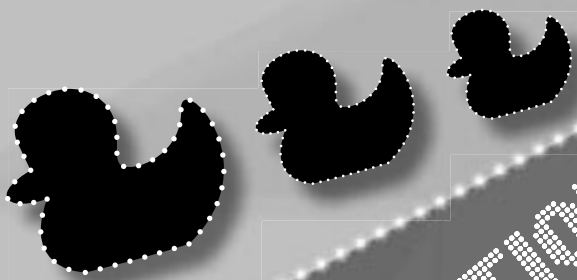


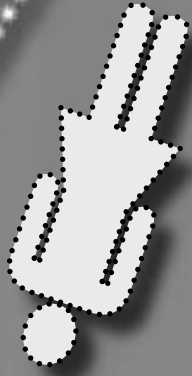
GUIDE



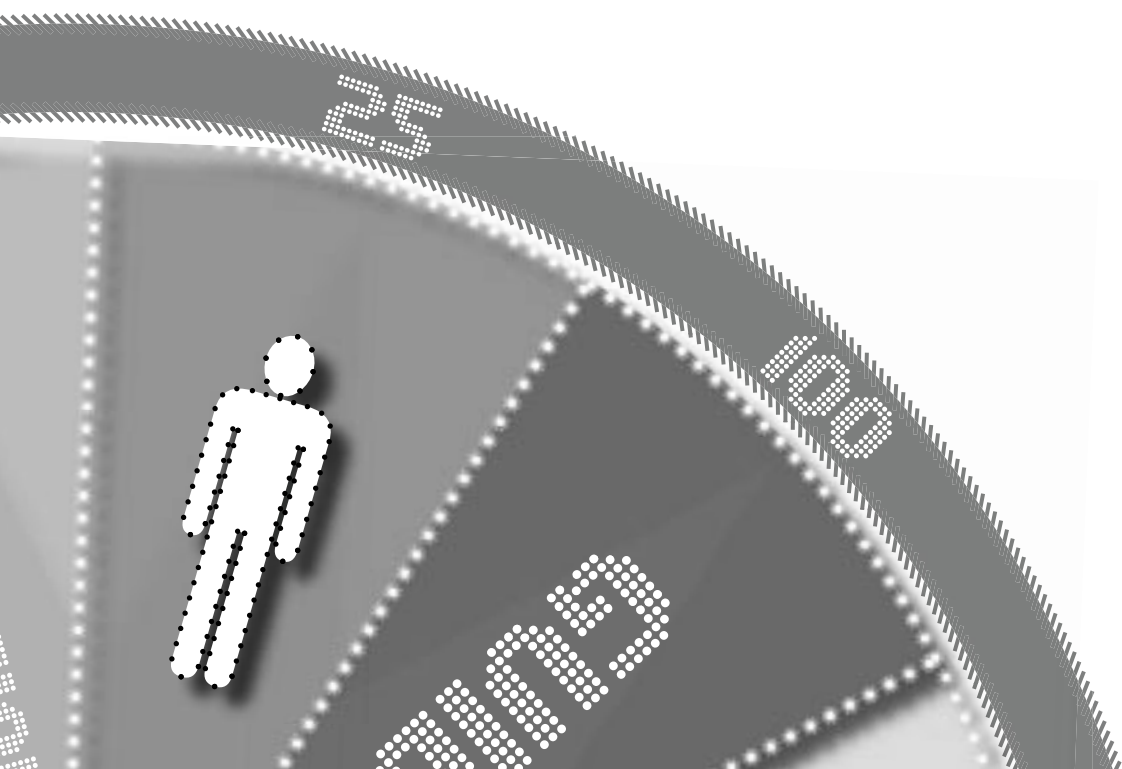
CONCILIATION
FAMILLE-EMPLOI-ETUDES



CONCILIATION
FAMILLE-EMPLOI-ETUDES



CRAFT





Mieux comprendre pour mieux agir en conciliation famille-emploi-études:

Guide de réflexion et d'animation du CIAFT

La présente publication a été réalisée par le:



Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403

Montréal (Québec) H2Y 1E6

www.femmesautravail.qc.ca

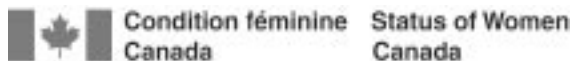
Responsable du projet: Jennifer Beeman

Recherche et rédaction: Sandra Le Courtois et Jennifer Beeman

Design graphique: Madame Simone Communications et Événements

Illustrations: Elitza Koroueva

Ce document a été réalisé grâce à la contribution financière de Condition féminine Canada:



ISBN 2-9807744-3-X

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2006

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada, 2006

© **CIAFT**- 2006

TABLE DES MATIÈRES

06

MOT DU CIAFT

07

POURQUOI UNE ANALYSE FÉMINISTE DE LA CONCILIATION FAMILLE-EMPLOI-ÉTUDES?

08

L'OBJECTIF DE CE GUIDE

09

QUELQUES DÉFINITIONS

10

SECTION 1: DROITS ET PROTECTION DES TRAVAILLEUSES

- A) État de la situation
- B) Bonnes pratiques
- C) Réflexions et pistes d'actions

18

SECTION 2: DANS NOS MILIEUX DE TRAVAIL

- A) État de la situation
- B) Bonnes pratiques
- C) Réflexions et pistes d'actions

26

SECTION 3: CONCILIATION FAMILLE-ÉTUDES

- A) État de la situation
- B) Bonnes pratiques
- C) Réflexions et pistes d'actions

32

SECTION 4: DANS LES FAMILLES ET LES COUPLES

- A) État de la situation
- B) Bonnes pratiques
- C) Réflexions et pistes d'actions

38

SECTION 5: LA CONCILIATION FAMILLE-EMPLOI-ÉTUDES DANS LA COLLECTIVITÉ

- A) État de la situation
- B) Bonnes pratiques
- C) Réflexions et pistes d'actions

46

CARNET D'ADRESSES

47

BIBLIOGRAPHIE

MOT DU CIAFT

Depuis plusieurs années, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (**CIAFT**) travaille sur la problématique de la conciliation famille-emploi-études, surtout par le biais des revendications pour des politiques spécifiques pour soutenir les familles, tels que les services de garde ou le nouveau Régime québécois d'assurance parentale. La réflexion du **CIAFT** a beaucoup évolué: dans ce document, nous partageons notre compréhension de la conciliation à partir d'une analyse féministe et nous proposons des actions et revendications possibles pour les groupes de femmes.

Ce guide de réflexion et d'animation vise à outiller les groupes de femmes afin d'abord de mieux comprendre la problématique de la conciliation famille-emploi-études, mais ensuite de voir toutes les sphères qui sont touchées par cette question. Nous en arriverons au constat que, malgré l'idée reçue voulant que la conciliation relève du domaine privé, dans notre esprit il s'agit bel et bien d'une problématique collective.

Mille mercis à notre équipe qui a réalisé ce beau projet, Sandra Le Courtois, chargée de projet et Jennifer Beeman, coordonnatrice du projet. Elles ont su mener ce projet avec grande compétence et complicité.

Nous tenons également à souligner l'implication des membres du comité conciliation du **CIAFT** composé de Ruth Rose, économiste à l'UQAM, Lorraine Desjardins de la Fédération des associations des familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ) et Nathalie Goulet, directrice au **CIAFT**. Marie-Josée Legault, sociologue du travail à Téléq et Sylvie Guyon ont également mis la main à la pâte à un stade antérieur du projet et ont fait avancer l'analyse du **CIAFT** dans ce grand dossier. Merci à Geneviève Gernier, du Centre des femmes de l'UQAM, qui a su partager avec nous beaucoup d'information pertinente sur les mesures de conciliation famille-études.

Enfin, nous souhaitons bon courage à tous les groupes de femmes et à toutes les travailleuses et les étudiantes qui, en tant que mères, conjointes, filles, sœurs, doivent quotidiennement surmonter ce grand défi qu'est la conciliation famille-emploi-études. Nous espérons que ce guide saura vous accompagner dans votre réflexion et stimulera des projets ou des revendications que vos groupes pourront porter.

Marie-Claude Desjardins
Martine Groulx
Co-présidentes du **CIAFT**

POURQUOI UNE ANALYSE FÉMINISTE DE LA CONCILIATION FAMILLE-EMPLOI-ÉTUDES?

Une analyse féministe de la conciliation est d'abord et avant tout ancrée dans la réalité des femmes. Pour la conciliation, cela signifie qu'il faut bien comprendre le rapport différencié des hommes et des femmes sur le marché du travail ainsi que les dynamiques de discrimination systémique à l'œuvre à l'égard des femmes.

Une analyse féministe de la conciliation part aussi du constat que dans la plupart des familles, même si les pères s'impliquent de plus en plus, les femmes assument toujours une part plus grande des responsabilités familiales. De plus, elles mettront souvent des limites à leur implication au travail afin d'assumer leurs responsabilités familiales, ce qui aura pour conséquence de maintenir un rapport à l'intérieur des familles où elles en font plus. Cette tendance amène également l'effet pervers de perpétuer des préjugés des employeurs à l'égard des femmes, ceux-ci présumant que les femmes sont moins engagées dans leur travail que les hommes et qu'elles sont moins productives à cause de leurs préoccupations familiales.

Une analyse féministe prend en compte ces réalités pour ensuite dégager des pistes de solution susceptibles d'améliorer la situation, surtout pour les femmes. Toutefois, il faut être très prudent dans l'identification de mesures permettant aux femmes de mieux concilier les exigences de leur travail et de leur famille. En améliorant la capacité de concilier ces deux sphères, créons-nous des conditions qui font en sorte que les femmes assument encore plus de responsabilités familiales au détriment de leur autonomie économique plutôt que de s'assurer que les responsabilités familiales soient mieux partagées? Il s'agit d'une préoccupation que nous faisons ressortir tout au long de notre analyse.

L'OBJECTIF DE CE GUIDE

Le but de ce guide est de fournir un outil aux groupes de femmes afin de les guider dans leur réflexion sur tout ce qui entoure une vision féministe de la conciliation famille-emploi-études.

Nous visons également à orienter les groupes dans l'identification de revendications et de projets qu'ils pourraient porter afin d'appuyer les femmes de leur région, ainsi que leurs membres et intervenantes, à atteindre un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

CE GUIDE EST DIVISÉ EN 5 PARTIES

1. Droits et protections des travailleuses
2. Dans nos milieux de travail
3. Conciliation famille-études
4. Dans les familles et dans les couples
5. La conciliation famille-emploi-études dans la collectivité

CHACUNE DE CES PARTIES CONTIENT 3 SECTIONS

1ère section

ÉTAT DE LA SITUATION

→ Donne une vue d'ensemble sur tout ce qui entoure cette problématique et les enjeux qui y sont liés.

2è section

BONNES PRATIQUES

→ Identifie des mesures et initiatives de conciliation famille-emploi-études jugées intéressantes et novatrices.

3è section

RÉFLEXIONS ET PISTES D'ACTION

→ Identifie quelques pistes de réflexion pour les groupes et quelques avenues d'intervention possibles.

Les coordonnées des groupes dont nous faisons mention tout au long du guide sont disponibles dans le Carnet d'adresses à la fin du document.

QUELQUES DÉFINITIONS

→ CONCILIATION

Nous choisissons le terme « conciliation » et non « articulation ».

Dans l'esprit des travailleuses et des travailleurs, on cherche un meilleur équilibre entre ces deux sphères de la vie. Les chercheurs veulent comprendre comment ces réalités s'articulent, mais les personnes qui les vivent cherchent bien à les concilier. Par ailleurs, l'objectif de ce document est de présenter des recommandations pour aider les travailleuses et les travailleurs à concilier les exigences de ces deux sphères de la vie.

→ FAMILLE

C'est au sens large que nous employons le terme « famille ».

Il est important de souligner que nous considérons que la question de la conciliation concerne autant les enfants de tous les âges, que les parents ou d'autres adultes. De plus, de nombreux travailleurs, et surtout travailleuses, avec de jeunes enfants, assument des responsabilités importantes à leur égard.

Par ailleurs, certains chercheurs parlent de la « conciliation vie professionnelle et vie privée ». Dans ce document, nous préférons circonscrire notre analyse à des situations où l'on prend soin d'autres personnes dépendantes, que ce soit des enfants ou des proches apparentés en perte d'autonomie. Il s'agit de responsabilités à l'égard d'autres personnes sur lesquelles nous exerçons moins de contrôle. Pour cette raison, nous parlons de « famille » et non pas de « vie privée ».

→ EMPLOI

Par « emploi », nous référons à tout ce qui concerne le travail rémunéré incluant le travail autonome.

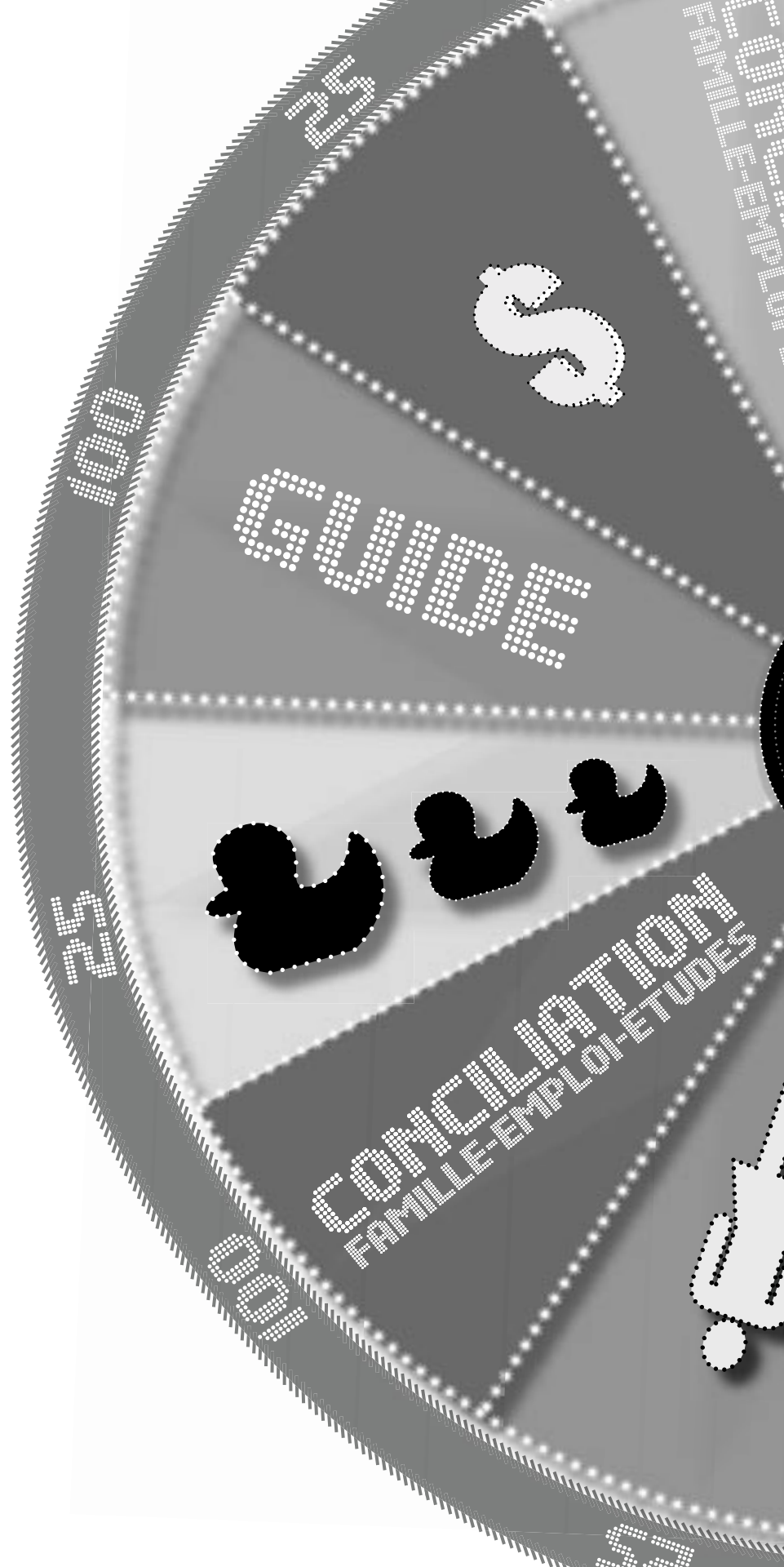
Certains chercheurs parlent de l'articulation des temps sociaux. À notre avis, il faut employer des termes précis et concrets pour ne pas perdre l'essence de la question. Par ailleurs, certains groupes mettent de l'avant « la conciliation famille-occupation », mais la réalité du marché du travail constitue, en grande partie, le cœur du problème, alors il ne faut pas la diluer en l'englobant sous le terme « occupation ». À la limite, nous pouvons exercer un certain contrôle sur nos occupations bénévoles tout comme sur notre vie privée. Ce qui est spécifique aux exigences créées par nos responsabilités envers des personnes dépendantes et les exigences de notre travail rémunéré, c'est leur intransigeance ainsi que notre manque de contrôle sur elles.

→ ÉTUDES

Par « études », nous référons à toutes les études post secondaires et toutes autres formations professionnelles (ou autres) entreprises par un adulte.

L'accès aux études est fondamental pour avoir accès à des emplois de qualité sur le marché du travail. Mais l'accès aux études pour les femmes qui doivent assumer des responsabilités parentales constitue un défi de taille. Étant donné l'importance d'obtenir une formation qualifiante, il est essentiel d'incorporer une analyse des défis de conciliation pour les étudiants parents.

1. DROITS ET PROTECTIONS DES TRAVAILLEUSES





État de la situation

Des lois et des programmes pour les personnes salariées qui favorisent la conciliation famille-emploi

Au Québec, plusieurs lois réglementent le marché du travail. Il s'agit, entre autres, de la Loi sur les normes du travail, de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, du Code civil, du Code du travail et de la Loi sur l'équité salariale. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec vient aussi protéger les personnes salariées en interdisant aux employeurs d'exercer, auprès de leurs employéEs, une quelconque forme de discrimination fondée, entre autres, sur la grossesse ou l'état civil. De plus, il existe plusieurs programmes sociaux qui permettent aux personnes salariées d'assumer leurs responsabilités familiales, notamment le Régime québécois d'assurance parentale et les prestations de compassion, par le biais du programme fédéral d'assurance-emploi, qui offrent un remplacement de revenu aux personnes admissibles¹.

Si certains de ces droits et protections constituent des pas importants afin de faciliter la gestion du temps des travailleuses et travailleurs qui ont des responsabilités familiales, ces mesures ne constituent pas une panacée. Celles-ci représentent plutôt un minimum qui n'est pas toujours respecté parce que souvent méconnu.

Un marché du travail en transformation

Le marché du travail vit de profondes transformations et il y a un éclatement de l'emploi traditionnel. Alors que les formes d'emplois atypiques (travail autonome, temporaire, à contrat, sur appel, temps partiel) étaient autrefois considérées comme marginales ou une manière de gagner un revenu d'appoint, elles teintent aujourd'hui le quotidien de bon nombre de travailleuses et de travailleurs. À titre d'exemple, dans la ville de Montréal ce type de travail a augmenté de manière importante en l'espace d'une vingtaine d'années :

→ **Augmentation de 153,4% des emplois à temps partiel, contrairement à seulement 18,1% pour les emplois à temps plein de 1976 à 1998;**

→ **Accroissement de 139,8% du travail autonome;**

→ **Le nombre de personnes se trouvant involontairement à temps partiel est passé de 32 800 à 206 000, représentant une augmentation de 528%².**

De plus, de nouveaux secteurs d'emploi sont en émergence. Cette «nouvelle économie³» exige une grande flexibilité de la part de ses employéEs, offre très peu d'emplois permanents, peu d'horaires de travail stables et des heures supplémentaires, parfois non rémunérées, sont la norme⁴.

Une conciliation famille-emploi de plus en plus complexe

Dans un tel contexte, nos lois et normes du travail apparaissent inadaptées, ce qui complexifie grandement toute la question de la conciliation famille-emploi. Quand on songe que dans 52% des familles biparentales, au moins un des deux parents a un horaire atypique⁵, il y a tout de lieu de se demander quel est l'impact de cette réalité sur la manière dont ces personnes vivent la conciliation au quotidien. Est-ce qu'avoir des enfants et travailler augmente le stress? Des études, démontrant des taux de dépression ainsi que des taux de rupture de couple plus élevés pour les travailleuses occupant des emplois atypiques, nous permettent de répondre par l'affirmative à cette question⁶. En effet, comment s'assurer d'arriver avant 17h30 à la garderie quand notre employeur exige des heures supplémentaires que nous pouvons difficilement refuser? Comment prendre la décision d'avoir un enfant lorsque notre statut de travailleuse autonome ne nous permet pas de planifier nos revenus?

Une gestion informelle de la conciliation pas toujours payante

Par ailleurs, le fait que bon nombre d'employeurs vont préférer une gestion informelle de la conciliation famille-emploi à une politique écrite de même qu'un certain courant actuel dans la société québécoise à l'effet qu'avoir des enfants est une décision personnelle, témoignent d'une individualisation de tout ce qui entoure la question de la conciliation. Cette individualisation s'exprime par une remise en question de la responsabilité collective que nous avons à fournir un appui aux familles et aux

travailleuses et travailleurs qui ont des responsabilités familiales. Dans cette perspective, la lutte pour des conditions de travail plus adaptées à la réalité des familles est très difficile.

Un usage prudent des mesures de conciliation famille-emploi

Finalement, il faut être vigilant à ce que de nouvelles mesures législatives de conciliation ne soient pas utilisées, comme c'est souvent le cas, seulement par les femmes. Le fait que le Régime québécois d'assurance parentale ait une prestation de paternité, uniquement dédiée au père, témoigne de l'importance accordée à l'implication des pères.

Toutefois, l'idée d'inciter les employeurs à encourager le recours à la semaine de quatre jours ou au travail à temps partiel ne devrait pas être, encore une fois, une manière pour les femmes de simultanément réduire leurs heures de travail, et donc leur revenu, tout en en faisant plus à la maison.



Bonnes pratiques

Au fil des ans, certaines améliorations ont été apportées au Québec aux droits et protections des personnes salariées et permettent de mieux concilier la vie professionnelle avec les responsabilités familiales. Ces transformations, qui ont souvent été le résultat de luttes sociales, sont la preuve qu'il est possible de modifier des législations et de mettre en place des programmes qui facilitent la vie des travailleuses et des travailleurs qui ont des responsabilités familiales.

Loi sur les normes du travail

D'abord, la Loi sur les normes du travail, qui constitue réellement la « convention collective » des travailleuses et des travailleurs non-syndiqués, a instauré depuis quelques années, différents congés pour obligations familiales ou parentales.

Ainsi, les personnes salariées ont maintenant droit à **10 journées de congé**, non rémunérées, afin d'assumer leurs obligations familiales. Il est également intéressant de voir que la LNT reconnaît que certains événements de la vie peuvent nécessiter une période de congé étendue pour la personne salariée; elle permet donc à une travailleuse ou un travailleur de s'absenter pour **12 semaines** afin de s'occuper d'un parent malade; ce congé peut aller jusqu'à **104 semaines** s'il s'agit d'un enfant mineur de la personne salariée. Il importe de mentionner ici que si aucun de ces congés prolongés n'est rémunéré, la Loi oblige tout de même les employeurs à réintégrer l'employé, à son retour, à son poste habituel et à lui accorder tous les privilèges auxquels il aurait eu droit s'il ne s'était pas absenté.

En 2003, la LNT a également introduit une protection intéressante : le droit des travailleuses et des travailleurs au maintien de leur statut de personne salariée. Ce droit vise à protéger les personnes salariées d'une pratique de plus en plus courante, soit le recours au faux travail autonome.

Régime québécois d'assurance parentale

Le **Régime québécois d'assurance parentale**, instauré en janvier 2006, constitue un bel exemple de succès en terme de lutte. Beaucoup plus accessible et avantageux que l'ancien programme fédéral de prestations de maternité et parentales, il est aussi tout à fait novateur que ce nouveau programme introduise une prestation paternelle de 5 semaines, réservée uniquement aux pères, et que les travailleuses et les travailleurs autonomes soient maintenant admissibles au programme.

Programme de retrait préventif

Le programme de **retrait préventif**, introduit en 1981 par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), protège la femme enceinte dont le travail constitue un risque pour sa santé, celle de son enfant à naître ou qui est allaité. Il s'agit d'une mesure tout à fait novatrice qui reconnaît que la travailleuse enceinte ou qui allaite a le droit de travailler dans un environnement sain, à la fois pour elle et pour son enfant.

Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance

Pour la grande majorité des familles avec des enfants en bas âge, l'accès à des places en garderie constitue le cœur de toute la question de la conciliation famille-emploi. La mise en place du système québécois de service de garde subventionné en 1996, au tarif de 7\$ par jour (initialement, le tarif était de 5\$ par jour et il est passé à 7\$ depuis le 1^{er} janvier 2004), a contribué de manière importante à la capacité des femmes de participer au marché du travail.



Réflexions et pistes d'actions

Le marché du travail

Le cadre juridique et réglementaire des relations de travail a été mis en place à une époque où il y avait un modèle de travail typique. Aujourd'hui, il y a un éclatement de ce modèle de travail et l'apparition de plusieurs formes de travail atypique. Cette précarité touche de manière plus importante les femmes et les jeunes, ce qui risque d'affecter la capacité de celles-ci à assumer leurs responsabilités familiales. Nous avons, comme société, la responsabilité d'offrir des droits et protections à toutes les travailleuses et les travailleurs québécois, quel que soit leur statut d'emploi.

→ **Plusieurs groupes, dont** Au bas de l'échelle, le Front de défense des non-syndiqués, le Comité d'action des non-syndiqués (CANOS), le CIAFT et la Fédération des femmes du Québec, **demandent au gouvernement de faire suite au Rapport Bernier et de trouver des moyens d'abord, de limiter la transformation des emplois à temps plein en emplois atypiques et, ensuite, d'offrir des protections aux personnes qui ont un statut de travail précaire.**

Loi sur les normes du travail

Considérant que les 10 journées pour obligations familiales accordées par la Loi sur les normes du travail ne sont pas rémunérées, est-ce que les travailleuses et les travailleurs ont les moyens de se prévaloir de ce droit? Est-ce que les travailleuses au bas de l'échelle peuvent se permettre de ne pas être payées pendant une journée pour accompagner leur enfant chez le médecin? Plusieurs pays, notamment la France, le Danemark, la Suède, l'Allemagne et la Norvège, prévoient de tels congés rémunérés afin de s'occuper d'un enfant malade.

→ **En ce sens, plusieurs groupes se battent afin qu'au moins la moitié de ces 10 journées soient rémunérées.**

→ **Afin de sortir les femmes chefs de familles monoparentales de la pauvreté, plusieurs groupes, dont** Au bas de l'échelle, le Front de défense des non-syndiqués et le Collectif pour un Québec sans pauvreté, **demandent que le salaire minimum permette, au moins, à une personne qui travaille 40 heures par semaine d'atteindre le seuil de pauvreté.**

Politique gouvernementale de conciliation famille-emploi

Le Québec attend depuis plusieurs années le dépôt d'une politique de conciliation famille-emploi. L'exemple du Danemark est très intéressant puisque ce pays a mis en place un comité interministériel sur les enfants qui veille à la cohérence des actions gouvernementales en faveur des familles.

→ **Plusieurs groupes, dont le CIAFT, revendiquent une politique globale de conciliation famille-emploi qui s'appliquerait aux différentes sphères de la vie des personnes salariées.**

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

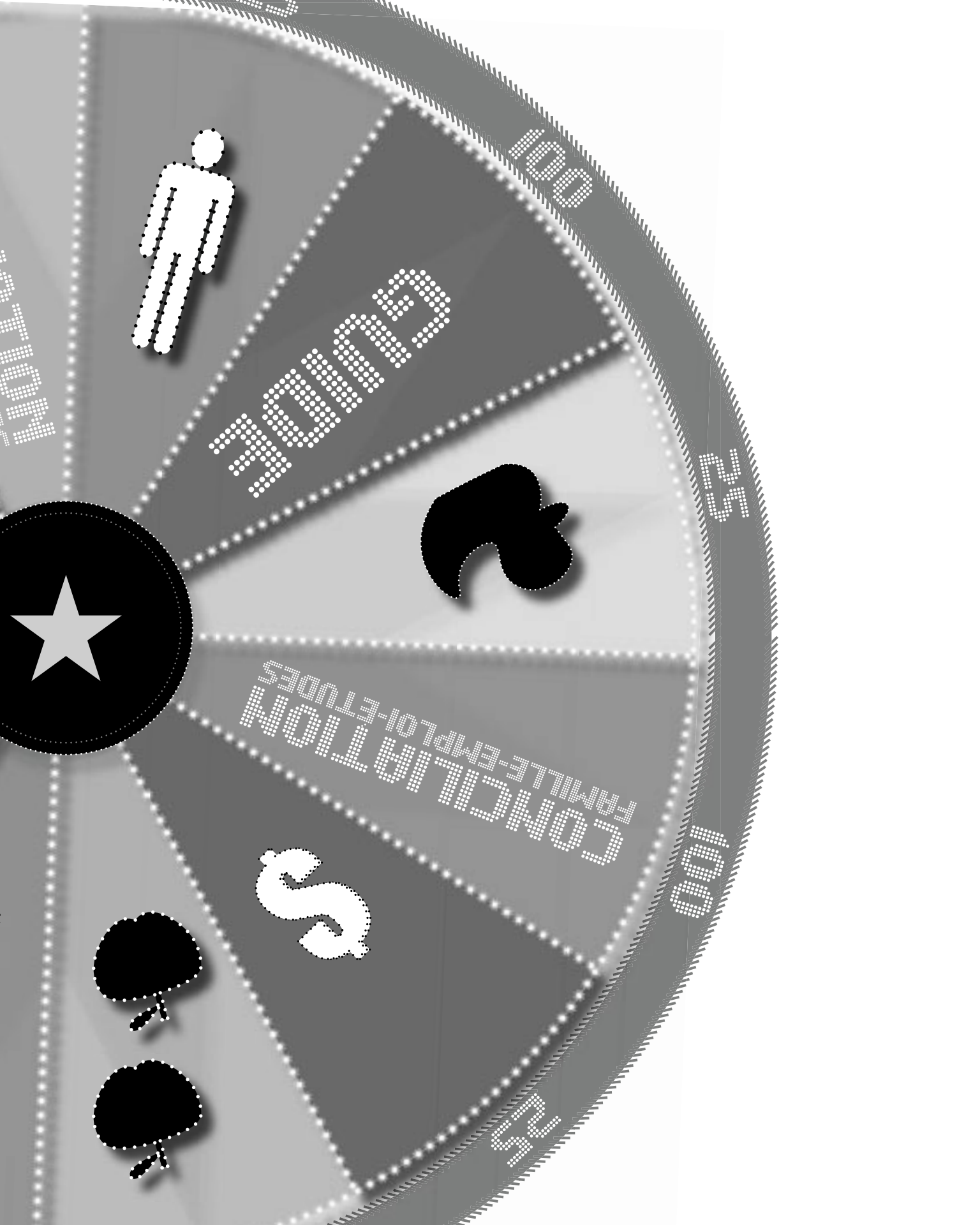
• Certes plus accessible et avantageux que le précédent programme fédéral de prestations de maternité et de maladie, encore trop de femmes demeurent exclues du RQAP et ne recevront aucune prestation lors de la naissance de leur enfant. Il existe déjà des programmes universels, par exemple le programme fédéral de **Sécurité de la vieillesse** qui octroie des prestations mensuelles à tous les citoyenEs de plus de 65 ans. Ne serait-il pas possible de voir la naissance d'un enfant comme une période de vie où tous les parents, peu importe leur relation au marché du travail, reçoivent une prestation minimale?

→ **Plusieurs groupes, dont le Regroupement Naissance Renaissance et l'AFÉAS, revendiquent l'accès universel au RQAP, c'est-à-dire qu'il soit accessible à tous les nouveaux parents, peu importe leur relation avec le marché du travail (en 2006, alors que 75 000 naissances sont prévues, 22 000 femmes seront exclues du régime)?**

→ **Ces groupes demandent également que le RQAP définisse un seuil minimal de prestations, pour les parents qui reçoivent des prestations très faibles.**

Prestations de compassion

Le nouveau programme fédéral de prestation de compassion est intéressant. Par contre, le fait que ce programme soit très peu utilisé témoigne de conditions d'accès trop restreintes, rendant l'admissibilité difficile pour bon nombre de travailleuses et de travailleurs.



2. DANS NOS MILIEUX DE TRAVAIL