : analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative* (rédaction et analyse : Maude Rochette), Québec (à paraître).

**Emploi,
Solidarité sociale
et Famille**

Québec 