



**Personne ne doit choisir entre la famille et le travail !
Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études**

**Plateforme du
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail**

2006

**Ce document a été produit par le Comité Conciliation famille-emploi-études
du CIAFT**

**Jennifer Beeman
Lorraine Desjardins
Nathalie Goulet
Ruth Rose**



Remerciements

Cette plateforme est le fruit d'un long travail de réflexion et de discussion au sein des membres et des travailleuses du CIAFT. Nous remercions sincèrement toutes les femmes qui ont contribué aux débats ainsi que celles qui ont participé au Comité Conciliation à un stade ultérieur, en particulier Marie-Josée Legault, sociologue et professeur à la Téléuq-UQAM et Sylvie Guyon, membre individuelle.

Nous remercions Condition féminine Canada de son soutien financier pour la production de ce document.

Table des matières

I.	Introduction	5
II.	Les acquis du Québec	11
III.	Les femmes, le marché du travail et la conciliation	15
IV.	Les études et la conciliation	21
V.	Les services publics de soutien aux familles	25
VI.	Rendre visible l'invisible : les responsabilités familiales	28
VII.	Conciliation famille-emploi-études : Recommandations	31
VIII.	Conclusion	35
IX.	Bibliographie	36

I. Introduction

Depuis plusieurs années, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) s'intéresse à la problématique de la conciliation famille-travail et collabore à la recherche de solutions à cet égard notamment par le biais de revendications en faveur de politiques spécifiques visant à soutenir les familles en matière de conciliation, telles que celles qui ont donné lieu aux services de garde ou au nouveau Régime québécois d'assurance parentale. Dans les dernières années, la problématique de la conciliation au sens large du terme a fait l'objet de débats dans les médias, au sein des partis politiques et à l'occasion de divers colloques. En vue de concevoir une politique gouvernementale sur la question, le gouvernement du Québec a par ailleurs mené une consultation, en 2003, qui a été suspendue par la suite. Lorsque nous parlons de conciliation famille-emploi-études, nous faisons désormais allusion à la nécessité de rendre compatibles différentes sphères de la vie qui comportent chacune bon nombre d'exigences. À cet égard, la réflexion du CIAFT a beaucoup évolué, et ce document a pour but de présenter notre compréhension actuelle de la conciliation à partir d'une analyse féministe, et de proposer des pistes d'actions et de revendications.

Une analyse féministe de la conciliation

Une analyse féministe de la conciliation est d'abord et avant tout ancrée dans la réalité des femmes. Dans le cas de la conciliation, cela veut dire 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'égard des femmes. Sur le marché du travail, les femmes sont majoritaires au bas de l'échelle salariale, même si elles sont plus instruites que les hommes; elles sont en comparaison présentes dans un éventail de professions beaucoup plus restreint; elles sont par ailleurs souvent limitées dans leurs carrières et le problème des iniquités salariales demeure présent, malgré la *Loi sur l'équité salariale*. Une analyse féministe de la conciliation part aussi du constat que dans la plupart des familles, les femmes assument toujours la plus grande part des responsabilités familiales, même si le rôle des pères est en pleine évolution. Elles ont aussi tendance à adapter leur comportement sur le marché du travail en fonction de leurs responsabilités familiales, ce qui contribue à maintenir un rapport d'inégalité à l'intérieur des familles où elles continuent d'en faire plus précisément parce qu'elles limitent leur implication au travail pour pouvoir accorder plus de temps à leur famille. Cette tendance a également pour effet de perpétuer les préjugés qu'entretiennent les employeurs à l'égard des femmes parce qu'ils présument qu'elles sont moins portées à s'engager dans leur travail que les hommes et qu'elles sont nécessairement moins productives à cause de leurs responsabilités familiales.

Une analyse féministe de la conciliation doit tenir compte de toutes ces réalités pour ensuite en dégager des pistes de solution susceptibles d'améliorer la situation, surtout pour les femmes. Nous faisons toutefois face à un paradoxe lorsque nous visons à améliorer la capacité des femmes à mieux concilier les exigences de leur travail et celles de leur vie familiale. En effet, en améliorant leur capacité de concilier les deux, ne risquons-nous pas de créer des conditions qui contribueront à augmenter leurs responsabilités familiales au détriment de leur autonomie économique, au lieu d'assurer un meilleur partage des responsabilités familiales? Il s'agit là d'une préoccupation que nous ferons ressortir tout au long de notre analyse.

Définition de la conciliation famille-travail

Lorsque nous parlons de la problématique de la conciliation famille-travail, nous faisons référence aux tensions engendrées par les exigences de la sphère familiale et celles du travail rémunéré. Parfois, ces exigences sont de nature urgente mais passagère; mais bien souvent, elles sont de nature moins aiguë mais persistante et elles se révèlent à long terme plus épuisantes, comme ça peut être le cas lorsqu'on a le sentiment de courir tout le temps pour réussir à accomplir toutes nos activités quotidiennes. Cette situation peut créer un sentiment de culpabilité ou d'insatisfaction, ou même engendrer une détresse psychologique pouvant mener jusqu'à l'épuisement. Mais les exigences liées à ces deux sphères de la vie sont dans l'ensemble inévitables : les enfants ou parents qui dépendent de nous ont besoin de manger à des heures régulières, d'être lavés ou transportés à des moments précis, et ils ont besoin de notre présence, de notre intérêt et de notre attention. Le travail rémunéré comporte également son lot d'exigences tout aussi incontournables en termes de présence, d'attention et de rendement. C'est le caractère intransigeant et inéluctable des exigences ou contraintes inhérentes à ces différentes sphères de notre vie qui rend nos efforts pour les concilier si ardu. Mais pour réduire les tensions liées à ces contraintes ou en diminuer les effets, nous devons essentiellement trouver comment rendre ces deux sphères compatibles pour les travailleuses et des travailleurs. Cela dit, selon la grande majorité des études consacrées à la question, il est clair que la conciliation est vécue différemment par les femmes et les hommes.

Il semble en effet que les femmes insistent beaucoup plus que les hommes pour que les besoins relatifs à la conciliation soient pris en compte par le gouvernement et les employeurs, d'autant plus que ce sont elles qui la plupart du temps ajustent leur participation au marché du travail en fonction des exigences de la conciliation. Les décisions qu'elles prennent à cet égard ont par ailleurs une incidence sur :

- leurs choix professionnels – elles vont par exemple choisir des occupations traditionnellement féminines où l'on tient davantage compte de la conciliation par comparaison avec les emplois non traditionnels où la conciliation est particulièrement difficile;
- le nombre d'heures travaillées – beaucoup de travailleuses cherchent à diminuer leurs heures de travail dans le but spécifique de faciliter la conciliation;
- leur lieu de travail – le trajet résidence-travail des femmes du Québec est en moyenne de 30 minutes comparativement à celui des hommes qui est de 60 minutes;
- leur acceptation ou leur refus de promotions qui pourraient leur occasionner de plus longues journées de travail.

Le discours de nos gouvernements sur la conciliation est profondément contradictoire en ce sens qu'ils disent vouloir aider les familles avec cette question tout en continuant à favoriser la libéralisation du marché du travail. Il faudrait par ailleurs que les employeurs reconnaissent qu'ils ont un rôle à jouer par rapport à la conciliation en offrant des conditions de travail et une organisation du travail qui soutiennent leur personnel dans leurs efforts de conciliation et qui la favorise. Le contrôle du temps est au cœur du problème pour la plupart des travailleuses et des travailleurs, mais il faut que cette question ne soit plus essentiellement une affaire de femmes; il est grand temps, en effet, que les hommes revendiquent eux aussi leur droit à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Un document pratique

Dans ce document, le CIAFT vise à outiller ses membres ainsi que d'autres groupes de femmes afin de favoriser une meilleure compréhension de la problématique. Il vise également à aider les groupes à identifier, par et pour eux-mêmes, quelles sont les interventions nécessaires dans leur région pour améliorer la capacité des familles à mieux concilier les exigences de leur travail rémunéré avec celles de leur vie familiale. Une des difficultés qui se présente pour les groupes qui souhaiteraient intervenir sur la question est sa nature multidimensionnelle qui peut parfois contribuer à rendre les analyses – et surtout les discussions sur le sujet – très pointues ou très floues. Dans le but de donner à l'analyse qui suit une dimension tangible et concrète afin d'en augmenter la pertinence et l'utilité, nous l'avons divisée en parties distinctes susceptibles de fournir un éclairage spécifique sur différents aspects de la conciliation. Dans le même esprit, la section suivante apporte des précisions sur le vocabulaire utilisé.

Choix des termes

Conciliation : Nous avons choisi le terme « conciliation » de préférence à « articulation ».

Pour référer à la réalité à laquelle se rapporte la conciliation telle que nous l'entendons, certains chercheurs préfèrent utiliser le terme « articulation » plutôt que conciliation, alors que d'autres encore parlent de « l'articulation des temps sociaux ». Or, si pour les chercheurs l'intérêt est de comprendre comment ces différentes réalités que constituent famille et travail s'articulent, dans l'esprit des travailleuses et des travailleurs qui les vivent, il s'agit bien de trouver un meilleur équilibre entre ces deux sphères de la vie, et donc de les concilier.

Famille : C'est au sens large du terme que nous employons le mot « famille ».

Il est important de souligner ici que la question de la conciliation peut concerner des parents et des enfants de tous les âges, de même que d'autres adultes dépendants. À cet égard, il faut par ailleurs mentionner que de nombreux travailleurs, et surtout travailleuses, assument des responsabilités à la fois à l'égard d'enfants et de proches adultes dépendants.

Emploi : Nous entendons par « emploi » tout ce qui concerne le travail rémunéré, incluant le travail autonome.

À l'égard de ces deux derniers termes, notons que certains chercheurs ou groupes de femmes parlent de « conciliation vie professionnelle et vie privée » ou mettent de l'avant l'expression « conciliation famille-occupation ». À notre avis, il est toutefois préférable d'employer des termes concrets et précis pour ne pas perdre l'essence de la question, d'autant plus que c'est la réalité du marché du travail qui constitue, en grande partie, le cœur du problème. Il faut donc éviter de diluer cette réalité en l'englobant sous les termes plus généraux « occupation » et « vie privée » puisque, à la limite, nous pouvons toujours exercer un certain contrôle sur nos occupations non rémunérées, par exemple un travail bénévole, ou sur d'autres activités qui touchent à la vie privée. C'est pourquoi nous

préférons parler de « travail » et de « famille » plutôt que « d'occupation » ou de « vie professionnelle » par opposition à « vie privée ». Mais ce qui est spécifique aux exigences relatives à nos responsabilités envers les personnes qui nous entourent, qu'il s'agisse d'enfants ou de proches en perte d'autonomie, de même qu'à celles inhérentes à un travail rémunéré, c'est leur caractère intransigeant et notre manque de contrôle sur elles.

Études: Nous entendons par « études », toutes formes d'études post-secondaires ou de formation professionnelle ou autre entreprises par un adulte.

À noter à cet égard, que l'accès aux études est fondamental pour avoir accès à des emplois de qualité sur le marché du travail, et que l'accès aux études pour les femmes qui doivent assumer des responsabilités parentales constitue un défi de taille. Mais étant donné l'importance pour chacun et chacune d'obtenir une formation, nous avons estimé essentiel d'inclure dans ce document une analyse du défi que représente la conciliation pour les parents- étudiants.

II. Les acquis du Québec

Le Québec possède des acquis majeurs en matière de conciliation, que l'on ne retrouve pas nécessairement ailleurs en Amérique du Nord. Ces acquis sont le résultat de luttes concertées menées par le mouvement des femmes, le mouvement syndical et d'autres mouvements sociaux pour faire avancer les lois, programmes et politiques en faveur des travailleurs et travailleuses avec des responsabilités familiales. Malgré les avancées importantes que représentent ces acquis, ils ne font pas nécessairement l'unanimité dans la population, et certains acteurs exercent même beaucoup de pression pour limiter leur coût ou leur application, d'où l'importance de demeurer vigilant pour en assurer le maintien.

Le retrait préventif

Pour une femme enceinte ou qui allaite, le droit au retrait préventif en cas de dangers pour la santé liés aux conditions de travail est reconnu dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et par la Commission de la santé et de la sécurité du travail qui assure l'indemnisation d'une travailleuse qui ne peut être affectée à un poste sans danger à l'intérieur de l'entreprise. Ce droit, qu'on ne retrouve que dans peu de législations canadiennes, constitue un acquis majeur quant à la reconnaissance de l'obligation qu'a l'employeur d'accommoder les femmes enceintes ou qui allaitent, ce qui permet à ces travailleuses de continuer à gagner leur vie.

Toutefois, si une travailleuse est admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, la CSST mettra fin à ses prestations à partir de la quatrième semaine précédant celle de la date prévue pour l'accouchement, le nouveau Régime québécois d'assurance parentale requérant un transfert des prestations pour le dernier mois d'indemnisation des femmes en retrait préventif. Cet amendement à la Loi implique que la femme enceinte doit commencer son congé de maternité un mois avant la date prévue pour la naissance de son enfant. Cependant, comme elle serait en mesure de travailler si l'employeur avait un poste sans danger à lui offrir et qu'elle ne souhaite par ailleurs pas nécessairement commencer son congé de maternité plus tôt, cette disposition la pénalise puisque son congé de maternité après la naissance de son enfant sera amputé d'un mois. Il

n'y a cependant aucune justification pour cette modification au programme de retrait préventif, et elle constitue un recul important pour les travailleuses.

Le Régime québécois d'assurance parentale

Le Québec bénéficie depuis janvier 2006 d'un régime de congé de maternité et de congé parental plus généreux que le régime fédéral d'assurance-emploi. En effet, le nouveau régime offre un taux de remplacement du revenu plus élevé et une augmentation du revenu maximal assurable. Il est également plus accessible car il couvre un plus large éventail de situations d'emploi, et il est bien arrimé avec les normes établies par la *Loi sur les normes du travail*. Depuis la mise en place du nouveau régime, son Conseil de gestion a par ailleurs apporté plusieurs modifications qui ont eu pour effet d'élargir encore plus son champ d'application. Une de ces modifications permet notamment aux femmes qui tombent enceintes pendant qu'elles sont indemnisées par le régime d'être admissibles à un deuxième congé de maternité à l'issue de leur grossesse sans être obligées de retourner sur le marché du travail pour se qualifier à nouveau.

Le réseau des services de garde

Depuis 1996, le Québec bénéficie d'un réseau public de services de garde à contribution réduite. Ce réseau comprend plus de 160 000 places en milieu familial ou en installation (Centre de la petite enfance), où des normes de sécurité ainsi qu'un programme éducatif sont établis, vérifiés et améliorés continuellement. Il y a aussi 33 000 places en garderies privées conventionnées, c'est-à-dire avec des places subventionnées. Le plus grand reproche fait au système est qu'il est victime de son propre succès puisque la demande de places ne cesse d'augmenter. Ce système coûte toutefois cher au gouvernement provincial, son budget se situant à environ 1 milliard de dollars par année. Le financement en est principalement assuré par la réorganisation des programmes provinciaux destinés aux familles et la concentration des enveloppes budgétaires dans les services de garde. Le tarif quotidien est passé de 5 \$ par jour à 7 \$ par jour, en 2003, sans amélioration de l'accessibilité pour les familles à faible revenu, et il n'y a aucun engagement du gouvernement de ne pas hausser encore plus les tarifs. D'autres modifications ont touché la réorganisation de la gestion et la supervision des garderies en milieu familial. Ces petites garderies de six enfants en milieu familial comportent des avantages pour les jeunes

enfants, mais ils impliquent également des besoins spécifiques à combler en termes d'encadrement et de soutien des éducatrices.

Notre réseau de services de garde est complexe et comporte plusieurs enjeux importants pour les femmes, les enfants, les familles et les éducatrices. Les principes qui doivent sous-tendre toute modification apportée au système doivent comprendre une plus grande accessibilité pour les familles, la qualité du programme éducatif et des normes de sécurité, l'amélioration des conditions de travail des éducatrices et l'augmentation du nombre de places disponibles. Il y a par ailleurs une question épineuse à considérer quant à la possibilité d'offrir des places en garderie aux parents ayant un horaire de travail atypique.

Le réseau des centres de santé et de services sociaux et le maintien à domicile

Bien qu'il existe depuis plus de trente ans et qu'il ne s'adresse pas spécifiquement aux familles, le réseau des centres de santé et de services sociaux (CSSS, anciens CLSC) constitue également un acquis considérable pour les familles. En effet, le fait que les services sociaux et de santé soient centralisés pour chaque localité facilite considérablement la recherche de soutien en tout ce qui touche à ce domaine. Le défi pour ce système demeure toutefois de maintenir l'accessibilité aux services offerts et d'élargir l'éventail de ces services.

Le réseau, qui constitue par ailleurs la porte d'entrée pour les familles en ce qui concerne les services de maintien à domicile, n'a toutefois pas augmenté l'offre de ses services malgré une croissance continue de la demande, surtout à la suite du virage ambulatoire à la fin des années 1990. Conséquemment, beaucoup de familles doivent désormais se tourner vers des agences privées ou des entreprises d'économie sociale pour obtenir de l'aide. L'accessibilité aux services publics demeure donc un problème de taille.

Les protections de la Loi sur les normes du travail

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) accorde certains droits aux salariés en ce qui a trait à leurs responsabilités familiales et prévoit un certain nombre de congés pour raisons familiales ou parentales. En plus des congés de maternité, de paternité et parental, la LNT prévoit 10 jours de congé par année, fractionnables et sans salaire, pour obligations

familiales. De plus, les employés sont protégés contre un congédiement, une suspension ou toute autre forme de sanction qu'ils pourraient subir à la suite d'un refus de travailler au-delà des heures habituelles de travail à cause d'obligations familiales, bien qu'ils aient pris tous les moyens raisonnables à leur disposition pour assumer autrement ces obligations. Les protections inscrites dans la LNT sur les normes du travail s'appliquent à toute personne salariée et constituent des gains importants pour les travailleurs et les travailleuses. Toutefois, la LNT ne contient que très peu de dispositions relatives aux heures de travail et n'aide pas les employé-e-s à exercer un plus grand contrôle sur leur horaire de travail, alors que ce manque de contrôle pose souvent problème pour eux en matière de conciliation.

De manière générale, ces lois et programmes sociaux constituent cependant des acquis fondamentaux quant à la capacité des familles, et surtout des femmes, à concilier responsabilités familiales et emploi ou études. Ils ont été mis en place à la suite de luttes collectives et toute modification ou réforme soulève des enjeux de taille, car le défi est maintenant de maintenir ces acquis tout en favorisant une augmentation des programmes de soutien aux femmes et aux familles en matière de conciliation.

III. Les femmes, le marché du travail et la conciliation

Le marché du travail s'est construit sur un modèle de père pourvoyeur qui pouvait se dévouer entièrement à son emploi, et les responsabilités familiales étaient perçues comme étant entièrement une affaire de responsabilité individuelle. Puisque la femme était à la maison (ou du moins présumait-on que c'était le cas) le problème de la conciliation ne se posait pas ou n'était pas identifié comme tel. Nous verrons toutefois que ce modèle voulant que toute la question des responsabilités familiales relève entièrement de la vie privée des travailleurs et des travailleuses sans aucune part de responsabilité pour les entreprises demeure dominant. Par ailleurs, entre 1970 et 2000, alors même que le nombre de femmes rejoignant les rangs de la population active augmentait, le marché du travail a très peu évolué en fonction de leurs besoins. Au contraire, il s'est grandement précarisé au cours de cette période, ce qui a rendu la conciliation encore plus difficile. De plus, ce phénomène de précarisation touche surtout les femmes, et particulièrement les femmes d'origine immigrante ou des minorités visibles.

Les femmes et le marché du travail

La participation des femmes au marché du travail a augmenté de façon continue depuis le début du siècle, et surtout au cours des trente dernières années. La croissance soutenue de la participation des mères au marché du travail est particulièrement remarquable, y compris celle des mères ayant de jeunes enfants. En effet, le taux de participation des femmes ayant des enfants de moins de trois ans continue à monter de un pour cent par année, ce qui représente une croissance considérable. (Comité aviseur femmes, 2005). Certaines prédictions font même état d'une participation des femmes au marché du travail égale à celle des hommes au cours de la prochaine décennie.

Les attitudes sociétales ont profondément changé par rapport au fait que les femmes, et surtout les mères, travaillent dans des emplois rémunérés à l'extérieur de la maison. En effet, beaucoup de femmes se réalisent désormais dans leur profession et l'importance de l'autonomie économique des femmes ne fait plus de doute.

Toutefois, même si certaines de nos attitudes ont beaucoup évolué par rapport à la participation des femmes sur le marché du travail, certains de nos comportements n'ont pas beaucoup changé au cours des dernières décennies. En effet, la participation des femmes sur le marché du travail continue de se distinguer de celle des hommes à plusieurs égards : les femmes restent concentrées dans un éventail beaucoup plus restreint d'occupations et de secteurs d'activités que les hommes; elles travaillent en moyenne moins d'heures par semaine; elles ont des salaires beaucoup plus bas et ce, peu importe la façon de calculer le salaire moyen (Comité aviseur femmes, 2005; Statistique Canada, 2006). De plus, les deux tiers des personnes travaillant au salaire minimum sont des femmes et elles ont tendance à demeurer à ce niveau salarial beaucoup plus longtemps que les hommes.

Les femmes demeurent concentrées dans un nombre limité de professions et de secteurs d'emploi, mais celles dont la profession ou le secteur d'emploi a profité d'un grand accès à la syndicalisation, comme les infirmières, les enseignantes et certaines éducatrices en garderie, ont vu leurs conditions de travail s'améliorer au cours des dernières décennies. Malheureusement, beaucoup d'autres travailleuses, et en particulier les travailleuses d'origine immigrante ou des minorités visibles, se sont vues cantonnées dans des emplois qui se sont grandement précarisés, surtout en ce qui a trait aux emplois de vendeuses, commis-comptables et caissières. En effet, les secteurs qui font appel à ce type d'emplois (commerce de détail, alimentation, secteur financier) recourent de façon toujours plus intensive aux diverses formes atypiques d'emploi, permettant ainsi aux employeurs de s'ajuster constamment aux flux de la clientèle.

Des études commencent cependant à démontrer l'impact de la précarité des emplois sur les employés et leurs familles. Selon l'*Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes pour le Québec*, au moins un des deux parents a un horaire atypique dans 52 % des familles biparentales, et cette réalité serait plus accentuée chez les jeunes parents (Conseil de la famille et de l'Enfance, 2005). La précarisation des emplois entraîne par ailleurs des conséquences néfastes pour les employé-e-s. À cet égard, des études ont révélé des taux de dépression et de rupture de couple plus élevés pour les travailleuses occupant des emplois atypiques que pour les celles occupant des emplois typiques (Paugam, 2000). Les emplois se situant au bas de l'échelle économique correspondent également aux emplois où les droits des travailleurs et des travailleuses sont les moins

respectés, où les lois du travail sont difficilement applicables et où il y a peu de chance que l'employeur ait établi des politiques formelles pour faciliter la conciliation famille-travail pour ses employé-e-s (Pinard, 2006; ministère de l'Emploi de la Solidarité sociale et de la Famille, 2004a).

Un autre phénomène observé en ce qui a trait à la conciliation est le fait que ce sont les femmes qui réclament et se prévalent des mesures pour mieux concilier famille et travail. Les hommes, quant à eux, n'utilisent que très peu les mesures de conciliation, là où elles existent. S'ils se prévalent de certains congés, ils précisent rarement que c'est aux fins de la conciliation parce qu'ils considèrent que c'est toujours mal perçu par leurs collègues (Tremblay, 20002, 2003). Ce sont par ailleurs également les femmes qui profitent à 90 % des congés parentaux, bien que ce pourcentage soit appelé à changer avec le nouveau Régime québécois d'assurance parentale.

Les employeurs

À quelques exceptions près, les employeurs sont les grands absents du débat en matière de conciliation, sauf lorsqu'ils ont l'occasion de répéter qu'il ne faut pas établir de politique contraignante sur la question et laisser aux entreprises le soin de gérer la conciliation selon leurs propres besoins. À cet égard, les associations patronales continuent d'affirmer l'importance de gérer les besoins relatifs à la conciliation par le biais d'ententes informelles entre employeurs et employés. Les employeurs ne veulent se prononcer en faveur d'aucune mesure qui puisse compromettre la sacro-sainte productivité, et donc la flexibilité de leur main-d'œuvre. Le manque d'engagement de beaucoup d'entreprises fait en sorte que la direction de ces mêmes entreprises ne se sent généralement pas concernée par tout ce qui touche aux besoins de leurs employé-e-s en matière de conciliation.

Les grandes tendances du marché du travail qui rendent la conciliation difficile

Les grands changements qu'a connus le marché du travail au Québec et en Amérique du Nord depuis plus de trente ans ont par ailleurs contribué à rendre la conciliation travail-famille encore plus problématique. Voici une liste de quelques-unes des grandes tendances du marché, et leur impact sur les travailleuses et les travailleurs quant à leur capacité de concilier famille et emploi :

- La fin des emplois stables pour beaucoup d'employé-e-s. Les horaires de travail stables ou prévisibles et les « rigidités salariales », c'est-à-dire des emplois stables avec des salaires stables, connus à l'avance et équitables pour tout le monde, sont dits incompatibles avec les conditions de production (de services ou de biens) qui doivent pouvoir s'adapter de façon souple aux changements dans les demandes de la clientèle. (Legault, 2004).
- La flexibilité : un concept à double sens. Les employeurs veulent un maximum de flexibilité dans la gestion de leur main-d'œuvre, ce qui se traduit souvent par de grandes exigences de disponibilité envers les employés et des horaires de travail imprévisibles. Parallèlement, les travailleurs et les travailleuses recherchent eux une plus grande stabilité quant à leurs horaires de travail, pour mieux concilier travail et famille, et un peu de souplesse en cas d'urgence ou d'imprévu. La notion de flexibilité ne représente donc pas la même chose pour les employeurs et les employés, et la question est de savoir qui, de l'employeur ou de l'employé-e, peut décider si une personne salariée doit travailler en dehors des heures déterminées ou si elle peut s'absenter pour des raisons familiales.
- Les employeurs ne veulent pas payer pour le « temps mort ». S'il n'y a pas de travail, les employés ne viennent pas au travail ou sont renvoyés à la maison. Les entreprises maintiennent une équipe réduite de personnel permanent et emploient des travailleurs sur appel ou temporaires en cas d'augmentation de la demande. Cette pratique fait en sorte que beaucoup de travailleuses et de travailleurs se retrouvent sur appel en permanence, sans connaître à l'avance leur horaire pour la semaine, ni même s'ils peuvent compter sur une semaine de travail complète. Les problèmes de conciliation créés par cette pratique sont énormes, sans parler de l'instabilité financière qui en découle (Ehrenreich, 2004).
- L'intensification de la journée du travail. Augmenter la productivité de la main-d'œuvre signifie que les employés doivent faire plus ou produire davantage dans une même période et au même coût. L'impact de cette intensification de la productivité sur les employé-e-s est un plus grand stress, un plus grand nombre de maladies et d'accidents dus au travail et des employés qui rentrent à la maison épuisés. (Paugam, 2000).
- Les horaires de travail sont peu respectés. Dans un grand nombre d'emplois de cols blancs, les employeurs encouragent, voire exigent que leurs employé-e-s fournissent le temps nécessaire pour compléter leur travail, plutôt qu'un nombre d'heures fixe, et ce, peu importe le nombre d'heures requis. Dans de plus en plus d'entreprises, les employé-e-s doivent être disponibles pour travailler quand il y a du travail et tant

qu'il y en a (même sans préavis) et non seulement pendant les heures prédéterminées.

- Les absences sont problématiques. Les absences des employé-e-s sont perçues comme problématiques et coûteuses au lieu d'être considérées comme faisant partie des circonstances normales de la vie dont on doit tenir compte dans l'organisation du travail. Les économistes en calculent par ailleurs régulièrement les coûts pour les entreprises. Bien sûr, les femmes doivent s'absenter davantage que les hommes. À cet égard, on observe que les milieux de travail plus typiquement féminins (ex. : le milieu scolaire) ont des systèmes de remplacement du personnel bien élaborés par comparaison aux milieux de travail traditionnellement masculins. Dans d'autres milieux de travail par contre, c'est toute la chaîne de production qui peut tomber si un-e employé-e s'absente. Et bien évidemment, l'organisation déficiente dans un tel milieu rend la conciliation impossible.

Dans la plupart des entreprises, la gestion de la conciliation demeure informelle

Il existe très peu de politiques formelles pour favoriser la conciliation dans les entreprises. De fait, les politiques à cet égard varient énormément selon qu'on se trouve dans un milieu ouvert ayant établi des politiques bien élaborées ou dans un autre où les absences ne sont pas tolérées et où les employés ne peuvent même pas recevoir d'appels téléphoniques (même de l'école).

Les services de gestion des ressources humaines de beaucoup d'entreprises fonctionnent avec un personnel réduit ou n'existent tout simplement pas. C'est donc bien souvent le supérieur immédiat qui prend les décisions concernant les demandes des employés relativement, par exemple, à l'aménagement des heures de travail, aux heures supplémentaires, aux congés et vacances, de même qu'en ce qui a trait à l'évaluation et à la promotion du personnel. Le manque de politiques claires et respectées en matière de gestion de personnel ou de conciliation crée souvent des malaises chez ceux, et surtout celles, qui doivent s'adresser à leurs supérieurs pour demander des accommodements (Legault, 2004; ministère de l'Emploi, de la solidarité sociale et de la famille, 2004a).

L'arbitraire (et l'iniquité) dans le traitement des demandes des employés constitue par ailleurs un réel problème. En ce qui a trait spécifiquement à la conciliation, on remarque qu'il existe de grandes incohérences entre les politiques officielles (là où il y en a) et la pratique. Et inversement, le manque de politiques claires engendre des inégalités et de l'arbitraire dans le traitement des demandes, et contribue à l'individualisation des

conditions de travail. Ces conditions varient beaucoup d'une entreprise à l'autre, mais elles varient aussi d'un employé à l'autre au sein d'une même entreprise, et peuvent même varier dans le temps, pour une même personne. Les associations patronales continuent toutefois d'insister sur l'importance de gérer les besoins relatifs à la conciliation par le biais d'ententes informelles entre employeurs et employé-e-s.

Les traitements arbitraires engendrent des sentiments d'injustice et d'iniquité chez les employé-e-s. Cela crée également beaucoup de stress lorsqu'on ne peut pas savoir si les demandes seront acceptées ou non. Toute planification devient par ailleurs difficile (ex. : rendez-vous médical) et les urgences s'avèrent particulièrement problématiques. Dans un tel contexte, les employé-e-s hésitent à formuler des demandes à leurs supérieurs même lorsqu'ils ou elles ont de réels besoins.

IV. Les études et la conciliation

Les parents et surtout les jeunes mères avec ou sans conjoint qui désirent parfaire leur éducation font souvent face à des obstacles de taille : des places en garderie inaccessibles ou mal adaptées à leurs horaires, des professeurs peu sensibles à leurs besoins et un programme de prêts et bourses qui leur accorde une aide financière nettement insuffisante pour couvrir les besoins des enfants et les services de garde. Il faut aux jeunes parents énormément de détermination et de courage pour entreprendre des études, et si la situation est difficile pour les parents en couple, on peut aisément imaginer les défis rencontrés par les étudiantes monoparentales.

Les frais de scolarité et l'endettement des étudiant-e-s

Les frais de scolarité au Québec s'élèvent à moins de la moitié de la moyenne canadienne, une réalité dont le Québec peut être fier. Par contre, les réformes du programme de prêts-bourses au milieu des années 1990 et en 2005 ont eu des conséquences néfastes pour l'ensemble des étudiantes et étudiants à faible revenu, et particulièrement pour ceux et celles d'entre eux qui sont de surcroît parents.

Le programme de prêts et bourses du Québec est calqué sur le régime d'assistance sociale, en ce sens que les montants d'aide accordés pour couvrir les besoins essentiels (c'est-à-dire tout sauf les frais liés spécifiquement aux études tels les frais de scolarité ou le matériel scolaire) sont les mêmes que pour les personnes qui reçoivent de l'aide sociale. Or, au cours des années 1990, le programme d'assistance sociale du Québec a été l'objet de coupes répétées de la part du gouvernement, de sorte que les montants d'aide accordés sont désormais inférieurs aux sommes minimales estimées nécessaires par ses propres chercheurs. De plus, ces sommes n'ont pas été indexées en fonction du coût de la vie pendant le plus gros de cette période. En d'autres termes, si les résultats du calcul effectué pour estimer les besoins des prestataires de l'aide sociale sont insuffisants, ils le sont tout autant pour les étudiant-e-s. C'est donc dire que les étudiantes et étudiants qui ne peuvent pas compter sur des parents généreux se sont grandement appauvris au cours des 15 dernières années.

Ceux et celles qui ont des enfants ont été particulièrement affectés par ces restrictions pour plusieurs raisons. D'abord, les montants d'aide prévus pour les enfants ont aussi été réduits plutôt qu'indexés, et ce n'est que très récemment que certaines corrections ont été apportées à cet égard. Deuxièmement, la capacité d'augmenter leur revenu en travaillant pendant l'année scolaire ou au cours de l'été est plus limitée dans le cas des personnes ayant de jeunes enfants, particulièrement s'il s'agit de mères monoparentales. Troisièmement, la réforme de la politique familiale mise en place en 1997 a beaucoup réduit l'aide accordée pour les services de garde : elle ne prévoit plus que 32 semaines de garde, ce qui ne tient pas compte de la période de Noël et signifie que l'étudiante doit soit abandonner sa place pendant l'été (ce qui implique qu'elle n'est pas sûre de la retrouver à l'automne), soit la payer à partir de ses gains si elle a un emploi d'été. Par ailleurs, on ne tient absolument pas compte du fait que l'étudiante pourrait être obligée de payer pour des services de garde à l'heure si elle a des cours ou des périodes de travail en équipe le soir ou la fin de semaine. Finalement, tout comme c'est le cas pour les familles monoparentales prestataires de l'aide sociale, la pension alimentaire versée pour un enfant par l'autre parent est déduite à 100 % du montant du prêt-bourse sauf pour 100 \$ par mois.

La réforme de 2005 a par ailleurs transformé bon nombre de bourses en prêts, un changement majeur qui aura pour conséquence l'endettement accru des étudiants et étudiantes, particulièrement ceux et celles qui ont des enfants et qui recevaient davantage sous forme de bourses. À titre d'exemple, une étudiante qui commence son cégep aujourd'hui et reçoit des prêts et bourses jusqu'à la fin de son baccalauréat se retrouvera avec une dette de plus de 15 000 \$ à la fin de ses études. Commencer sur le marché du travail, continuer à élever ses enfants et rembourser cette dette à raison de 150 \$ par mois constituent des conditions peu favorables à l'épanouissement des jeunes familles.

Des services de garde peu adaptés

Les parents aux études ont besoin de services de garde offrant un horaire qui correspond à leurs horaires d'études. Plusieurs universités offrent des cours obligatoires le soir, en fin de semaine ou encore en session intensive, alors que très peu de centres de la petite enfance (CPE), même en milieu collégial ou universitaire, offrent des services à ces heures. Par

ailleurs, nombre d'étudiant-e-s préféreraient un service à temps partiel ou requièrent que leur horaire de garde soit ajusté à chaque session, des demandes auxquelles peuvent difficilement répondre les CPE ou les garderies. À cet égard, les CPE préfèrent la clientèle plus stable des professeur-e-s ou employé-e-s de l'institution scolaire, et c'est pourquoi les associations étudiantes demandent que 50 % des places des CPE en milieu collégial ou universitaire soit réservées aux enfants des étudiantes et des étudiants.

L'absence de politiques en matière de conciliation

Tout comme c'est le cas en milieu de travail, une étudiante ou un étudiant peut être obligé de s'absenter d'un cours ou d'un examen pour s'occuper d'un enfant malade ou en raison de circonstances prévisibles mais difficilement contrôlables, tel un rendez-vous médical. Or, dans la plupart des institutions, c'est aux seul-e-s professeur-e-s qu'il revient de décider ou non de prendre des arrangements avec l'étudiant ou l'étudiante. L'étudiante (car c'est rarement un étudiant) peut donc se retrouver à échouer un cours parce qu'elle a manqué un examen ou une autre activité obligatoire. Il faudrait donc des politiques formelles concernant les droits des parents étudiants pour obliger les professeur-e-s à négocier un accommodement lorsqu'un problème se présente.

Certaines institutions scolaires ont par ailleurs adopté des politiques concernant les congés de maternité qui permettent aux étudiantes qui donnent naissance de, par exemple, prolonger leur période de scolarité sans pénalité ou de retarder l'achèvement d'un cours. Il faudrait s'assurer que toutes les universités et collèges adoptent de telles politiques.

Il faudrait aussi assurer un revenu aux étudiantes pendant la période périnatale, comme c'est le cas pour les travailleuses. Le nouveau régime québécois d'assurance parentale, entré en vigueur en janvier 2006, facilite l'admissibilité des étudiantes qui ont pu travailler au cours de l'année précédant l'accouchement, puisqu'il faut avoir gagné seulement 2 000 \$ pendant cette période au lieu d'avoir travaillé 600 heures, ce qu'exigeait le programme d'assurance-emploi canadien antérieurement en vigueur au Québec. Si de plus il s'agit d'un travail à temps plein échelonné sur 16 semaines, au cours de l'été par exemple, (sans être suivi ou précédé par un travail à temps partiel), l'étudiante pourrait même recevoir des prestations basées sur un salaire à temps plein pendant 40 à 50 semaines, ce qui lui procurerait un revenu probablement supérieur à celui des prêts-

bourses. Toutefois, seulement un certain nombre des étudiantes qui accouchent recevront des prestations de maternité et parentales suffisantes pour vivre. Il faudrait donc soit maintenir leur admissibilité à une bourse (sans prêt) pendant cette période, soit trouver une façon de les rendre admissibles à des prestations du régime d'assurance parentale suffisantes pour couvrir leurs besoins essentiels.

V. Les services publics de soutien aux familles

Outre les prestations et allocations pour enfants, les programmes sociaux les plus importants pour les familles sont sans contredit le Régime québécois d'assurance parentale, les services de garde et les services de maintien à domicile pour les personnes dépendantes. Il existe toutefois d'autres services importants pour les familles dont plusieurs relèvent des commissions scolaires ou des municipalités. Voici, à cet égard, un éventail de services qui peuvent aider les familles en matière de conciliation :

Les programmes de base pour les familles

- Congés et prestations de maternité/paternité/parentaux/adoption (certains parlent de la structure d'accueil de la petite enfance)
- Services de garde
- Services de maintien à domicile
- Congé et prestations pour proche aidant d'une personne gravement malade – « Prestation de compassion »
- Programmes à l'intention de populations spécifiques (travailleurs à faible revenu, étudiant-e-s, programmes pour mères prestataires de l'aide sociale qui cherchent à intégrer le marché du travail)

Systeme scolaire

- Services de garde en milieu scolaire
- Ateliers de devoirs
- Activités parascolaires
- Camp de neige ou classe verte

Municipalités

- Activités parascolaires
- Camps de jour
- Transport en commun

Services communautaires

- Les services offerts par les groupes communautaires qui travaillent auprès des familles

Nous notons par ailleurs une tendance importante vers la privatisation des services destinés aux familles. En effet, tous les services de maintien à domicile, de soins de santé, d'aide domestique et d'accompagnement sont maintenant offerts par des entreprises privées à but lucratif ou par des entreprises d'économie sociale. Le gel des services offerts par les institutions publiques alors que la demande va en augmentant laisse peu de choix aux bénéficiaires quant aux services auxquels ils ont droit. En outre, s'ils ont besoin de plus de services que le minimum autorisé par leur CSSS – ce qui est nettement insuffisant dans la plupart des territoires desservis par les CSSS de l'aveu même du ministre de la Santé et des Services sociaux – les gens sont obligés d'acheter des services additionnels auprès d'une entreprise privée ou de recourir aux services d'une aide familiale engagée de gré à gré, des pratiques que le gouvernement encourage au moyen de divers crédits d'impôt. Mais comme un grand nombre de personnes âgées ou ayant des limitations fonctionnelles ont de faibles revenus qui ne leur permettent tout simplement pas de payer pour les services requis, elles doivent soit s'en passer, soit recourir aux membres de leur famille, principalement des femmes, pour les aider, créant ainsi des problèmes additionnels de conciliation famille-emploi. À cet égard, on observe que nombre de femmes dans la cinquantaine quittent leur emploi ou réduisent significativement leurs heures de travail afin de s'occuper d'un conjoint ou d'un parent ayant besoin d'aide.

Nous notons par ailleurs que la privatisation des services de santé et de soutien à domicile a principalement pour objectif d'éviter au gouvernement de verser les salaires et avantages sociaux protégés par les conventions collectives du secteur public, qui exigent que les auxiliaires familiales soient rémunérées conformément à leurs qualifications et aux responsabilités qu'elles assument, que toutes les heures effectuées soient payées, que les horaires atypiques qui sont la norme en ce qui a trait à l'aide à domicile (tôt le matin, le soir ou la nuit, les fins de semaine) donnent lieu à une prime et que la santé et la sécurité des travailleuses soient protégées. Par contraste, beaucoup d'organismes privés ne paient que le salaire minimum ou un peu plus, ne rémunèrent pas toujours les employés pour leur temps de déplacement entre les clients, offrent très peu de primes ou d'autres avantages sociaux (assurances salaire et maladie complémentaire, régimes de retraite, etc.), ne fournissent pas les gants ou autre matériel nécessaire pour accomplir le travail, n'assurent pas de liaison systématique avec le personnel médical responsable du dossier et n'offrent pas la formation continue dont les préposées ont besoin. De plus, il arrive souvent qu'on

leur demande d'accomplir des tâches qui devraient être effectuées par une infirmière, tels que les changements de pansements, les injections d'insuline, l'application d'onguent, la pose d'un cathéter, l'administration de médicaments, etc. Les taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles chez ce groupe de travailleuses ainsi que les taux de roulement du personnel sont extrêmement élevés. Évidemment, la qualité des services aux bénéficiaires en souffre grandement aussi (Boivin, 2006).

Dans le cas des entreprises à but lucratif, une partie du financement fourni par le gouvernement sert à alimenter les profits de l'entreprise et les salaires que se paient les dirigeants-proprétaires. Mais de toute manière, les sommes accordées par le Québec aux entreprises privées à but lucratif et aux entreprises d'économie sociale sont nettement insuffisantes. Comme dans le cas des CPE, un mouvement de syndicalisation dans ces entreprises, et particulièrement dans les entreprises d'économie sociale – qui offrent surtout de l'aide domestique, pour l'instant, mais qui sont en train de développer des services d'aide à la personne – est probablement la seule façon d'assurer un financement adéquat, des conditions de travail convenables et le respect de la Loi sur l'équité salariale.

Quant à la quantité et à la qualité des services fournis aux personnes ayant besoin d'assistance, il faudrait une mobilisation massive de la population pour faire respecter les promesses des gouvernements en matière de santé et de services sociaux.

VI. Rendre visible l'invisible : les responsabilités familiales

Les familles sont en pleine évolution. En effet, leur composition, les rôles assumés par chacun des membres et les nouveaux modes de vie témoignent de la grande mouvance dans les structures sociales de nos jours. Cette remarque a pour but de souligner l'importance de ne pas limiter la problématique de la conciliation aux familles avec de jeunes enfants. Les adolescents ont également des besoins qui demandent temps et présence de la part des parents. Par ailleurs, les responsabilités envers les personnes en perte d'autonomie augmentent sans cesse et ont aussi été prises en considération dans cette analyse. Cependant, nous notons un certain biais dans la littérature sur le sujet en faveur des familles biparentales, sans analyse distincte de la situation des familles monoparentales. Nous tenons également à souligner l'importance de ne pas réduire la problématique de la conciliation à une simple question de choix incombant aux familles ou à une affaire de gestion du temps.

Qui fait quoi dans les familles ?

Comme nous l'avons dit plus haut, les familles sont en pleine évolution et les rôles changent beaucoup à l'intérieur des couples. Les pères s'impliquent beaucoup plus auprès des enfants qu'il y a même dix ans, mais les femmes font toujours deux fois plus de travail domestique que les hommes (ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, 2005). Toutefois, trop de femmes ont l'impression d'en assumer trop et d'en payer le prix en termes de santé, de leur sentiment de bien-être ou de leur capacité de s'épanouir dans leur travail et dans leur vie familiale.

Certaines études révèlent par ailleurs que les femmes demandent à mieux contrôler leur horaire de travail à cause, justement, de leurs responsabilités familiales. Par ailleurs, d'autres tendances sociales démontrent que l'utilisation du temps varie beaucoup entre les femmes et les hommes. Par exemple, si les hommes libèrent un peu de leur temps de travail, ils le transforment en temps personnel. Pour les femmes, le temps de travail libéré se transforme plus souvent en temps pour la famille ou pour le travail domestique (Tremblay, 2003).

Par rapport aux proches aidants, on observe que 70 pour cent d'entre eux sont des femmes. De plus, non seulement les femmes accordent-elles davantage de temps que les hommes à des personnes malades ou en perte d'autonomie, mais elles assument également beaucoup plus de travail physique auprès d'elles, notamment en ce qui a trait aux soins corporels. Les femmes sont aussi plus à risque de réduire leurs heures de travail ou de quitter leur emploi à cause des soins qu'elles prodiguent, et elles connaissent des taux d'épuisement beaucoup plus élevés que les hommes.

Des questions pour les couples

Nous avons tout de même, au sein des familles, un certain nombre de choix de vie à faire, des choix qui auront un impact sur la conciliation. Mais certains de ces choix peuvent avoir des effets plus contraignants que d'autres. Par exemple, est-il nécessaire de toujours donner la priorité à l'emploi qui donne lieu au salaire le plus élevé dans un couple ? En effet, c'est souvent la personne qui gagne le moins d'argent dans le couple (la plupart du temps la femme) qui réduit son temps de travail pour répondre aux responsabilités familiales. Or, si la femme désire travailler autant que l'homme, et qu'elle a déjà fait son lot de compromis (elle a pris tous les congés de maternité et les congés parentaux), pourquoi ne serait-il pas au tour de l'homme de faire des compromis sur le plan de son travail pour s'occuper davantage de la vie familiale ? Le couple pourrait peut-être se permettre de vivre avec un revenu moindre, ce qui nécessiterait une réorganisation des dépenses et de la consommation en général mais qui pourrait également avoir des effets bénéfiques sur la vie familiale.

Les idées pour changer les attitudes des hommes, et surtout leur degré d'implication vis-à-vis des responsabilités familiales et du travail domestique ne manquent pas : valorisation et reconnaissance du travail invisible des femmes, campagne de sensibilisation dans les écoles pour changer les attitudes chez les enfants, grève des femmes vis-à-vis du travail domestique, et ainsi de suite. Nous ne pouvons par ailleurs nier que les hommes s'impliquent de plus en plus à la maison, mais pour ce qui est de la conciliation famille-travail rémunéré, il semble que ce sont toujours les femmes qui font le gros des compromis et qui acceptent de diminuer leur temps de travail ou de se retirer momentanément du marché de l'emploi pour assurer une vie familiale de qualité. Il serait souhaitable que les hommes se sentent aussi concernés et impliqués que les femmes par les thèmes que nous

avons traités, car si le discours a changé et qu'on parle davantage des « parents » plutôt que des seules « mères », dans la réalité, ce sont encore massivement les mères qui s'adaptent, qui font des compromis, qui courent et qui s'épuisent.

Le soutien aux familles monoparentales

Dans le cas des familles monoparentales, la réponse à la question du « qui fait quoi » est fort simple, puisqu'un seul parent assume toutes les tâches. Dans 80 % des cas, il s'agit d'une mère, alors que dans une famille monoparentale sur cinq, c'est un père qui fait tout. Ayant à composer avec un seul revenu, bon nombre de familles monoparentales éprouvent également d'importantes difficultés financières. Cette réalité est encore plus fréquente dans les familles monoparentales dirigées par une femme. Selon des données récentes du Conseil canadien de développement social, le taux de pauvreté de ces familles était quatre fois et demie plus élevé que pour les familles biparentales canadiennes en 2003. Si l'on ajoute à cela le fait que les parents seuls doivent assumer la totalité des tâches associées à l'éducation de leurs enfants en plus des tâches domestiques, on devine que de concilier responsabilités familiales et activités professionnelles ou études relève de l'exploit! Pourtant, de nombreux préjugés sociaux persistent à l'endroit des familles monoparentales. Alors au lieu de culpabiliser ces mères et ces pères qui élèvent seuls leur(s) enfant(s), nous devrions nous interroger sur le soutien qu'il faudrait leur offrir pour les aider à s'épanouir dans leur vie familiale.

VII. Conciliation famille-emploi-études : Recommandations

Pour faire suite à ce survol de la problématique de la conciliation, nous proposons ci-après quelques pistes de solutions possibles ainsi que nos recommandations pour améliorer la situation des familles.

Des principes pour nous guider

- Il faut que le gouvernement joue un rôle de premier plan pour réglementer le marché du travail et offrir des programmes sociaux de base pour les travailleurs et les travailleuses.
- Il faut que les employeurs reconnaissent que leurs employés ont droit à leur vie privée, que ces derniers aient des droits en matière de conciliation et que leurs demandes en ce sens soient traitées équitablement.
- Il est essentiel que les employés et les employeurs soient mieux informés des droits des employés en matière de conciliation, et que ces droits soient respectés.
- Il faut que la conciliation ne soit plus uniquement une affaire de femmes et que les hommes revendiquent eux aussi auprès de leurs employeurs et du gouvernement, leur droit à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.
- Toute restriction dans les programmes sociaux ou augmentation de tarif dans les services de garde réduisent l'accessibilité à ces services. L'accessibilité, l'universalité et la qualité des services sont essentielles pour les familles. Il est inacceptable de comprimer ces services et d'ainsi obliger les familles à payer des agences privées pour les mêmes services.
- Il faut que les hommes et les enfants s'impliquent davantage dans tout ce qui concerne le travail domestique.
- Il faut qu'il existe un éventail de mesures pour aider les familles. La réalité des familles varie tellement qu'une mesure unique ne répondra jamais aux besoins de toutes les familles.
- Il faut des mesures qui ne risquent pas d'appauvrir les femmes ou les familles. Les personnes au bas de l'échelle économique ne peuvent pas se permettre d'utiliser des mesures qui auraient comme impact de réduire leur salaire.

Nos recommandations

Pour le gouvernement provincial :

Une politique transversale en conciliation famille-travail

Que le gouvernement élabore une politique de conciliation famille-travail transversale qui énoncerait clairement les droits des familles en matière de conciliation, ainsi qu'un éventail de mesures concrètes à leur intention

Une meilleure réglementation du marché du travail

Modifications à la Loi sur les normes du travail

Que les travailleuses et travailleurs aient droit à cinq jours de congé rémunérés et fractionnables pour raisons familiales, et à cinq jours non rémunérés

Que les employé-e-s connaissent leur horaire de travail hebdomadaire ainsi que leur lieu de travail au moins une semaine à l'avance

Qu'un-e employé-e puisse refuser de faire des heures supplémentaires au-delà d'une heure après sa journée régulière de travail

Qu'un-e employé-e obtienne trois semaines de vacances payées après un an de service continu

Qu'un-e employé-e ait droit à une semaine de travail de quatre jours, c'est-à-dire que tout-e employé-e travaillant plus de 32 heures par semaine ait le droit de demander que son travail soit réaménagé selon un horaire de 32 heures, et que tout refus de l'employeur soit justifié

Services à l'intention des familles

Que le gouvernement injecte les ressources nécessaires pour assurer un nombre de places suffisant dans les centres de la petite enfance

Que le gouvernement assure la création de places dans des services de garde offrant des horaires atypiques

Que le gouvernement élabore une politique sur l'harmonisation des congés, surtout pour ce qui est de la semaine de relâche, afin de permettre aux familles de passer plus de temps ensemble

Que le gouvernement augmente sa participation aux services de maintien à domicile au lieu d'encourager tacitement ou explicitement le transfert de ces services à des agences privées

Sensibilisation et mesures pour les entreprises

Que le gouvernement mène une campagne de sensibilisation auprès des employeurs et des employés sur les droits des travailleurs et des travailleuses en matière de conciliation, notamment en ce qui concerne les congés pour responsabilités familiales

Que les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer que les demandes d'accommodement relatives aux responsabilités familiales donnent lieu à des arrangements adéquats et équitables

Exemples de mesures que les entreprises peuvent instaurer pour favoriser la conciliation :

- Horaire flexible
- Horaire sur mesure
- Semaine de travail comprimée volontaire
- Travail partagé
- Réduction volontaire du temps de travail
- Travail à domicile
- Banque de congés rémunérés pour raisons personnelles
- Services de garde en milieu de travail
- Programme d'aide aux employés incluant de l'aide pour les proches aidants

Pour les étudiant-e-s

Régime de prêts et de bourses :

- Réinvestir dans le régime de prêts-bourses afin d'assurer un niveau de revenu décent aux étudiant-e-s et de réduire leur endettement, particulièrement dans le cas de ceux et celles qui ont des enfants à charge
- Exclure la pension alimentaire pour enfant dans le calcul de l'aide financière aux études
- Assurer une hausse substantielle des montants alloués pour les frais de garde
- Assurer une hausse substantielle du seuil de revenu familial à partir duquel une contribution parentale est requise

Que tous les établissements d'enseignement, universités, collèges et autres institutions scolaires qui desservent une clientèle adulte adoptent une politique claire en matière de conciliation études-famille qui comprenne, entre autres, des droits relatifs à l'absentéisme, à court ou à plus long terme, pour des raisons familiales

Que tous les services de garde en institution post-secondaire ou en milieu scolaire réservent une part équitable de leurs places aux enfants des étudiants et étudiantes, et qu'ils offrent à ces derniers des horaires adaptés à leurs besoins

Que le gouvernement accorde aux services de garde un financement supplémentaire afin de leur permettre d'absorber les coûts liés aux horaires atypiques

Que le gouvernement adopte des mesures pour assurer un revenu aux étudiantes (et étudiants) pendant la période périnatale (ou péri-adoption) soit en les rendant admissibles à une bourse pendant cette période, soit en élargissant la couverture du Régime québécois d'assurance-parentale afin de leur accorder des prestations au moins égales à ce qu'elles ou qu'ils recevraient du programme de prêts-bourses

Pour le gouvernement fédéral :

Congé et prestations de compassion

Que le gouvernement prévoit l'élargissement et l'assouplissement du régime de congé en cas de maladie grave d'un proche (6 semaines pour s'occuper d'un proche qui risque de mourir dans les 26 semaines suivant la présentation de la demande)

VIII. Conclusion : La conciliation est une problématique profondément sexuée

Le mouvement des femmes a changé bien des mentalités. Nous n'avons qu'à penser à tout ce qui a été fait pour changer les attitudes à l'égard des femmes dans les professions et métiers non traditionnels, à la Loi sur l'équité salariale, aux congés parentaux et prestations parentales, de même qu'aux services de garde. Mais il reste encore beaucoup à faire, et nous avons une lutte à poursuivre pour changer les mentalités quant à la participation des hommes à tout ce qui touche à la vie familiale, et quant à l'implication des employeurs qui devront comprendre qu'il est dans leur intérêt d'aider leurs employé-e-s à mieux concilier travail et responsabilités familiales.

Par ailleurs, il ne fait pas de doute que les gouvernements ont un rôle à jouer afin d'offrir aux familles des services susceptibles de les soutenir dans leurs efforts de conciliation et afin de réglementer le marché du travail en cette matière de manière à élargir les droits des travailleuses et travailleurs.

La lutte est bien entamée, mais nous ne sommes pas encore rendus très loin et il faudra beaucoup d'imagination et de persévérance pour diminuer le grand fardeau que constitue la conciliation famille-travail rémunéré pour les femmes, aussi bien en matière de politiques publiques qu'à l'intérieur même de nos familles.

IX. Bibliographie

- Beauvais, Caroline et Pascale Dufour (2003). *Articulation travail-famille : Le contre-exemple des pays dits « libéraux? Rapport de recherche F-34/Réseau de la famille. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.*
- Boivin, Louise (2006). *Mondialisation et emploi des femmes au Québec : Étude sur l'organisation de l'emploi, les droits sociaux et les conditions de travail des travailleuses du secteur des services d'aide à domicile.* Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.
- Conseil canadien de développement social (2006). *Le progrès des enfants au Canada.* Rédaction : Louise Hanvey. Ottawa, Conseil canadien de développement social.
- Conseil de la famille et de l'enfance (2005). *Rapport 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants.* Québec, Conseil de la famille et de l'enfance.
- Comité aviseur femmes (2005). *Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des québécoises.* Montréal, Comité aviseur femmes en développement de la main d'œuvre.
- Conseil du statut de la femme (2005). *Le double défi de l'emploi et de la natalité.* Recherche et rédaction : Francine Lepage. Québec.
- Descarries, Francine et Christine Corbeil (2002). *Articulation famille/travail : quelles réalités se cachent derrière la formule? Dans Espaces et temps de la maternité.* Sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil. Montréal, Remue-ménage, pp 456-477.
- Ehrenreich, Barbara (2004). *L'Amérique pauvre.* Paris, Bernard Grasset.
- Legault, Marie-Josée (2004). *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal.* Rapport de premiers résultats remis au Fonds québécois de recherche sur la société et la culture.
- Malenfant, Romaine (2002). « Concilier travail et maternité : un sens, des pratiques, des effets » dans *Espaces et temps de la maternité.* Sous dir. Francine Descarries et Christine Corbeil. Montréal, Remue-ménage. Pp.478-500.
- Marc, Céline et Hélène Zajdela (2004). « Emploi et politique familiale : doit-on s'inspirer du « modèle suédois »? Communication au colloque MATISSE :Accès inégal à l'emploi et à la protection sociale, Paris, les 16 et 17 septembre 2004.
- Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la famille (2004a). *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises : Analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative.* Analyse et rédaction : Maude Rochette. Québec.

– (2004b). *Portraits de politiques familiales : Situation dans onze pays développés*. Recherche et rédaction : Pierre Croisetière. Québec.

– (2004c). *Natalité et interventions publiques*. Recherche et rédaction : Laurent Roy. Québec.

Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine (2005). *Les familles et les enfants au Québec, 2005*. Québec, Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine.

Paugam, Serge (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris, PUF.

Peck, Jamie (1996). *Work-Place : the social regulation of labor markets*. New York, Guilford Press.

Pinard, Rolande (2006) *L'érosion des droits liés au travail : une étude exploratoire sur le « sous-emploi » des femmes*. Montréal, Comité aviseur femmes en développement de la main d'œuvre et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. À paraître.

Statistique Canada (2006) *Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe*. Ottawa, Ministère de l'Industrie.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2003). « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères. *Nouvelles pratiques sociales*. Vol. 16, no. 1 : 76-93.

– (2002). « Articulation emploi-famille et temps de travail : Comment juguler profession et famille dans les secteurs à horaires variables? » dans *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.



Le **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)** est une organisation nationale constituée de plus d'une soixantaine de groupes et de femmes oeuvrant dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Notre philosophie d'intervention repose sur le principe à l'effet que l'autonomie économique des femmes est largement tributaire d'abord de leur accès au marché du travail, mais aussi à des conditions d'emploi et à un salaire décents.