

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE

AVIS

**Famille et travail,
deux mondes à concilier**

QUÉBEC

Cet avis a été adopté par le Conseil de la famille et de l'enfance à sa réunion du 13 mai 1999 et transmis à la ministre déléguée à la Famille et à l'Enfance, M^{me} Nicole Léger, le 17 juin 1999 conformément à l'article 15-2^o de la Loi sur le Conseil de la famille et de l'enfance.

Recherche et rédaction : Daniel Villeneuve
avec la collaboration de
Diane-Gabrielle Tremblay

Consultation et
coordination : Michel Forget

Comité de travail : Cet Avis a été préparé sous la responsabilité d'un
comité de travail du Conseil formé de :
M^{me} Danielle Fournier, responsable
M^{me} Catherine Escojido
M^{me} Huguette Labrecque
M^{me} Claudette Pitre-Robin

La traduction et la reproduction totale ou partielle de cet Avis sont autorisées à la condition que la source soit mentionnée.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE

1050, des Parlementaires
Édifice André-Laurendeau, bureau 3.21
Québec (Québec)
G1R 5Y7

Téléphone : (418) 646-7678
(514) 873-1292

Télécopieur : (418) 643-9832

Courriel : conseil.famille.enfance@cfe.gouv.qc.ca
Site : <http://www.cfe.gouv.qc.ca>

©1999 Conseil de la famille et de l'enfance
Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, 1999

ISBN : 2-550-34922-9

Table des matières

1	INTRODUCTION.....	5
2	CONTEXTE.....	7
2.1	UNE TENSION CROISSANTE ENTRE FAMILLE ET TRAVAIL.....	7
2.2	LE RETARD D'ADAPTATION DE LA SOCIÉTÉ.....	8
3	CHANGER LES MENTALITÉS	11
3.1	ADMETTRE LA RESPONSABILITÉ COLLECTIVE EN MATIÈRE DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL.....	11
3.2	RECONNAÎTRE LA RELATION D'INTERDÉPENDANCE ENTRE FAMILLE ET TRAVAIL.....	12
3.3	REDÉFINIR LE CONTRAT SOCIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	14
3.4	ADOPTER UNE PERSPECTIVE PRO-FAMILLE, DANS LE RESPECT DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES	15
4	ACCÉLÉRER LE DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE FAMILIALE	17
4.1	CRÉER UN RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE	17
4.2	CONSOLIDER LES SERVICES ÉDUCATIFS ET DE GARDE À LA PETITE ENFANCE.....	18
4.3	POURSUIVRE L'IMPLANTATION DES SERVICES DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE	21
4.4	ASSURER LA DISPONIBILITÉ DES SERVICES PUBLICS.....	23
5	ADAPTER LES MILIEUX DE TRAVAIL	25
5.1	INSCRIRE LA DIMENSION CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL PARMİ LES ÉLÉMENTS PRIORITAIRES DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES	25
5.2	ADAPTER L'ENCADREMENT LÉGAL DU TRAVAIL	26
5.3	DÉVELOPPER LES MESURES LES MIEUX ADAPTÉES À CHAQUE SITUATION PARTICULIÈRE	27
5.4	SOUTENIR ET FAIRE CONNAÎTRE LES EXPÉRIENCES NOVATRICES	29
6	CONCLUSION	31
7	LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	33
8	ANNEXES	37
8.1	CONVENTION 156 DE L'OIT SUR LES TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES.....	37
8.2	INVENTAIRE DES PRATIQUES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL EN MILIEU DE TRAVAIL	43
9	BIBLIOGRAPHIE.....	47
10	COMPOSITION DU CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE.....	51

1 INTRODUCTION¹

En janvier 1997, le gouvernement du Québec publiait le Livre blanc sur les *Nouvelles dispositions de la politique familiale*. À l'heure actuelle, cet énoncé de politique représente toujours la position gouvernementale en matière familiale. Par cet énoncé, le gouvernement s'engageait à prendre les mesures nécessaires pour venir en aide aux parents qui doivent concilier les responsabilités familiales avec celles du travail. Cet objectif figure même au rang de ses priorités².

Le Livre blanc définit des moyens précis pour atteindre les objectifs fixés. Les principaux moyens sont le développement de services éducatifs et de garde à la petite enfance, ainsi que la création d'un régime d'assurance parentale pour remplacer adéquatement le revenu pendant les congés de maternité et les congés parentaux. Depuis la publication du Livre blanc, certains engagements ont été réalisés, dont un réseau de centres de la petite enfance ; d'autres ne se sont pas concrétisés, dont le régime québécois d'assurance parentale.

Dans le présent avis, le Conseil de la famille et de l'enfance propose de faire le point sur les développements en cours à ce chapitre. Son intention n'est pas d'évaluer les initiatives en question du point de vue strictement de leur correspondance avec les objectifs tels que définis dans le cadre du Livre blanc. Cet exercice vient d'être complété par le ministère de la Famille et de l'Enfance³. Le Conseil souhaite plutôt apporter un regard plus large sur ces développements, en prenant pour point de départ et pour critère essentiel, non pas les objectifs que s'est donnés le gouvernement, aussi louables soient-ils, mais bien les besoins concrets des parents en emploi et ceux de leurs familles au regard des exigences de la conciliation famille-travail.

À cette fin, le Conseil a été amené à prendre en considération des aspects qui débordent le strict domaine de l'intervention gouvernementale. Le défi de la conciliation, en effet, ne saurait relever uniquement de la volonté de l'État. Il dépend aussi de celle des milieux de travail de s'adapter aux besoins de la famille, laquelle connaît actuellement des mutations profondes.

¹ La recherche ayant permis de rédiger la problématique du présent avis s'inspire principalement de deux publications ayant pour auteurs Diane-Gabrielle Tremblay et Daniel Villeneuve : *L'aménagement et la réduction du temps de travail : Les enjeux, les approches, les méthodes*, Télé-université/Saint-Martin, Québec, 1998 ; ainsi que *Conciliation emploi-famille et temps de travail*, Télé-université, Québec, (à paraître).

² Issu du Secrétariat du Comité des priorités du ministère du Conseil exécutif, le Livre blanc définit trois objectifs centraux : «1) assurer l'équité par un soutien universel aux familles et une aide accrue aux familles à faible revenu; 2) faciliter la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles ; 3) favoriser le développement des enfants et l'égalité des chances» (p. vii).

³ Voir : ministère de la Famille et de l'Enfance (1999a; 1999b).

Plus fondamentalement encore, le virage de la conciliation, de l'avis du Conseil, nécessite un véritable changement des mentalités, une tâche qui déborde à l'évidence le champ d'action du gouvernement et qui fait appel à tous les acteurs sociaux concernés : organismes familiaux, municipalités, employeurs, syndicats, réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation. La structure de cet avis reflète cette triple prise en compte : soit le nécessaire changement des mentalités (section 3), l'adéquation de la politique familiale (section 4), puis l'adaptation des milieux de travail (section 5).

2 CONTEXTE

2.1 Une tension croissante entre famille et travail

Les parents sur le marché du travail, surtout les mères, sont de plus en plus nombreux à éprouver quotidiennement un niveau de stress excessif en raison de leur difficulté, reliée au manque de temps et de ressources, à concilier les responsabilités familiales avec celles du travail. Plusieurs études confirment cette réalité⁴. Les consultations entreprises par le Conseil de la famille et de l'enfance dans le cadre de la préparation de cet avis ont permis également de le constater. C'est dans les familles à double revenu et au sein des familles monoparentales, et davantage encore s'il y a de jeunes enfants, que le niveau du stress associé à la pression du temps est le plus élevé.

Le phénomène n'a rien de surprenant si l'on tient compte de l'évolution actuelle de la famille et du travail. L'un et l'autre connaissent actuellement des transformations profondes qui ont pour effet de multiplier entre eux les occasions de conflit.

Un coup d'œil sur la famille d'aujourd'hui révèle d'emblée un fait incontournable, dont les milieux de travail, voire la société dans son ensemble, ne semblent pas toujours prendre la pleine mesure. Ainsi, dans la majorité des familles québécoises, les deux conjoints participent désormais au marché du travail, y compris ceux avec de jeunes enfants (Conseil de la famille et de l'enfance *et al.* 1999) :

- en 1996, chez près de deux familles biparentales sur trois avec enfants (64%), les deux parents étaient actifs sur le marché du travail ;
- le taux d'activité des mères avec enfants de moins de 16 ans a doublé en 20 ans, passant de 35,5% en 1976 à 70,3% en 1997 ;
- en 1996, 56,6% des femmes chefs de familles monoparentales étaient actives sur le marché du travail.

Le monde du travail est loin de s'être adapté à la nouvelle réalité des familles. Au contraire, tout se passe comme si les changements actuels qui le traversent avaient pour effet de compliquer davantage la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles (Tremblay et Villeneuve 1998; 1999) :

⁴ Parmi les travaux en question, mentionnons : Tremblay et Villeneuve (1998; 1999) ; Descarries et Corbeil (1995a;1995b) ; Guérin *et al.* (1994a); Fahmy (1992) ; Secrétariat à la famille (1994) ; Conseil du statut de la femme (1990) ; Frederick (1995); MacBride-King (1990); Paris (1989); Lero *et al.* (1992; 1993); Lee *et al.* (1994; 1992).

- l'emploi atypique (à temps partiel, autonome, temporaire, etc.) progresse beaucoup plus rapidement que l'emploi typique (régulier à plein temps), sa part dans l'emploi total ayant bondi de 16,7% à 29,3% au Québec entre 1976 et 1995 (Ministère du Travail 1998) ; or, les parents qui occupent des emplois atypiques n'ont pas accès en général à des mesures comme les congés de maternité et les congés parentaux payés ;
- l'horaire de travail normal de jour (le «9 à 5») est également en déclin par rapport aux horaires atypiques (rotatifs, de soir, de nuit, irréguliers, brisés, sur appel, etc.), sa part ayant diminué de 70% à 68% au Canada entre 1991 et 1995 (Lipsett et Reesor 1997), une tendance qui complique singulièrement l'organisation quotidienne de la garde des enfants ;
- la progression des horaires et des emplois atypiques répond de plus en plus à une exigence des employeurs et non pas à une préférence des employés ; or, autant les régimes de travail choisis peuvent aider les parents à concilier famille et travail, autant les régimes de travail imposés produisent l'effet inverse.

2.2 Le retard d'adaptation de la société

Jusqu'à un certain point, la société québécoise s'est adaptée aux nouvelles conditions de vie des familles et des parents en emploi. Si on jette un regard sur l'évolution, au cours des récentes décennies, des législations sur le travail, des services de garde, des politiques fiscales et familiales, force est de reconnaître l'ampleur du chemin parcouru.⁵

Les progrès accomplis apparaissent évidents si l'on compare la situation des jeunes mères d'aujourd'hui à celle des jeunes mères des années 1960, qui en Amérique du Nord n'avaient accès à aucun système de congé de maternité ou de service de garde. Pour les femmes de l'époque, beaucoup moins nombreuses que maintenant sur le marché du travail, il fallait une forte dose de volontarisme, ou encore n'avoir aucune alternative, pour maintenir une activité professionnelle.

La société ne s'est pas adaptée d'elle-même. Il a fallu pour cela des pressions, qui sont venues principalement des mouvements féministes, familiaux et syndicaux. À maintes reprises, ceux-ci ont exigé de meilleurs services de garde et des législations fiscales (exemptions, crédits d'impôt, etc.) destinés à soutenir les femmes désireuses d'entrer sur le marché du travail et de conserver leur emploi. Au Québec, c'est à compter des années 1970, de manière graduelle, que des congés de maternité sont implantés et que des services de garde sont subventionnés. La première convention collective québécoise à prévoir des congés de maternité et des congés parentaux comparables à ceux accordés en Europe occidentale a été négociée et obtenue en 1979 par des syndicats des secteurs

⁵ Pour un bref historique de la politique québécoise en matière de conciliation emploi-famille, voir : Tremblay et Villeneuve (1999) ; Le Bourdais *et al.* (1994) ; Dandurand (1992) ; Corbeil et Descarries (1990).

public et parapublic, composés très majoritairement de femmes. Cette convention a été la première du genre en Amérique du Nord.

Malgré des progrès indéniables, il reste pourtant beaucoup de chemin à parcourir pour aider efficacement les parents en emploi à concilier famille et travail, d'autant plus que les tendances décrites précédemment en ce qui touche la famille et le travail continuent de s'accroître. Le retard d'adaptation de la société se fait sentir à plusieurs niveaux: celui des services publics ; celui également des politiques d'entreprises ; celui aussi du partage des rôles entre les hommes et les femmes, qui se fait encore au détriment de ces dernières en dépit des progrès réalisés. En réalité, ce retard d'adaptation est un facteur qui contribue directement à la difficulté actuelle des parents de concilier famille et travail ; il *fait partie* du problème de la conciliation.

3 CHANGER LES MENTALITÉS

3.1 Admettre la responsabilité collective en matière de conciliation famille-travail

La conciliation des responsabilités professionnelles et familiales est souvent présentée comme un problème strictement individuel, une affaire privée, voire un «problème de femmes», à l'égard duquel les employeurs, l'État et la société n'ont pas à intervenir. Pourtant, la réalité est à l'opposé de ce mythe. La relation famille-travail recouvre au contraire une dimension profondément sociale, culturelle, économique, politique, qui appelle par conséquent une approche et des solutions de nature structurelle et collective.

Cette relation est déterminée en effet par une pluralité de facteurs : par la division sexuelle du travail, par le profil des familles, mais aussi par les politiques publiques, par les modes de gestion de la main-d'œuvre, par les pratiques syndicales, etc. Aussi, l'inadéquation des services publics et des modes de gestion des entreprises, par exemple, constitue en soi un facteur de tension entre famille et travail. (Tremblay et Villeneuve 1998; 1999)

Le conflit entre famille et travail constitue donc un problème de société et non pas seulement un problème individuel. Par conséquent, une solution d'ordre «systémique» apparaît nécessaire, c'est-à-dire une solution qui réside dans «une approche intégrée de changements institutionnels permettant de s'attaquer aux contradictions et aux tensions qui s'accumulent à l'interface entre la famille, la collectivité et l'emploi» (OCDE 1991 : 8).

La dimension sociale, structurelle et systémique de la problématique de la conciliation famille-travail, impose de reconnaître la responsabilité collective en la matière. Pour cela, il importe d'admettre, au préalable, qu'un profond changement des mentalités reste à faire. La tâche n'est pas mince, mais elle est réaliste et réalisable pourvu que tous les acteurs concernés, particulièrement les employeurs, acceptent résolument de mettre l'épaule à la roue.

Il serait sans doute pertinent qu'un forum québécois soit organisé pour relancer la question et la remettre à l'ordre du jour. Ce forum viserait deux objectifs principaux : marquer le coup d'envoi à une campagne nationale d'information et de sensibilisation concernant les enjeux de la conciliation, et permettre aux intervenants de se concerter afin de mettre en place les moyens d'action appropriés dans leurs domaines respectifs.

À cet égard, le Conseil de la famille et de l'enfance recommande :

1. au gouvernement de convoquer, dans les meilleurs délais, un forum québécois sur le thème de la conciliation famille-travail, auquel seraient conviés *tous* les acteurs concernés, autant les employeurs et les responsables des ressources humaines que les organismes familiaux, les municipalités, les syndicats et les associations professionnelles, les réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation.

3.2 Reconnaître la relation d'interdépendance entre famille et travail

Le seul fait de considérer l'articulation entre famille et travail comme un «problème» est symptomatique d'un profond changement de valeurs. Cette perception traduit au fond une inféodation croissante de la reproduction à la production, un assujettissement des activités non marchandes par rapport aux activités marchandes.⁶

Tout se passe comme si les valeurs prédominantes étaient désormais la production et le marché, au point que tout le reste, y compris la famille, l'enfance, voire l'ensemble de la vie privée et de la vie sociale, était sommé de se mesurer à eux pour démontrer leur valeur inhérente. S'il nous fallait suivre la logique d'une certaine culture entrepreneuriale, nous serions conduits à postuler que c'est à la famille, et à elle seule, qu'il revient de «s'adapter» aux mutations actuelles du travail, sphère dans laquelle résiderait la «vraie» vie.

En ce sens, la subordination des activités non marchandes aux activités marchandes est partie prenante du problème de la conciliation. Au niveau des mentalités, elle entretient des rigidités qui freinent l'adaptation et la recherche de solutions créatrices. Une étude de l'OCDE résume ce problème :

⁶ Cette perception est symptomatique également d'un autre changement sur lequel nous reviendrons au prochain point : à savoir l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et leur refus légitime de se voir confiner exclusivement à la sphère domestique.

L'asymétrie dans le pouvoir et la valeur sociale attachés à différents domaines d'activité et de responsabilité – production et reproduction, responsabilités professionnelles et familiales – a pendant longtemps servi à marquer la supériorité des hommes par rapport aux femmes du fait de la répartition des rôles selon le sexe. Aujourd'hui la suprématie de la production sur la reproduction, et des activités marchandes sur les activités hors marché, subsiste toujours et constitue une rigidité majeure du système qui fait obstacle à l'introduction de diversité et de changement dans la vie de chaque individu. Le problème n'est ainsi plus tant de reconnaître des droits aux femmes que d'attribuer une valeur égale à tous les domaines d'activité auxquels participent les individus et de reconnaître l'interdépendance étroite des différents domaines. (1994 : 4).

L'OCDE recommande en conséquence de «reconnaître la valeur économique et sociale des différentes formes d'activités exercées en dehors du marché et l'interdépendance des activités marchandes et des activités hors marché» (1991 : 34). Le Conseil de la famille et de l'enfance entend faire sienne cette proposition de l'OCDE. Plus précisément, le Conseil recommande :

2. à tous les acteurs concernés de reconnaître la relation d'interdépendance entre la famille et le travail, en renonçant à vouloir assujettir la première au second.

Les milieux de travail ont beaucoup à gagner en adoptant cette perspective. Plusieurs études démontrent les effets bénéfiques des mesures de conciliation famille-travail pour les entreprises. Ainsi, à la suite d'une enquête réalisée auprès de 301 entreprises situées sur le territoire de la Communauté urbaine de Montréal, Guérin *et al.* constatent que :

Les effets majeurs (...) semblent être dans l'ordre, l'augmentation de la satisfaction des employés, la réduction de l'absentéisme, des retards et du stress au travail, l'augmentation de la rétention du personnel-clé, du rendement, de l'identification à l'entreprise et de l'implication des employés. (1993 : 353).

Cela dit, la nécessité d'adapter les milieux de travail aux contraintes de la famille ne se mesure pas uniquement en termes de rentabilité économique. Les employeurs ont aussi une responsabilité sociale en la matière. Il est plus que temps d'adopter un modèle fondé sur la notion d'entreprise «responsable», comme le suggère un groupe de travail dirigé par des sénateurs démocrates aux États-Unis dans le but d'étudier les conditions de vie⁷.

⁷ L'existence et les activités de ce groupe de travail sont évoquées dans un avis du Conseil de la santé et du bien-être (1996 : 57-58).

3.3 Redéfinir le contrat social entre les femmes et les hommes

Malgré l'augmentation graduelle de la part des pères dans le travail domestique et dans la prise en charge directe des responsabilités familiales au cours des récentes années, les mères en emploi continuent d'assumer la plus grande part à cet égard, de sorte qu'elles cumulent à présent une double tâche. Toutes les données le démontrent⁸.

On observe donc un décalage marqué et persistant entre le rythme accéléré auquel les femmes s'intègrent au marché du travail et celui, manifestement plus lent, auquel évolue la participation des hommes au sein de la sphère domestique. Cette inégalité porte à conséquence puisque, en plus de reproduire une injustice à l'égard des femmes dans la répartition des rôles au sein de la famille, elle entrave leur participation pleine et entière au marché du travail.

En raison de la division inégale du travail qui se reproduit entre les sexes au sein de la sphère domestique, les femmes ressentent plus directement le décalage entre le cadre institutionnel en place, en particulier les services publics et les politiques d'entreprises, et les nouvelles réalités du marché du travail et de la famille. La notion de «conciliation famille-travail», malgré l'apparente neutralité des termes, ne doit pas masquer le fait que ce sont les femmes qui absorbent le plus directement les contrecoups du conflit famille-travail.

L'articulation famille-travail passe nécessairement par un partage plus équitable des tâches entre conjoints au sein de la sphère domestique. Plus globalement, il s'impose de mettre à jour le «contrat social» implicite qui régissait traditionnellement le partage des rôles entre les hommes et les femmes (OCDE, 1991 : 10). Cette mise à jour doit se faire non seulement à l'intérieur de la sphère domestique, par un nouveau partage des tâches entre les sexes, mais également à l'échelle du marché du travail et de la société dans son ensemble, en adaptant en conséquence le cadre institutionnel et l'infrastructure sociale.

Le Conseil de la famille et de l'enfance convie tous les acteurs sociaux concernés à s'impliquer activement dans cette «renégociation» du contrat social entre les sexes. À sa manière et dans le domaine d'intervention qui lui est propre, chacun est en mesure de jouer un rôle. Par exemple, un enseignement spécifique pourrait être prévu à ce sujet dans le cadre du programme d'éducation à la citoyenneté qui sera intégré prochainement au projet éducatif. Il s'impose également de promouvoir des modèles masculin et paternel axés sur les valeurs d'égalité entre les sexes et de partage équitable des responsabilités familiales et domestiques.

⁸ Pour des données sur le nombre d'heures consacrées au travail domestique selon le sexe, voir entre autres celles colligées lors du recensement de 1996 de Statistique Canada. Voir aussi Descarries *et al.* (1995a).

Ainsi, le Conseil recommande :

3. à tous les organismes concernés de développer des outils de promotion destinés à sensibiliser la population, en particulier les adolescents, les adolescentes et les jeunes parents, à l'importance d'un partage équitable des responsabilités familiales et des tâches domestiques.

3.4 Adopter une perspective pro-famille, dans le respect du principe de l'égalité des sexes

Le parti-pris pour la famille, tel qu'affirmé par le Conseil, est lié inextricablement au respect du principe de l'égalité des sexes et de la légitime aspiration des femmes à leur autonomie financière. Il n'est nullement question, au nom de la famille et de sa nécessaire préservation, de préconiser un quelconque retour des femmes au foyer.

L'égalité des femmes et des hommes, est-il besoin de le rappeler, est un droit formellement reconnu par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec ainsi que par la Charte canadienne des droits et libertés. Ce droit est également reconnu par les chartes et les conventions internationales, notamment par la Convention 156 de l'Organisation internationale du travail qui reconnaît l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales (voir le texte de la convention en annexe).

La présence des femmes sur le marché du travail n'est donc pas seulement une réalité, elle est aussi un droit reconnu et pleinement légitime. De plus, elle renvoie à des engagements politiques spécifiques : à maintes reprises depuis les années 1970, le gouvernement québécois a réitéré sa volonté de soutenir activement l'entrée et le maintien des femmes sur le marché du travail. Ces engagements ont commencé à se concrétiser entre autres par la mise en place des programmes d'accès à l'égalité et d'équité salariale.

En conséquence, le Conseil de la famille et de l'enfance recommande :

4. au gouvernement de réaffirmer, dans sa politique familiale et dans son approche de la problématique de la conciliation famille-travail, le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et du droit des femmes à leur autonomie financière.

4 ACCÉLÉRER LE DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE FAMILIALE

4.1 Créer un régime québécois d'assurance parentale

Les congés parentaux indemnisés étant une mesure clé pour favoriser la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles, le Conseil de la famille et de l'enfance souscrit à l'intention du gouvernement, annoncée dans le Livre blanc sur les nouvelles dispositions de la politique familiale (Gouvernement du Québec 1997), de créer un régime québécois d'assurance parentale. Rappelons que le nouveau régime, tel qu'annoncé dans le Livre blanc (p. 25-26), indemniserait notamment :

- le congé de maternité de 18 semaines pour toutes les travailleuses ayant gagné au moins 2 000 \$ au cours des 52 semaines précédentes ;
- le congé parental en cas de naissance, de 7 semaines, partageable entre le père et la mère ;
- un nouveau congé de paternité de 5 semaines, indemnisé sur la base des revenus du père ;
- le congé d'adoption, de 12 semaines, partageable entre le père et la mère.

De plus, il est prévu que ce régime d'assurance parentale (Ministère de la Famille et de l'Enfance 1999a : 29) :

- harmoniserait le revenu annuel maximal assurable avec celui des régimes publics québécois d'assurance contre les accidents du travail (CSST) et les accidents d'automobile (SAAQ); ce revenu annuel maximal assurable serait indexé au même titre que ceux de la CSST et de la SAAQ;
- prévoirait le versement des prestations dès la première semaine du congé, éliminant le délai de carence de deux semaines qui existe dans le programme fédéral d'assurance-emploi.

Cependant, le Conseil de la famille et de l'enfance s'inquiète du fait que le nouveau régime d'assurance parentale n'aie toujours pas vu le jour. La raison du retard tient en partie à l'échec des négociations survenu avec le gouvernement fédéral concernant le transfert du volet de l'assurance-emploi présentement utilisé aux fins des congés parentaux.

Soulignant que ce sont les parents et en particulier les mères qui font les frais de ce délai injustifiable, le Conseil recommande :

5. au gouvernement de concrétiser rapidement le régime d'assurance parentale annoncé, en faisant aboutir les négociations avec le gouvernement fédéral et en s'appuyant sur le consensus québécois en la matière.

Le Conseil juge par ailleurs impératif de bonifier certaines des dispositions annoncées au regard du régime d'assurance parentale. Ainsi, la réforme proposée par le gouvernement québécois ne concerne que les congés de maternité, de paternité et d'adoption. Ce faisant, elle omet un ensemble de besoins qui peuvent surgir pendant la grossesse. De plus, en concentrant l'attention exclusivement sur les responsabilités *parentales*, la réforme fait fi des responsabilités *familiales* comprises au sens large, lesquelles incluent non seulement les enfants, mais également les parents, les conjointes ou conjoints, les frères et sœurs, les enfants de l'un ou l'autre des conjoints. Dans le contexte du virage ambulatoire, ce type de responsabilités devient plus accaparant encore pour les parents en emploi. Aussi, le Conseil recommande :

6. au gouvernement de mettre sur pied un groupe de travail ayant pour mandat d'examiner des mesures complémentaires et universelles à développer dans le cadre du régime québécois d'assurance parentale, dont les congés pour responsabilités parentales et familiales, les visites médicales durant la grossesse, les congés en cas de fausse couche, d'enfant mort-né et le congé spécial de grossesse.

4.2 Consolider les services éducatifs et de garde à la petite enfance

Les services éducatifs et de garde à la petite enfance (0 à 4 ans) constituent une autre mesure essentielle en matière de conciliation famille-travail. Le nombre de places qu'ils offrent, leurs heures d'ouverture, leur lieu géographique, leurs coûts, sont autant de préoccupations quotidiennes pour les parents en emploi. Depuis la publication, en janvier 1997, du Livre blanc sur les nouvelles dispositions de la politique familiale (Gouvernement du Québec 1997), des développements importants ont été réalisés à ce chapitre, alors que d'autres restent à venir (Ministère de la Famille et de l'Enfance 1998b; 1998c; 1999b) :

- Le réseau de centres de la petite enfance est créé pour dispenser les services de garde éducatifs aux enfants de 4 ans et moins.
- Les centres à la petite enfance et les garderies offrent des services de garde à contribution réduite (5 \$ par jour) pour les enfants de 3 et 4 ans et l'offriront aux enfants de 2 ans au 1^{er} septembre 1999 ; au cours de la prochaine année, ces services à 5 \$ s'étendront progressivement jusqu'aux poupons.

- Des services éducatifs sont offerts aux enfants de 4 ans dans les écoles de milieu défavorisé. Toutefois, ces écoles ont alors l'obligation d'offrir pour ces enfants des services de garde en milieu scolaire.
- De nouvelles places dans les centres de la petite enfance sont graduellement ouvertes pour satisfaire la demande.

Selon le Conseil de la famille et de l'enfance, les développements réalisés (et ceux annoncés) constituent indéniablement un pas en avant important. Cependant, il est d'avis que ces développements, à l'heure présente, sont loin de répondre à la demande et aux besoins, une lacune qui contribue à expliquer la difficulté persistante des parents à concilier famille et travail. Le Conseil émet des réserves et formule certaines recommandations en ce qui touche en particulier les aspects suivants :

4.2.1 Nombre de places

Entre le 3 août et le 26 septembre 1998, le Bureau de la statistique du Québec a réalisé une enquête approfondie sur les besoins des familles en matière de services de garde (BSQ 1999)⁹. L'enquête révèle que la moitié des parents (49%) d'enfants de moins de cinq ans qui n'utilisent pas les services de garde à 5 \$ seraient enclins à le faire avec l'avènement de la nouvelle politique. De même, une majorité de parents (52%) dont les enfants de cet âge se font déjà garder changeraient leur mode de garde actuel pour bénéficier d'une place à 5 \$ par jour. L'enquête confirme donc que la politique des places à contribution réduite répond à un besoin pressant.

Compte tenu des résultats de l'enquête, le ministère de la Famille et de l'Enfance (1999b) a admis la nécessité d'accélérer l'implantation de nouvelles places. Le Ministère poursuit maintenant la réalisation d'un plan de développement qui prévoit, d'ici 2005-2006, satisfaire l'ensemble des besoins des familles québécoises en matière de services de garde régis, en offrant l'équivalent de 200 000 places. L'écart entre le nombre de places à créer pour satisfaire les besoins et le nombre de places actuellement offertes – 97 000 places au 31 mars 1999 –, demeure toutefois important.

En conséquence, le Conseil de la famille et de l'enfance recommande :

7. au gouvernement de mettre en place tous les moyens nécessaires pour accélérer le développement des nouvelles places en services de garde régis pour la petite enfance afin de répondre plus rapidement aux besoins des parents en emploi.

⁹ Enquête réalisée auprès d'un échantillon de 9 000 parents d'enfants de moins de 12 ans, avec un taux de réponse de 61%.

4.2.2 Qualité des services

Accélérer l'implantation des services pose en soi un défi : celui de ne pas sacrifier la qualité à la quantité. Le développement des enfants est directement tributaire de la qualité des services. Les parents en sont conscients et l'exigent : d'après l'enquête du Bureau de la statistique du Québec citée plus haut, la qualité des services, pour 66% des parents, est le critère le plus important dans le choix d'un service de garde.

En matière de services de garde, les indicateurs de qualité sont connus¹⁰. À cet égard, la formation du personnel éducateur, ainsi que la stabilité du personnel, laquelle est associée aux conditions du travail, tiennent un rôle clé. Or, étant donné le rythme où les services se développent présentement, compte tenu également des nouvelles responsabilités qui incombent au personnel éducateur, la pénurie de personnel qualifié se fait déjà sentir. Le redressement salarial adopté par le gouvernement en mai dernier devrait permettre de circonscrire éventuellement les difficultés de recrutement. Pour pallier à présent au plus pressant, le Conseil recommande :

8. au gouvernement de mettre en place les moyens nécessaires afin d'accélérer sans délai la formation du personnel éducateur œuvrant dans les services de garde à l'enfance et de poursuivre l'amélioration des conditions de travail pour ce personnel.

4.2.3 Modes de garde

D'après l'enquête du Bureau de la statistique du Québec citée précédemment, les parents privilégient, à coût égal, la garde en milieu familial pour les poupons de deux ans et moins, la garderie pour les enfants de 3 et 4 ans, puis la garde en milieu scolaire pour les enfants qui fréquentent l'école primaire (5 ans et plus). Il s'impose par conséquent de diversifier les services de garde. À la suite de cette enquête, le ministère de la Famille et de l'Enfance a annoncé son intention de prendre en compte, dans son modèle d'estimation des besoins, ces nouvelles données sur les préférences des parents afin de planifier en conséquence le développement des places dans les différents modes de garde (1999c).

¹⁰ Un avis du Conseil supérieur de l'éducation (1996) identifie ces indicateurs de qualité. Il s'agit principalement des suivants : «le taux d'encadrement (le ratio éducatrices-enfants), la taille des groupes, la taille de l'établissement, la formation du personnel éducateur, la stabilité du personnel, laquelle est associée aux conditions de travail, le programme éducatif, l'environnement physique – incluant le matériel éducatif – et son utilisation au regard de la réalisation des interventions éducatives, la structure administrative, les qualifications du personnel de soutien et, notamment, de la personne responsable de la gestion, les mécanismes de communication» (p. 48).

Appuyant cette intention, le Conseil recommande :

9. au gouvernement de répartir les places en développement entre les principaux modes de garde régis selon les préférences exprimées par les parents et aux centres de la petite enfance d'adapter leur offre de service aux besoins des familles de leur communauté.

4.2.4 Heures d'ouverture

L'enquête du Bureau de la statistique du Québec (1999) indique par ailleurs que 28% des parents voudraient que les services soient plus facilement accessibles le soir, la nuit et les fins de semaine. Cette proportion correspond à celle des parents qui travaillent de façon occasionnelle ou selon des horaires irréguliers. Le ministère de la Famille et de l'Enfance (1999a : 16) a annoncé son intention d'offrir progressivement des services de garde de soir, de nuit ou de fin de semaine, là où le besoin se fait sentir. Invitant le ministère à donner suite à cet engagement dans les meilleurs délais, le Conseil recommande :

10. au gouvernement de fournir aux centres de la petite enfance des mesures administratives facilitantes et les ressources nécessaires pour leur permettre d'adapter leurs heures d'ouverture selon les besoins des parents.

4.3 Poursuivre l'implantation des services de garde en milieu scolaire

Pour les parents sur le marché du travail, le problème de l'organisation des horaires ne s'arrête pas une fois leur enfant entré à l'école. Au contraire, il se complique dans la mesure où les classes se terminent autour de 15 heures et où il faut composer avec les journées pédagogiques et les semaines de relâche. D'où l'importance cruciale des services de garde en milieu scolaire. Depuis la publication du Livre blanc sur les nouvelles dispositions de la politique familiale, des développements significatifs se sont concrétisés en ce qui touche la garde en milieu scolaire, laquelle fait l'objet d'une politique particulière intégrée à la réforme de l'éducation (Ministère de la Famille et de l'Enfance 1998b; 1998c; 1999b) :

- Depuis septembre 1997, la maternelle à plein temps est offerte gratuitement à tous les enfants de 5 ans. Sa fréquentation demeure facultative.
- Depuis septembre 1998, des services de garde à 5 \$ par jour sont offerts en milieu scolaire à l'intention des 5 à 12 ans.
- Les enfants de milieux défavorisés ont accès gratuitement, dès l'âge de 4 ans, à la maternelle qui est complétée par le service de garde éducatif dans les écoles désignées de l'île de Montréal.

Comme dans le cas des services de garde à la petite enfance, le Conseil de la famille et de l'enfance est d'avis que les réalisations récentes en ce qui touche les services de garde en milieu scolaire représentent un progrès majeur. Néanmoins, il estime que d'autres progrès sont nécessaires afin de soutenir efficacement la conciliation entre famille et travail, notamment en dehors des horaires scolaires réguliers. Le Conseil exprime des réserves et formule des recommandations en ce qui concerne les aspects suivants :

4.3.1 Nombre de places

L'enquête du Bureau de la statistique du Québec révèle encore ici que la politique des places à contribution réduite répond à un besoin pressant. Ainsi, près du tiers des parents (30,7%) qui ne font pas garder leurs enfants de 5 à 11 ans seraient enclins à le faire suite à l'avènement de la politique familiale. De même, 40% des parents dont les enfants de 5 à 12 ans se font déjà garder changeraient leur mode de garde actuel pour bénéficier d'une place à 5 \$ par jour, et plus de la moitié (54%) d'entre eux feraient davantage garder leurs enfants grâce au nouveau tarif. En conséquence, le Conseil de la famille et de l'enfance recommande :

11. au gouvernement d'accélérer le développement des nouvelles places dans les services de garde en milieu scolaire sans sacrifier la qualité des services afin de répondre plus rapidement aux besoins des parents en emploi.

4.3.2 Aide aux devoirs et aux leçons

Les travaux scolaires rapportés à la maison par les enfants représentent souvent une surcharge qui s'ajoute aux multiples responsabilités des parents devant concilier famille et travail. Dans le cadre de la réforme de l'éducation, il est prévu que les services de garde en milieu scolaire offriront une aide à cet égard pour les enfants du primaire. Les services implantés à ce jour ont commencé à dispenser cette aide.

Soulignant l'importance de cette mesure en matière de conciliation famille-travail, et constatant qu'une partie seulement des élèves du primaire en bénéficient actuellement, le Conseil recommande :

12. au gouvernement de concrétiser rapidement le projet, annoncé dans le cadre de la réforme de l'éducation, de fournir à tous les élèves du primaire le soutien pédagogique nécessaire à la réalisation des devoirs et des leçons dans le cadre scolaire, étant compris que ce service devrait être confié aux services de garde en milieu scolaire.

4.3.3 La garde des enfants en dehors des horaires scolaires réguliers

L'organisation de la garde des enfants en dehors des horaires scolaires réguliers, notamment durant les journées pédagogiques, les semaines de relâche et le congé estival, représente un autre défi de taille pour les parents en emploi. En l'absence de services de garde pouvant assurer le relais pendant ces périodes, il revient aux parents d'organiser eux-mêmes une garde d'appoint. À défaut d'y parvenir, il n'est pas rare que ceux-ci doivent s'absenter du travail pour veiller eux-mêmes sur leur enfant.

À l'heure actuelle, le gouvernement du Québec ne dispense aucun financement public permettant d'assurer la garde durant ces périodes. Dans certaines localités, des services publics d'appoint sont dispensés moyennant des frais, par exemple les camps de jours offerts par la Ville de Montréal ou le YMCA. Autrement, les parents doivent s'en remettre à des services de garde privés. Or, en l'absence d'un financement universel, l'accessibilité des services, ainsi que leur coût et leur qualité, varient beaucoup d'un milieu à un autre. Les enfants, en particulier ceux issus de milieux défavorisés, n'ont pas la même chance de pouvoir bénéficier des services adéquats. Aussi, le Conseil recommande :

13. aux pouvoirs publics locaux et régionaux et aux organismes du milieu de se concerter pour pouvoir offrir aux enfants des services de garde et d'animation en dehors des horaires scolaires réguliers.

4.4 Assurer la disponibilité des services publics

La disponibilité des services publics a une incidence directe sur la capacité des parents, surtout celle des mères, à concilier famille et travail. Comme l'ont souligné plusieurs groupes de femmes du Québec, il est clair que la réduction de ces services liée aux coupures budgétaires a pour effet d'alourdir les tâches domestiques et familiales, lesquelles demeurent assumées majoritairement par des femmes. Au fur et à mesure des coupures, on s'attend ainsi à ce que les femmes «assument de plus en plus les soins des personnes en récupération d'une hospitalisation, les personnes handicapées et invalides», une situation qui revient à demander aux femmes de «faire davantage de bénévolat pour suppléer au manque de services publics» (Rose 1994b : 8-9).

La réduction des services publics équivaut donc à reporter sur les épaules des parents, des aidants naturels et surtout des femmes, des responsabilités dont les années soixante les avaient délestées. Du même coup, elle contrevient aussi au principe de l'égalité des sexes et au droit des femmes à leur autonomie financière.

En conséquence, le Conseil de la famille et de l'enfance recommande :

14. au gouvernement d'éviter toute forme de réduction des services publics ayant pour effet d'accroître la part du «travail invisible» assumée par les parents et surtout par les mères, et de poursuivre au contraire le développement des services nécessaires.

La disponibilité des services publics doit être assurée également du point de vue de leurs *heures d'ouverture*. Cet enjeu est particulièrement important pour les parents qui travaillent selon des horaires non traditionnels ou irréguliers.

Une question délicate se pose à ce propos : jusqu'où faut-il allonger les heures d'ouverture des services publics sans cautionner l'exigence de flexibilité illimitée imposée par la logique du marché ? L'expérience démontre en outre que ce sont les femmes qui risquent de faire les frais d'un allongement indu des heures d'ouverture dans les services, dans la mesure où la main-d'œuvre féminine se concentre précisément dans ce secteur d'activité.

Tout en demeurant conscient de ces écueils, il convient néanmoins de mieux adapter les horaires d'ouverture des services publics aux contraintes des parents qui sont sur le marché du travail. Le défi est de trouver un juste équilibre entre la nécessité de mieux soutenir les parents en emploi et une exigence induite de «flexibilité» pouvant venir du marché du travail. Aussi, le Conseil de la famille et de l'enfance recommande :

15. aux instances concernées de planifier l'offre des services sociaux et de santé de façon à ce que ces services soient plus accessibles à des heures adéquates pour les parents sur le marché du travail.

5 ADAPTER LES MILIEUX DE TRAVAIL

5.1 Inscrire la dimension conciliation famille-travail parmi les éléments prioritaires des négociations collectives

Comme le souligne un rapport de l'OCDE, «les moyens d'assurer une plus grande compatibilité de l'activité professionnelle et des autres responsabilités doivent faire davantage l'objet des conventions collectives, en particulier de celles qui sont menées au niveau de l'entreprise, puisque c'est à ce niveau que les conditions de travail et les besoins en matière de flexibilité peuvent être le mieux définis» (1994 : 14). Souscrivant à ce principe, le Conseil de la famille et de l'enfance recommande :

16. aux partenaires du monde du travail d'inscrire la dimension conciliation famille-travail parmi les éléments prioritaires des négociations sur l'organisation du travail et de tenir à cet effet des sessions de formation pour le personnel de négociation.

Dans le cadre du troisième *Plan d'action* (Gouvernement du Québec 1995 : 68), les partenaires concernés ont formulé des engagements qui allaient dans cette voie¹¹. Il convient de réactiver ces engagements, sachant que les milieux de travail qui offrent des mesures de conciliation famille-travail demeurent encore relativement peu nombreux, comme le démontrent les recherches¹².

Par ailleurs, le Conseil recommande :

17. au ministère du Travail de sensibiliser les conciliateurs et les médiateurs du Ministère sur les problèmes liés à la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ainsi que sur des solutions concrètes applicables aux entreprises québécoises.

Cette proposition a déjà été formulée dans le cadre du deuxième *Plan d'action* (Gouvernement du Québec 1992 : 32). Comme elle demeure d'actualité, il convient de la réitérer.

¹¹ Entre 1989 et 1997, le gouvernement québécois a élaboré, en collaboration avec les partenaires sociaux concernés, trois plans d'action triennaux en matière familiale intitulés *Familles en tête* : 1989-1991, 1992-1994, 1995-1997 (Gouvernement du Québec 1989; 1992; 1995). Le troisième plan d'action comptait 371 engagements mettant chacun à contribution les participants concernés. Il était prévu que plusieurs de ces engagements seraient récurrents et se poursuivraient au cours des années subséquentes, d'où la pertinence de rappeler ici les engagements qui restent d'actualité.

¹² Voir notamment : Guérin *et al.* (1994a) ; Lero *et al.* (1993; 1992) ; Tremblay et Villeneuve (1998; 1999).

5.2 Adapter l'encadrement légal du travail

Certaines facettes de la réglementation sur le travail ont une incidence directe sur l'ajustement quotidien de la relation famille-travail (Tremblay et Villeneuve 1998;1999). Pensons par exemple aux dispositions relatives aux congés pour événements familiaux. Il ne suffit pas de verser aux parents des prestations dans le cadre d'un régime d'assurance parentale. Encore faut-il leur garantir le droit de réintégrer leur poste habituel avec les mêmes avantages, sans quoi les parents hésiteront à se prévaloir du congé (peu importe le montant des prestations accordé).

À l'heure actuelle, la *Loi sur les normes du travail* garantit ce droit durant les 12 premières semaines du congé seulement. Au terme de cette durée, la loi permet à l'employeur d'affecter le salarié à un emploi différent. Bien qu'il doive s'agir d'un emploi comparable dans le même établissement, avec un salaire et des avantages sociaux au moins équivalents à ceux en vigueur au moment de la prise du congé, les limites de la garantie pourraient dissuader les parents de se prévaloir de la durée complète du congé prévue en vertu du régime d'assurance parentale projeté.¹³

Des ajustements à la loi pourraient être apportés en ce qui touche par ailleurs le droit de refuser de travailler en temps supplémentaire pour des raisons familiales. Présentement, la *Loi sur les normes du travail* accorde à un salarié le droit de refuser de faire des heures supplémentaires si sa présence est nécessaire «pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur, bien qu'il ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations» (article 12). Cette disposition apparaît restrictive dès lors qu'on prend en compte les obligations familiales dans leur ensemble, c'est-à-dire sans les restreindre aux responsabilités strictement parentales à l'égard des jeunes enfants.

Un autre ajustement pourrait venir aussi concernant la durée des vacances annuelles. Présentement, au Québec, la durée minimale du congé annuel est fixée par la loi à deux semaines après une année de service continu. Cette durée s'allonge à trois semaines après cinq années de service continu. On est loin de la norme de quatre et même de cinq semaines qui prévaut dans la grande majorité des pays de l'OCDE.

¹³ L'élément de la *Loi des normes du travail* dont il est question ici est l'article 81.15, qui se lit comme suit : «À la fin d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines ou d'un congé de maternité, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail. À la fin d'un congé parental, l'employeur peut, au lieu de réinstaller le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.»

Allonger ce congé bénéficierait sans doute à l'ensemble de la population concernée, mais avantagerait grandement les parents de jeunes enfants auprès de qui la présence la plus continue possible des parents s'avère très importante.

En conséquence, le Conseil de la famille et de l'enfance recommande :

18. au gouvernement de réviser la réglementation sur le travail de manière à favoriser une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, notamment en matière de protection de l'emploi des parents au retour des congés parentaux, de limitation du travail en temps supplémentaire et de durée des vacances annuelles.

5.3 Développer les mesures les mieux adaptées à chaque situation particulière

Plusieurs moyens concrets peuvent être utilisés dans les milieux de travail dans le but d'aider les parents à mieux concilier les responsabilités familiales avec celles du travail. À partir d'une vaste revue des études portant sur la question, Guérin *et al.* (1993) ont élaboré une typologie de 20 pratiques de conciliation famille-travail employées dans les milieux de travail. Ces pratiques, dont nous trouverons les définitions en annexe, se regroupent en quatre catégories :

AIDE AUX MEMBRES DE LA FAMILLE
1. Services de garderie 2. Aide financière pour les frais de garde 3. Garde des enfants d'âge scolaire 4. Aide financière à l'éducation 5. Aide d'urgence 6. Aide aux personnes à charge à autonomie réduite 7. Service d'information et de référence
CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX
8. Compléments de salaire et de congés à la naissance ou à l'adoption 9. Congés pour raisons personnelles 10. Programme d'aide aux employés 11. Assurance collective familiale 12. Services domestiques à accès rapide
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
13. Horaire flexible 14. Horaire comprimé volontaire 15. Horaire à la carte 16. Travail à temps partiel volontaire 17. Travail partagé volontaire 18. Travail à domicile

GESTION DES CARRIÈRES

- 19. Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales
- 20. Aide aux familles des employés déplacés géographiquement

Source : Guérin *et al.* (1993 : 18-20).

Certaines de ces pratiques sont plus fréquentes, par exemple l'horaire flexible ou encore les congés à la naissance, d'autres sont plutôt rares, par exemple l'aide aux personnes à charge à autonomie réduite ou l'aide financière à l'éducation.

Quelles mesures choisir ? Il n'y a pas de réponse simple et définitive à cette question. Considérées une à une, les mesures à mettre en place ne conviennent pas nécessairement à tous les contextes de travail ni à tous les besoins individuels. L'idéal consiste au fond à mettre en place les mesures les mieux adaptées à chaque situation particulière. En d'autres termes, il convient de penser en termes de «programme famille-travail», en développant dans chaque cas la combinaison de mesures la plus appropriée. (Tremblay et Villeneuve 1998 : 281-282; 1999)

Pour ce faire, il importe au préalable de procéder, dans chaque cas, à une analyse de besoins rigoureuse, en suivant un plan d'action approprié. De nombreux modes d'emploi sont publiés à ce sujet¹⁴, dont l'un du Secrétariat à la famille (1994) où il est souligné ce qui suit :

Il faut savoir tenir compte du contexte et des contraintes propres à chaque situation. Aucune entreprise ne ressemble à une autre ; par conséquent, aucun programme de conciliation travail-famille ne sera identique à un autre. Tout dépend des employés, de la taille et du fonctionnement de l'organisation. Une garderie en milieu de travail pourra par exemple se révéler une très bonne idée à un endroit, mais peu indiquée ailleurs, dans une entreprise où les gens sont continuellement en déplacement. [...] Comme aucune mesure ne pourra tout régler à elle seule, il faut arriver à bâtir une combinaison qui satisfera le plus grand nombre de gens possible. (p. 43)

Le guide du Secrétariat à la famille souligne également une condition essentielle pour réussir l'implantation d'un tel programme, soit la concertation des partenaires concernés :

¹⁴ Voir entre autres : *La Boîte à outils travail-famille du directeur*, conçue par l'Institut Vanier de la famille (1998a).

L'appui de la haute direction est primordial. Celui du syndicat et du personnel également. Dès le départ, la démarche doit être endossée et soutenue pour tous (...). La façon la plus sûre d'y arriver, c'est de concevoir un plan d'action¹⁵ qui associera tous les partenaires à l'élaboration du programme de conciliation travail-famille, et les responsabilisera autour de cet objectif commun. (p. 33)

Aussi, le Conseil de la famille et de l'enfance recommande :

19. aux partenaires des milieux de travail de se concerter pour développer des «programmes famille-travail» offrant les combinaisons de mesures les mieux adaptées aux besoins des parents en emploi.

5.4 Soutenir et faire connaître les expériences novatrices

Afin d'inciter les milieux de travail à prendre le virage de la conciliation, il s'impose de mettre en place des mesures de soutien adéquates, notamment en diffusant l'information pertinente et en encourageant l'innovation.

Plusieurs moyens simples et efficaces peuvent être mis en place à cette fin : organisation de rencontres (ateliers, colloques, assemblées, etc.), création de réseaux d'échanges ou utilisation de ceux déjà existants, mise en place de services conseil, etc.¹⁶ De même, il conviendrait d'inventorier de manière exhaustive les expériences novatrices, en faisant valoir les avantages qui en découlent pour les employeurs et pour les employés.

Des distinctions, sous forme de prix ou même de subventions spéciales, pourraient être accordées par ailleurs aux entreprises qui se démarquent par la qualité de leur programme de conciliation famille-travail. Une approche semblable est utilisée avec succès aux États-Unis et en Allemagne (Tremblay et Villeneuve 1999). On a eu recours aussi à ce genre de méthode pour stimuler la promotion des femmes dans l'emploi, ou encore dans des domaines comme la protection de l'environnement et la préservation du patrimoine architectural.

En matière de conciliation famille-travail comme en d'autres domaines, le développement et l'innovation passent aussi par la promotion de la recherche. Les mesures de conciliation famille-travail étant un phénomène relativement nouveau, les besoins de connaissance se font sentir sur plusieurs plans : connaissance des expériences d'ici et d'ailleurs, efficacité et coût des diverses mesures, modalités de développement et d'implantation, etc.¹⁷

¹⁵ Un modèle de plan d'action est suggéré dans le guide.

¹⁶ Des recommandations semblables, qui conservent leur actualité, ont été proposées dans le cadre du troisième *Plan d'action* (Gouvernement du Québec 1995 : 69-70).

¹⁷ La nécessité de la recherche a été reconnue et a fait l'objet de certains engagements dans le cadre du troisième *Plan d'action* (Gouvernement du Québec 1995 : 72).

Aussi, le Conseil de la famille et de l'enfance recommande :

- 20. au gouvernement ainsi qu'aux organisations patronales et syndicales de prendre les moyens nécessaires pour**
- a) inventorier, soutenir et faire connaître les expériences novatrices,**
 - b) favoriser la diffusion et l'échange d'information concernant les mesures de conciliation à mettre en place ainsi que leur processus d'implantation,**
 - c) promouvoir la recherche sur ces mesures et ces expériences en milieu de travail qui permettraient la conciliation famille et travail.**

6 CONCLUSION

Pour les parents en emploi, concilier au quotidien la famille et le travail pose une difficulté de plus en plus grande. La raison de cette difficulté tient aux mutations en cours dans le monde de la famille et dans celui du travail, mais également au retard que met la société à s'adapter aux nouvelles réalités de la famille et du travail. Ce retard se manifeste sur plusieurs plans : celui des services publics, celui des politiques d'entreprise, celui également du «partage» (inéquitable) des rôles entre les femmes et les hommes.

En raison des conséquences majeures qui en découlent sur la qualité de vie – tant familiale que professionnelle –, il s'impose plus que jamais de combler ce retard. Les arguments d'ordre financier, les nouveaux impératifs d'équilibre budgétaire, ne sauraient justifier l'inaction ou les reculs en ce domaine. Au contraire, le retard d'adaptation de la société entraîne des coûts économiques et sociaux considérables, notamment en terme de problèmes de santé associés au stress excessif, de décrochage scolaire des enfants, de manque de formation et de perte de motivation au travail, et ainsi de suite. De plus, ce retard entretient un préjudice inacceptable à l'égard des femmes, dans la mesure où il contribue à freiner leur participation pleine et entière au marché du travail.

La conciliation famille-travail fait appel par ailleurs à la notion de responsabilité sociale et collective. En tant que collectivité humaine, nous avons le pouvoir et le devoir d'orienter les changements économiques de manière à ce qu'ils prennent en compte l'évolution contemporaine de la famille et de ses besoins. Le rapport de l'OCDE cité plus haut souligne ceci :

Le changement structurel ne relève pas d'une évolution prédéterminée à laquelle les individus doivent s'adapter passivement. Il peut être modelé en fonction des besoins prioritaires de la société. L'innovation sociale est le processus par lequel – au travers de nouvelles institutions et règles du jeu – la société s'adapte aux nouvelles contraintes et possibilités nées de l'évolution technologique et économique tout en répondant aux besoins changeants de ses membres. (1991 : 8)

Le changement structurel qui touche le monde du travail n'est donc pas une fatalité à laquelle la famille aurait à se plier unilatéralement. La nouvelle économie doit tenir compte elle aussi des réalités changeantes de la famille.

7 LISTE DES RECOMMANDATIONS

Le Conseil de la famille et de l'enfance recommande :

- 1 au gouvernement de convoquer, dans les meilleurs délais, un forum québécois sur le thème de la conciliation famille-travail, auquel seraient conviés tous les acteurs concernés, autant les employeurs et les responsables des ressources humaines que les organismes familiaux, les municipalités, les syndicats et les associations professionnelles, les réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation;**
- 2. à tous les acteurs concernés de reconnaître la relation d'interdépendance entre la famille et le travail, en renonçant à vouloir assujettir la première au second ;**
- 3. à tous les organismes concernés de développer des outils de promotion destinés à sensibiliser la population, en particulier les adolescents, les adolescentes et les jeunes parents, à l'importance d'un partage équitable des responsabilités familiales et des tâches domestiques ;**
- 4. au gouvernement de réaffirmer, dans sa politique familiale et dans son approche de la problématique de la conciliation famille-travail, le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et du droit des femmes à leur autonomie financière ;**
- 5. au gouvernement de concrétiser rapidement le régime d'assurance parentale annoncé, en faisant aboutir les négociations avec le gouvernement fédéral et en réaffirmant le consensus québécois en la matière ;**
- 6. au gouvernement de mettre sur pied un groupe de travail ayant pour mandat d'examiner des mesures complémentaires et universelles à développer dans le cadre du régime québécois d'assurance parentale, dont les congés pour responsabilités parentales et familiales, les visites médicales durant la grossesse, les congés en cas de fausse couche, d'enfant mort-né et le congé spécial de grossesse ;**
- 7. au gouvernement de mettre en place tous les moyens nécessaires pour accélérer le développement des nouvelles places en services de garde régis pour la petite enfance afin de répondre plus rapidement aux besoins des parents en emploi ;**

- 8. au gouvernement de mettre en place les moyens nécessaires afin d'accélérer sans délai la formation du personnel éducateur œuvrant dans les services de garde à l'enfance et de poursuivre l'amélioration des conditions de travail pour ce personnel ;**
- 9. au gouvernement de répartir les places en développement entre les principaux modes de garde régis selon les préférences exprimées par les parents et aux centres de la petite enfance d'adapter leur offre de service aux besoins des familles de leur communauté ;**
- 10. au gouvernement de fournir aux centres de la petite enfance des mesures administratives facilitantes et les ressources nécessaires pour leur permettre d'adapter leurs heures d'ouverture selon les besoins des parents ;**
- 11. au gouvernement d'accélérer le développement des nouvelles places dans les services de garde en milieu scolaire sans sacrifier la qualité des services afin de répondre plus rapidement aux besoins des parents en emploi ;**
- 12. au gouvernement de concrétiser rapidement le projet, annoncé dans le cadre de la réforme de l'éducation, de fournir à *tous* les élèves du primaire le soutien pédagogique nécessaire à la réalisation des devoirs et des leçons dans le cadre scolaire, étant compris que ce service devrait être confié aux services de garde en milieu scolaire;**
- 13. aux pouvoirs publics locaux et régionaux et aux organismes du milieu de se concerter pour pouvoir offrir aux enfants des services de garde et d'animation en dehors des horaires scolaires réguliers ;**
- 14. au gouvernement d'éviter toute forme de réduction des services publics ayant pour effet d'accroître la part du «travail invisible» assumée par les parents et surtout par les mères, et de poursuivre au contraire le développement des services nécessaires ;**
- 15. aux instances concernées de planifier l'offre des services sociaux et de santé de façon à ce que ces services soient plus accessibles à des heures adéquates pour les parents sur le marché du travail ;**
- 16. aux partenaires du monde du travail d'inscrire la dimension conciliation famille-travail parmi les éléments prioritaires des négociations sur l'organisation du travail et de tenir à cet effet des sessions de formation pour le personnel de négociation ;**

- 17. au ministère du Travail de sensibiliser les conciliateurs et les médiateurs du Ministère sur les problèmes liés à la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ainsi que sur des solutions concrètes applicables aux entreprises québécoises ;**

- 18. au gouvernement de réviser la réglementation sur le travail de manière à favoriser une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, notamment en matière de protection de l'emploi des parents au retour des congés parentaux, de limitation du travail en temps supplémentaire et de durée des vacances annuelles;**

- 19. aux partenaires des milieux de travail de se concerter pour développer des «programmes famille-travail» offrant les combinaisons de mesures les mieux adaptées aux besoins des parents en emploi ;**

- 20. au gouvernement ainsi qu'aux organisations patronales et syndicales de prendre les moyens nécessaires pour**
 - a) inventorier, soutenir et faire connaître les expériences novatrices,**
 - b) favoriser la diffusion et l'échange d'information concernant les mesures de conciliation à mettre en place ainsi que leur processus d'implantation,**
 - c) promouvoir la recherche sur ces mesures et ces expériences en milieu de travail qui permettraient la conciliation famille et travail.**

8 ANNEXES

8.1 Convention 156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales

C156 Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

Convention concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales (Note: Date d'entrée en vigueur: 11:08:1983.)

Lieu: Genève

Date d'adoption :23:06:1981

Session de la Conférence :67

Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session:

Notant les termes de la Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, qui reconnaît que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

Notant les termes de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses et de la résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1975;

Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, notamment de la convention et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951; de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la partie VIII de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;

Rappelant que la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne vise pas expressément les distinctions fondées sur les responsabilités familiales, et estimant que de nouvelles normes sont nécessaires à cet égard;

Notant les termes de la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, et considérant les changements survenus depuis son adoption;

Notant que des instruments sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes ont aussi été adoptés par les Nations Unies et par d'autres institutions spécialisées et rappelant, en particulier, le quatorzième paragraphe du préambule de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, qui indique que les États parties sont conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si l'on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme;

Reconnaissant que les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des aspects de questions plus larges concernant la famille et la société dont les politiques nationales devraient tenir compte;

Reconnaissant la nécessité d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales, comme entre ceux-ci et les autres travailleurs;

Considérant que bon nombre des problèmes auxquels sont confrontés tous les travailleurs sont aggravés dans le cas des travailleurs ayant des responsabilités familiales, et reconnaissant la nécessité d'améliorer la condition de ces derniers à la fois par des mesures répondant à leurs besoins particuliers et par des mesures visant à améliorer de façon générale la condition des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

Article 1

1. La présente convention s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

2. Les dispositions de la présente convention seront également appliquées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

3. Aux fins de la présente convention, les termes "enfants à charge" et "autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins ou de soutien" s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés à l'article 9 ci-dessous.

4. Les travailleurs visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont dénommés ci-après travailleurs ayant des responsabilités familiales .

Article 2

La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

Article 3

1. En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

2. Aux fins du paragraphe 1 ci-dessus, le terme discrimination signifie la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle que définie aux articles 1 et 5 de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 4

En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent être prises pour:

- a) permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit au libre choix de leur emploi;
- b) tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale.

Article 5

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent également être prises pour:

- a) tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités, locales ou régionales;
- b) développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

Article 6

Les autorités et organismes compétents dans chaque pays doivent prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

Article 7

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales, entre autres des mesures dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelles, doivent être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

Article 8

Les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail.

Article 9

Les dispositions de la présente convention peuvent être appliquées par voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires, ou par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière appropriée, conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions nationales.

Article 10

1. Compte tenu des conditions nationales, les dispositions de la présente convention pourront, si nécessaire, être appliquées par étapes, étant entendu que les mesures prises à cet effet s'appliqueront en tout état de cause à tous les travailleurs visés à l'article 1, paragraphe 1.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention indiquera dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est appelé à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail si et au sujet de quelles dispositions de la convention il entend se prévaloir de la possibilité offerte au paragraphe 1 du présent article, et il indiquera, dans les rapports suivants, la mesure dans laquelle il a donné, ou se propose de donner effet aux dites dispositions.

Article 11

Les organisations d'employeurs et de travailleurs auront le droit de participer, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à

l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

DISPFIN

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié par une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

8.2 Inventaire des pratiques de conciliation famille-travail en milieu de travail

AIDE AUX MEMBRES DE LA FAMILLE

1. Services de garderie

Les services de garderie permettent aux employés d'une ou de plusieurs organisations de faire garder leur(s) enfant(s) d'âge préscolaire sur les lieux de travail ou à proximité.

2. Aide financière pour les frais de garde

L'aide financière est fournie par l'organisation pour aider les employés à défrayer les frais de garde de leur(s) enfant(s) pendant qu'ils assument des tâches reliées au travail.

3. Garde des enfants d'âge scolaire

Les services de garde sont offerts aux enfants d'âge scolaire avant ou après les heures de classe, durant les congés pédagogiques ou pendant les vacances. Ces services de garde sont dispensés à l'école, dans des garderies, dans des centres de loisirs, dans des familles d'accueil, à domicile ou encore dans l'organisation.

4. Aide financière à l'éducation

L'aide financière est offerte – généralement sous forme de prêts et de bourses – aux enfants d'employés pour défrayer une partie des coûts de leur éducation.

5. Aide d'urgence

Les services d'aide d'urgence permettent aux employés de pouvoir compter rapidement sur de l'aide pour prendre soin de leur(s) enfant(s) ou s'occuper de leur(s) dépendant(s) à autonomie réduite advenant une situation d'urgence (exemple: maladie d'une gardienne, maladie d'un enfant, hospitalisation d'un parent âgé).

6. Aide aux personnes à charge à autonomie réduite

L'aide est fournie aux dépendants des employés (parents âgés, enfants handicapés, ...) qui ont une autonomie réduite, sous forme par exemple d'aide domestique, d'aide pour les déplacements ou de service de counseling (écoute et résolution de problèmes).

7. Service d'information et de référence

Les services d'information et de référence sont des services permettant aux employés d'obtenir de l'information, des conseils ou des recommandations en matière de services scolaires, de services de garde ou de services d'aide.

CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX

8. Compléments de salaire et de congés à la naissance ou à l'adoption

Les compléments de salaire et de congés visés ici sont ceux qui sont accordés aux employés féminins ou masculins lors de la naissance et de l'adoption d'un enfant. Seuls les congés excédant ceux prévus par les lois (assurance-chômage, normes du travail) sont considérés.

9. Congés pour raisons personnelles

Les congés pour raisons personnelles sont des congés qui peuvent être utilisés à la discrétion de l'employé, ici pour s'occuper d'un enfant malade ou pour d'autres raisons familiales.

10. Programme d'aide aux employés

Un programme d'aide aux employés (P.A.E.) est un ensemble de mécanismes instaurés en milieu de travail afin d'aider les employés à résoudre les problèmes personnels, ici les problèmes familiaux, qui peuvent affecter leur rendement au travail.

11. Assurance collective familiale

Un régime d'assurance collective familiale permet aux employés et aux membres de leur famille de bénéficier d'une protection contre certains événements imprévus (décès, maladie, ...) ou d'un allègement du coût de certains services de santé (médicaments, examen de la vue, ...).

12. Services domestiques à accès rapide

Les services domestiques à accès rapide sont offerts aux employés sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci pour les aider à assumer certaines tâches domestiques et à mieux gérer leur temps. Il peut s'agir par exemple de services bancaires, de services de traiteur ou de services de nettoyage rapide.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

13. Horaire flexible

L'horaire flexible permet aux employés de choisir, ici pour des raisons familiales, l'heure d'arrivée et de départ tout en respectant un nombre fixe d'heures de travail par jour, par semaine ou par mois.

14. Horaire comprimé volontaire

L'horaire comprimé volontaire permet aux employés de répartir volontairement, ici pour des raisons familiales, leurs heures hebdomadaires de travail sur une période de quatre jours ou moins en allongeant leurs journées de travail.

15. Horaire à la carte

Un horaire à la carte se dit d'un horaire fait sur mesure afin de respecter, ici pour des raisons familiales, les disponibilités ou les besoins de l'employé qui en fait la demande.

16. Travail à temps partiel volontaire

Le travail à temps partiel volontaire permet à un employé de travailler, à sa demande et ici pour des raisons familiales, un nombre d'heures inférieur à la normale.

17. Travail partagé volontaire

Le travail partagé volontaire permet à deux ou plusieurs employés, à leur demande et ici pour des raisons familiales, de partager un poste à temps plein habituellement comblé par un seul titulaire.

18. Travail à domicile

Le travail à domicile permet à l'employé d'effectuer à sa demande, ici pour des raisons familiales, l'ensemble ou une partie de son travail à la maison.

GESTION DES CARRIÈRES

19. Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales

Cette pratique (appelée en anglais *Mommy* ou *Daddy Track*) permet aux employés qui le désirent de modifier temporairement le contenu de leur travail ou leur cheminement de carrière pour des raisons familiales, par exemple en limitant les transferts, en retardant les promotions ou en maintenant des horaires stables.

20. Aide aux familles des employés déplacés géographiquement

Cette aide vise ici à assurer l'intégration professionnelle ou sociale des membres de la famille (conjoint, enfants) de l'employé muté ou promu dans une autre ville, une autre région ou un autre pays.

Source : Guérin et al. [1993 #79 : 18-20].

9 BIBLIOGRAPHIE

- BSQ. 1999. "Enquête sur les besoins des familles en matière de services de garde: Rapport d'analyse descriptive". Québec : Bureau de la statistique du Québec.
- Conseil de la famille. 1990. « Les parents et les normes du travail ». Québec : Gouvernement du Québec.
- Conseil de la famille et de l'enfance, Ministère de la Famille et de l'Enfance et Bureau de la statistique du Québec. 1999. "Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec". Québec : Gouvernement du Québec.
- Conseil de la santé et du bien-être. 1996. "L'harmonisation des politiques de lutte contre l'exclusion". Québec : Gouvernement du Québec.
- Conseil du statut de la femme. 1990. "L'aménagement et la réduction du temps de travail au Québec : Réalité et perspectives pour les travailleuses". Québec.
- Conseil supérieur de l'éducation. 1996. "Pour un développement intégré des services éducatifs à la petite enfance : De la vision à l'action (Avis à la ministre de l'Éducation)". Québec : Conseil supérieur de l'éducation.
- Corbeil, Christine et Francine Descarries. 1990. "Des femmes, des enfants et du travail : des vies dédoublées." *Nouvelles pratiques sociales* 99-115.
- CSD. 1997. "Conciliation travail famille : Guide d'intervention syndicale". Montréal: Centrale des syndicats démocratiques.
- Dandurand, Renée B. 1992. "Introduction." in *Mères et travailleuses, de l'exception à la règle*, sous la direction de Renée B. Dandurand et Francine Descarries. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.
- Descarries, Francine, Christine Corbeil, Carmen Gill et Céline Séguin. 1995a. "Travail et vie familiale : Une difficile articulation pour les mères en emploi". Montréal : Université du Québec à Montréal : Institut de recherches et d'études féministes.
- Descarries, Francine, Christine Corbeil, Carmen Gill et Céline Séguin. 1995b. "Famille et travail : Double statut... double enjeu pour les mères en emploi". Montréal : Université du Québec à Montréal: Institut de recherches et d'études féministes.

- Fahmy, Pauline. 1992. *Femmes entre vie et carrière : Le difficile équilibre*. Québec: Adage.
- Frederick, Judith A. 1995. "Au fil des heures... L'emploi du temps des Canadiens". Ottawa: Statistique Canada.
- FTQ. 1995a. "Ré-concilier ... l'inconciliable: Recherche sur la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles; Phase 2/Des faits saillants". Montréal: Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.
- FTQ. 1995b. "Ouvrons l'avenir: Déclaration de politique sur la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles". Montréal : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.
- Gouvernement du Québec. 1989. "Familles en tête: Plan d'action en matière de politique familiale 1989-1991". Québec : Secrétariat à la famille (ministère de la Santé et des Services sociaux).
- Gouvernement du Québec. 1992. "Familles en tête: Plan d'action en matière de politique familiale 1992-1994." . Québec : Secrétariat à la famille (ministère du Conseil exécutif).
- Gouvernement du Québec. 1994. *Travail-famille : Un tandem de coeur... et de raison. Guide destiné aux milieux de travail*. Québec : Secrétariat à la famille (ministère du Conseil exécutif).
- Gouvernement du Québec. 1995. "Familles en tête : Plan d'action en matière de politique familiale 1995-1997". Québec: Secrétariat à la famille (ministère du Conseil exécutif).
- Gouvernement du Québec. 1997. "Nouvelles dispositions de la politique familiale: Les enfants au coeur de nos choix". Québec: Secrétariat du comité des priorités du ministère du Conseil exécutif.
- Guérin, Gilles, Sylvie St-Onge, Thierry Wills, Victor Haines, Renée Trottier, et Manon Simard. 1994a. "Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille (ETF) : Nature, caractéristiques et effets". Montréal : École des relations industrielles, Université de Montréal.

- Guérin, Gilles, Sylvie St-Onge, Thierry Wils, Victor Haines, Renée Trottier, et Manon Simard. 1993. "Une analyse de l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation du travail et des responsabilités familiales". Montréal : Recherche subventionnée par le Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche (F.C.A.R.) du gouvernement du Québec et réalisée en partenariat avec la Chambre de commerce du Montréal métropolitain.
- Le Bourdais, Céline, Nicole Marcil-Gratton et avec la collaboration de Danielle Bélanger. 1994. "La politique familiale au Québec : «Penser et agir famille»." p. 117-130 in *Les politiques gouvernementales face aux familles canadiennes en transition*, sous la direction de Maureen Baker. Ottawa: L'Institut Vanier de la famille.
- Lee, Catherine, Linda Duxbury et Christopher Higgins. 1994. "Les mères au travail: Concilier la vie professionnelle et la vie familiale". Ottawa : Centre canadien de gestion.
- Lee, Catherine, Linda Duxbury, Christopher Higgins et Shirley Mills. 1992. "Stratégies utilisées par les parents occupant un emploi pour concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale". *Optimum: La revue de gestion du secteur public* 23:68-78.
- Lero, Donna S., Lois M. Brockman, Alan R. Pence, Hillel Goelman et Karen L. Johnson. 1993. "Étude nationale canadienne sur la garde des enfants: Avantages et flexibilité en milieu de travail : tour d'horizon des expériences vécues par les parents". Ottawa: Statistique Canada.
- Lero, Donna S., Hillel Goelman, Alan R. Pence, Lois M. Brockman et Sandra Nuttal. 1992. "Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants". Ottawa: Statistique Canada.
- L'Institut Vanier de la famille. 1998a. "La Boîte à outils travail-famille du directeur". Nepean (Canada) : L'Institut Vanier de la famille.
- Lipsett, Brenda, and Mark Reesor. 1997. "Flexible Work Arrangements : Evidence From the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements". Ottawa : Développement des ressources humaines Canada.
- MacBride-King, Judith L. 1990. "Concilier le travail et la famille : Un défi de taille dans les années 1990". Ottawa: Conference Board du Canada.

- Ministère de la Famille et de l'Enfance. 1998b. "Les enfants au coeur de nos choix: Les nouvelles dispositions de la politique familiale du Québec. Pour répondre aux besoins de la famille d'aujourd'hui". Québec: Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance. 1998c. "La ministre Pauline Marois annonce le développement exceptionnel de 85 000 nouvelles places en service de garde au cours des prochaines années". Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance. 1999a. "La politique familiale : Un pas de plus vers l'épanouissement des familles et des enfants". Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance. 1999b. "La politique familiale : Bilan de la mise en oeuvre des dispositions du Livre blanc". Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance. 1999c. "Enquête sur les besoins des familles en matière de services de garde : un instrument précieux pour la planification". Québec: Gouvernement du Québec.
- Ministère du Travail. 1998. "L'évolution de l'emploi atypique au Québec". Québec : Gouvernement du Québec.
- OCDE. 1991. "Conduire le changement structurel : Le rôle des femmes". Paris : Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).
- Paris, Hélène. 1989. "Les programmes d'aide aux employés qui ont des obligations familiales". Ottawa : Conference Board du Canada.
- Rose, Ruth. 1994b. "Perspectives de femmes sur la remise en cause des programmes sociaux : Mémoire soumis au Comité permanent du perfectionnement des ressources humaines, par dix groupes de femmes du Québec". Montréal (?).
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve. 1998. "*L'aménagement et la réduction du temps de travail : Les enjeux, les approches, les méthodes*". Québec : Télé-université/Éditions St-Martin.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve. 1999. "*Conciliation emploi-famille et temps de travail*". Québec : Télé-université.

10 COMPOSITION DU CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE

Mai 1999

MEMBRES

BOILY, Nicole
Présidente
Québec

CARBONNEAU, Claudette
Première vice-présidente de la
Confédération des syndicats nationaux
Montréal

CASIMIR, Denise T.
Directrice exécutive
du Y.M.C.A. de Saint-Laurent
Saint-Laurent

CONDÉ ICART, Renée
Coordonnatrice, consultante-fondatrice
du Centre hâï tien d'action familiale
Montréal

ESCOJIDO, Catherine
Directrice des affaires publiques de
Vidéotron Communications
Montréal

FOURNIER, Danielle
Professeure à
l'Université de Montréal
Montréal

GEORGE, Kenneth
Commissaire
à la Commission scolaire de Montréal
Montréal

LABEAUME, Régis
Président de la Société d'investissement
Orléans inc.
Québec

LABRECQUE, Huguette
Présidente provinciale de l'Association
féminine d'éducation et d'action sociale
Saint-Jean-Chrysostome

LEBLANC-SÉNÉCHAL, Fernande
Présidente de la Commission scolaire
Marie-Victorin
Saint-Hubert

MASSÉ, Henri
Président de la Fédération des
travailleurs et travailleuses du Québec
Montréal

MONGRAIN, Suzelle
Coordonnatrice de la Maison de la famille
de Trois-Rivières
Trois-Rivières

PITRE-ROBIN, Claudette
Directrice du Regroupement des centres
de la petite enfance de la Montérégie
Saint-Lambert

MEMBRE D'OFFICE

PLANTE, Annette
Sous-ministre adjointe
au ministère de la Famille et de l'Enfance
Québec

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

LAMOUREUX, Jean-Pierre
Charlesbourg