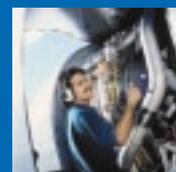


Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille

Document de consultation
Version abrégée



Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille

Document de consultation

Version abrégée



Rédaction et coordination :

Nicole Paquet
Direction générale des politiques familiales
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Édition :

Direction des communications
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Photographie de couverture :

Jean-Daniel Cossette, *Vue aérienne de Terrebonne*
Québec, Point Du Jour Aviation Itée

Pour obtenir un exemplaire de ce document :

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
600, rue Fullum, Montréal (Québec) H2K 4S7
425, rue Saint-Amable, Québec (Québec) G1R 4Z1
Numéros de téléphone :
Région de Montréal : (514) 873-2323
Région de Québec : (418) 643-2323
Ailleurs au Québec : 1 800 363-0310

Courriel : famille@messf.gouv.qc.ca
Internet : www.messf.gouv.qc.ca

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

Dépôt légal – 2004
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-42833-1

Message du ministre



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

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

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

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

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

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Claude Bécharde'.

Claude Bécharde

Table des matières

Le travail et la famille... nos cœurs balancent	7
Un concept : notre horizon s'élargit	7
Des objectifs réciproques : l'un ne va pas sans l'autre	7
Des acquis obtenus, des progrès attendus	8
Un constat : la vie en société se complexifie	9
Dans les autres pays, pareil ou pas pareil ?	10
Un problème : le temps nous manque	10
Une inquiétude : des inégalités se produisent	10
Des réponses : une politique et des actions pour aller de l'avant	11
Les acteurs : tous peuvent mettre la main à la pâte	11
Une consultation : le temps que l'on prend pour en discuter	11
Le milieu familial	12
Le milieu de travail	13
Le milieu de vie	14

Le travail et la famille... nos cœurs balancent

Notre société a plusieurs valeurs en partage, dont des valeurs familiales fortes et la valeur du travail. La participation de la très grande majorité des femmes et des hommes au marché du travail en témoigne : c'est un facteur de développement personnel puissant et de réalisation du potentiel économique du Québec.

Composer avec le travail, les études et la vie familiale comporte toutefois ses exigences. La course contre la montre et le manque de ressources rendent souvent difficile la réalisation de toutes les activités qui découlent de ces responsabilités. Il arrive parfois qu'entre le travail et la famille le cœur balance. En effet, les obligations familiales et professionnelles exigeraient que l'on soit à la fois au travail et à la maison. Faute de choix, la décision penche le plus souvent vers le travail, au détriment de la famille. Ces tensions peuvent avoir des impacts sur la santé mentale et physique des travailleuses et des travailleurs, sur la qualité de leur vie familiale et sur leur performance au travail.

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

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

Un concept : notre horizon s'élargit

La conciliation travail-famille est un concept ouvert, qui tend vers l'action et mobilise le plus grand nombre d'acteurs concernés par cette question :

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

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

Des objectifs réciproques : l'un ne va pas sans l'autre

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

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

Le milieu familial

- Favoriser la participation active des femmes et des hommes à la vie familiale et au marché du travail.

Le milieu de travail

- Engager et soutenir les employeurs, les travailleuses et les travailleurs et leurs représentantes ou leurs représentants dans une démarche commune pour la mise en place de mesures de soutien formelles et informelles.

Le milieu de vie

- Adapter l'offre de service aux réalités des familles.

Des acquis obtenus, des progrès attendus

Beaucoup a été fait, beaucoup reste à faire. Des progrès ont bel et bien été réalisés dans plusieurs secteurs. Pensons notamment à la récente entente de principe entre le gouvernement fédéral et le gouvernement québécois relative au régime québécois d'assurance parentale. Plusieurs milieux de travail, surtout les grandes entreprises et celles qui sont syndiquées, ont pris un virage important dans la gestion de leurs ressources humaines et ont instauré des mesures variées et pertinentes, parfois toutes simples et peu coûteuses.

Les municipalités, acteurs importants pour la qualité de vie des familles, sont également des partenaires essentiels. Quelques-unes se sont déjà dotées de politiques familiales, outils indispensables au service de leurs citoyennes et de leurs citoyens. D'autres secteurs de la société, tels les milieux scolaire ou communautaire, les services sociaux, les services et le commerce, le transport des personnes, sont concernés. Ils ont une influence sur l'harmonisation du temps que l'on passe en famille, au travail, en déplacement ou que l'on consacre aux loisirs.

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

Comment favoriser une participation équitable des femmes et des hommes à la vie familiale ? Comment soutenir les familles qui ont des besoins particuliers ? Comment mieux concilier la flexibilité demandée par les travailleuses et les travailleurs et celle qu'exigent les employeurs ? Comment organiser nos milieux de vie afin, notamment, de diminuer les contraintes liées aux déplacements et aux horaires des services publics et des commerces ? Comment pouvons-nous collectivement donner une nouvelle impulsion à la conciliation travail-famille ?

Un constat : la vie en société se complexifie

Au cours des dernières décennies, la société québécoise a été marquée par de nombreuses transformations majeures. La majorité des femmes et des hommes sont actifs sur le marché du travail et cette réalité est là pour durer. Actuellement, les femmes sont présentes sur le marché du travail presque à parité avec les hommes.

Tant les hommes que les femmes doivent et veulent exercer le double rôle de travailleur ou de travailleuse et de membre d'une famille qui assume les responsabilités et les obligations qui y sont rattachées. Un bon nombre connaîtront plusieurs parcours familiaux au cours de leur vie. La monoparentalité, la garde partagée et la recomposition des familles, notamment, complexifient l'organisation de la vie familiale et du travail.

Actuellement, environ 25 % de la main-d'œuvre du Québec, surtout des femmes, prodigue des soins à un parent ou à un proche plus âgé. On peut penser que ce pourcentage augmentera, puisque le nombre de personnes de 65 ans et plus doublera d'ici à 2041 et que le taux de dépendance démographique passera de 44,2 % à 69,9 %.

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

Depuis quelques années, le marché du travail québécois est en pleine effervescence. En avril 2004, alors que le taux d'emploi avait atteint 60,5 %, la population active s'est élevée à 4 055 400 personnes pour un nombre total d'emplois au Québec de 3 714 500, ce qui représente un sommet historique.

Le Québec se caractérise par la présence d'un très grand nombre de petites et moyennes entreprises (PME). Celles qui emploient moins de 100 personnes représentent 97,7 % de l'ensemble des employeurs et fournissent 43 % des emplois salariés. On sait que les PME ont des besoins et des ressources qui diffèrent énormément de ceux des grandes entreprises. Elles ne procéderont donc pas nécessairement de la même façon qu'une grande organisation.

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

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

Les répercussions de l'évolution du marché du travail et de l'économie sur les emplois se multiplient. L'une de celles-ci tient au fait qu'un bon nombre de travailleuses et de travailleurs occupent des emplois atypiques. Pour plusieurs de ces emplois, les horaires de travail se déroulent souvent en alternance (de soir, de nuit, de fin de semaine, rotatif, brisé, sur appel). De plus, le manque de prévisibilité des horaires bouleverse l'organisation familiale et rend difficile l'accès à certains services, dont les services de garde. Le temps consacré exclusivement à la famille, alors que tous les membres sont réunis, se fait plus rare. Ces difficultés sont notamment vécues dans certains secteurs d'activité, en particulier le

commerce de détail, la restauration ainsi que le secteur agricole, où la grande majorité des personnes qui y travaillent sont soumises à des horaires atypiques et imprévisibles.

Dans les autres pays, pareil ou pas pareil ?

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

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

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

On note la présence de mesures plus avantageuses dans les pays de tradition interventionniste, comme les pays scandinaves, dont les politiques sont fondées sur le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. D'autres États, comme les États-Unis et les pays de l'Europe du Sud, sont moins interventionnistes. On y trouve peu de mesures étatiques pour faciliter l'harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles.

Par rapport aux diverses politiques de conciliation travail-famille considérées, le Québec s'inscrit davantage dans le modèle qui soutient les parents en emploi.

Un problème : le temps nous manque

Plusieurs se disent constamment pressés par le temps. À la merci des besoins changeants du travail et de ses exigences, ils ont le sentiment de ne pas passer assez de temps en famille et de ne plus avoir la maîtrise de leur temps. Les femmes et les hommes qui occupent un emploi recherchent plus de soutien. Ils réclament aussi plus de temps pour réaliser l'ensemble des activités familiales, domestiques et personnelles.

Une inquiétude : des inégalités se produisent

La conciliation travail-famille est complexe dans la mesure où elle doit favoriser l'égalité et non pas l'accroissement des disparités socioéconomiques entre les femmes et les hommes.

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

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

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

Dans un autre ordre d'idées, plusieurs services publics et privés et des commerces allongent leurs heures d'ouverture le midi, le soir, les fins de semaine et la nuit pour augmenter l'accès à leurs services. Plusieurs parents s'en réjouissent. Cependant, ceux qui y travaillent selon des horaires atypiques sont souvent eux-mêmes des parents et ils ont difficilement accès à des mesures de conciliation travail-famille.

Des réponses : une politique et des actions pour aller de l'avant

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

Les acteurs : tous peuvent mettre la main à la pâte

Plus qu'une responsabilité personnelle, la conciliation travail-famille est une responsabilité collective. Parce qu'elles constituent une richesse économique et sociale pour notre société, les familles doivent être soutenues par la collectivité.

La conciliation travail-famille implique de nombreux acteurs associés aux différentes sphères d'activité de la vie quotidienne des familles : d'abord les personnes qui assument directement des responsabilités familiales et professionnelles et ensuite les représentants des milieux syndical, patronal, municipal, communautaire, de l'enseignement, du transport des personnes, du loisir, des services et du commerce.

Une consultation : le temps que l'on prend pour en discuter

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

LE MILIEU FAMILIAL

Considérant que :

- les situations familiales sont multiples et la réalité des familles, diversifiée ;
- dans la grande majorité des familles biparentales les deux parents travaillent et que, pour satisfaire leurs besoins, la plupart doivent disposer de deux sources de revenus ;
- les emplois atypiques ont des impacts sur l'organisation familiale et rendent plus difficile l'accès à des services de garde ;
- les femmes assument encore en grande partie les obligations parentales et familiales et les tâches domestiques ;
- les familles qui ont de très jeunes enfants éprouvent davantage la tension travail-famille ;
- de plus en plus de travailleuses et de travailleurs prodiguent des soins à un parent ou à un proche âgé ;
- certaines familles avec des besoins particuliers requièrent un soutien accru et intensif, notamment les familles au sein desquelles vit une personne handicapée qui n'est pas autonome ;

Certaines questions méritent d'être examinées :

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

LE MILIEU DE TRAVAIL

Considérant que :

- l'intégration accélérée des femmes au marché du travail a mené à une présence quasi paritaire des femmes et des hommes dans la population active et que cette forte présence sur le marché du travail se confirme chez les mères de jeunes enfants et chez les mères de famille monoparentale ;
- une rareté de la main-d'œuvre est appréhendée dans les prochaines années ;
- les exigences de l'économie et du marché du travail accroissent la concurrence entre les entreprises, lesquelles demandent à leur personnel une plus grande flexibilité ;
- les mesures de soutien, comme l'aménagement du temps de travail ou les absences sans salaire, sont utilisées surtout par les femmes et souvent pour des raisons économiques, leur revenu étant inférieur au revenu de leur conjoint ;
- les milieux de travail de petite et moyenne taille constituent la très grande majorité des employeurs et que ces milieux se caractérisent souvent par des ressources plus limitées ;
- les mesures de soutien instaurées dans les milieux de travail doivent être étroitement liées aux besoins spécifiques du personnel et aux contraintes de l'employeur ;

Certaines questions méritent d'être examinées :

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

LE MILIEU DE VIE

Considérant que :

- les services de loisirs et de garde lors des congés scolaires sont parfois absents, insuffisants ou mal organisés dans le milieu de vie et que parfois les coûts qui y sont rattachés sont jugés trop élevés ;
- le calendrier scolaire de la plupart des cégeps n'est pas harmonisé avec les besoins de main-d'œuvre des services de loisirs et des camps d'été ;
- les déplacements entre la résidence et le lieu de travail demandent énormément de temps aux parents ;
- les milieux urbains et les milieux en dehors des grandes villes vivent des problèmes de transport en commun qui exigent des solutions différentes ;
- l'allongement des heures d'ouverture des services à la personne et des commerces se fait parfois au détriment de la vie de famille des personnes qui y travaillent ;

Certaines questions méritent d'être examinées :

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

**Emploi,
Solidarité sociale
et Famille**

Québec 