

**Notes pour une allocution de Mme Marguerite Blais,
présidente du Conseil de la famille et de l'enfance
au colloque « *De la conciliation emploi-famille
à une politique des temps sociaux!* »
Montréal, le 19 novembre 2004**

**THÈME : QUE FONT ET QUE DEVRAIENT FAIRE LE GOUVERNEMENT ET
LES ENTREPRISES?**

Introduction

Avant de vous faire part des réflexions du Conseil de la famille et de l'Enfance sur la question qui nous est posée « Que font et que devraient faire le gouvernement et les entreprises? », j'aimerais remercier les organisateurs de ce colloque et souligner combien le thème retenu tombe à point. En effet, vous n'êtes pas sans savoir que le gouvernement du Québec est en train de préparer sa politique de conciliation travail-famille, laquelle devrait être prête d'ici décembre. Par la suite, une commission parlementaire se tiendra à l'hiver prochain. Nul doute que nos discussions alimenteront les travaux du ministre.

Dans la foulée des consultations préliminaires de M. Béchar, le Conseil a produit un mémoire sur ce que devrait contenir la politique. Je vous en présente ici les principales lignes de force.

Dans un premier temps, le Conseil insiste sur l'importance de mieux cerner les principes et les objectifs à la base du projet, et la nécessité de garder le cap sur deux grandes mesures structurantes.

Dans un deuxième temps, comme le ministre nous interrogeait sur les actions à mener auprès du milieu familial, des milieux de travail et des milieux de vie, j'aborderai les questions dans cet ordre, mais je m'attarderai plus longuement sur les mesures concernant les milieux de travail.

1. La pertinence d'une politique gouvernementale de conciliation famille-travail

Tout d'abord, j'aimerais préciser que le Conseil est engagé dans la promotion de la conciliation famille-travail depuis plusieurs années et qu'il se sent particulièrement interpellé par ce projet. Il est convaincu que le gouvernement du Québec a un rôle central à jouer en cette matière, étant donné les enjeux en cause : le renouvellement de notre population et le développement d'une force de travail dynamique et compétitive. À un autre niveau, il s'agit de créer une société solidaire de la famille. Une politique gouvernementale de conciliation famille-travail est plus que jamais nécessaire pour nous donner une vision d'ensemble, rassembler les efforts entamés par les divers acteurs et les faire converger vers le changement de mentalité escompté.

À cet égard, prendre le temps de clarifier les principes, les objectifs et l'approche à la base de la politique s'avère une étape cruciale : de ces consensus découleront nos actions. Par exemple, redéfinir le contrat social entre les femmes et les hommes et adopter une perspective pro famille, dans le respect du principe de l'égalité des sexes, nous apparaît fondamental.

2. Deux grandes mesures

Deux mesures font l'objet d'un consensus dans la société québécoise : la consolidation du réseau de services de garde éducatifs à coûts minimes et la mise en place d'un régime québécois de congés parentaux.

Créé à la suite des demandes pressantes des parents, le réseau des services de garde répond à un besoin majeur. Sa consolidation, la poursuite de la recherche de la qualité des services et leur accessibilité doivent demeurer des priorités.

Il convient aussi de redoubler d'effort pour mettre en place le régime d'assurance parentale qui, après tant d'années, n'est toujours pas réalisé. Le Conseil considère que l'amélioration du régime de congés parentaux demeure l'un des principaux leviers permettant d'atténuer une part importante des freins au projet de fonder une famille.

D'autres initiatives visant le milieu familial proprement dit ainsi que les milieux de travail et de vie, doivent venir compléter ces mesures.

3. Des actions visant le milieu familial

Promouvoir le partage des responsabilités familiales

Dans le domaine de la vie familiale, le Conseil ne souhaite pas que l'État s'immisce dans la vie privée des couples. Cependant, il est de sa responsabilité de faire la promotion des valeurs portées par notre société, notamment la recherche de l'égalité entre les hommes et les femmes. Ainsi, la politique de conciliation famille-travail devrait indiquer qu'on aspire à cette égalité entre les sexes, pour que cet objectif transcende dans les milieux de travail. La discrimination systémique, comme la mise à pied des femmes enceintes¹ ou la réticence à les embaucher à cause de leurs responsabilités familiales doit disparaître. Si de nouvelles mesures de conciliation famille-travail deviennent disponibles, il faut veiller à ce que les hommes, autant que les femmes, s'en prévalent. Sinon, les femmes seront les premières et peut-être les seules à utiliser les mesures, ce qui accroîtra encore plus la disparité entre les hommes et les femmes dans le partage des responsabilités familiales.

¹ Voir à ce sujet l'ouvrage de Maurice Drapeau, *Grossesse, emploi et discrimination*, Wilson et Lafleur Ltée, Montréal, 2003, 188 p.

La création d'un répertoire de services en ligne

Une autre mesure, peu coûteuse étant donné qu'elle est réalisable avec le personnel déjà en place, pourrait combler un besoin criant. Dans l'optique actuelle du développement des services gouvernementaux « en ligne », il s'agirait de créer un répertoire en ligne de services publics, privés et communautaires relatifs à la conciliation famille-travail. En effet, les citoyens déplorent l'absence d'un centre de référence, où serait regroupée toute l'information relative aux ressources et aux programmes ayant trait à la conciliation famille-travail. L'idée serait de présenter cette information sur la base territoriale du quartier ou de la localité, à l'instar de l'outil convivial déjà disponible sur le site du ministère pour localiser les services de garde. Cet outil serait aussi utile aux intervenants qu'à la population en général, et pourrait être développé avec leur collaboration.

4. Des actions visant les milieux de travail

Si l'action de l'État dans le milieu familial doit se limiter à la promotion des valeurs d'égalité, au soutien aux parents et à l'information, le Conseil est d'avis que le rôle de l'État dans les milieux de travail doit être déterminant. Dans ce secteur, l'État doit exercer son rôle de régulateur du changement.

Il doit en effet atténuer les effets indésirables des bouleversements socio-économiques. Pensons à la forte présence des femmes et des mères de jeunes enfants sur le marché du travail², à la rareté anticipée de la main-d'œuvre, déjà remarquée dans bien des secteurs, à la concurrence internationale, aux pressions pour accroître la flexibilité des travailleurs, à la tendance à l'allongement des heures de travail ainsi qu'à la prédominance des PME dans

² Les Québécoises sont pratiquement à égalité avec les Québécois sur le marché de l'emploi

l'économie québécoise. Tous ces facteurs motivent une intervention de l'État pour amoindrir les conséquences du conflit emploi-famille.

Une loi souple

Ainsi, à bien des égards, la société québécoise s'est donné, au fil des ans, plusieurs lois et politiques pour encadrer le monde du travail : Loi sur la santé et la sécurité au travail, sur l'équité salariale, politique d'accès à l'égalité, et plus récemment, les dispositions pour lutter contre le harcèlement psychologique au travail. Toutes ces législations, politiques ou mesures ont provoqué, à différents degrés, des changements significatifs dans les milieux de travail. Vue sous cet angle, la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles apparaît seulement comme une nouvelle problématique pour laquelle le gouvernement se doit d'intervenir et de jouer son rôle de régulateur.

Pour ces raisons, le Conseil préconise que le gouvernement adopte une loi en conciliation famille-travail. Cette loi consisterait à demander à chaque entreprise, organisation ou milieu de travail de réaliser une démarche en conciliation famille-travail, dans le but d'élaborer un plan d'action et de mettre en place des mesures concrètes. La mesure toucherait l'ensemble des milieux de travail, peu importe leur taille, et s'adresserait également au gouvernement. Cette démarche se ferait conjointement avec les travailleurs, et laisserait à chaque milieu le soin de déterminer le type de mesures qui lui convient. Il ne serait donc pas question d'imposer une solution uniforme à toutes les entreprises.

Bien entendu, le gouvernement devrait fournir le support nécessaire pour réaliser cette démarche, via les réseaux existants comme Emploi-Québec ou d'autres réseaux. Il devrait aussi apporter une attention particulière aux PME, présentes en très grand nombre dans notre économie, et leur fournir outre l'aide technique, des incitatifs financiers ou fiscaux pour la mise en place de mesures de conciliation famille-travail. Bon nombre d'entreprises ignorent en effet les moyens

qu'elles pourraient prendre pour amenuiser le conflit emploi-famille auprès de leurs employés. La politique devrait aussi explorer comment favoriser la souplesse dans les horaires de travail, un des besoins les plus criants à l'heure actuelle.

La politique devrait également consentir un effort particulier auprès des secteurs économiques plus « vulnérables » en terme de conciliation famille-travail : les secteurs du commerce de détail, de la restauration et de l'agro-alimentaire. Si on ne prend pas ces précautions, le danger est grand d'encourager la prolifération de deux classes d'emploi : les « bons » et les « mauvais ».

En outre, au moins deux lois devraient faire l'objet d'un examen approfondi : la *Loi sur les normes du travail*³, modifiée récemment, et la *Loi sur les heures d'ouverture des commerces*⁴.

Revoir la Loi sur les heures d'ouverture des commerces

Sur ce sujet, le Conseil est d'avis que la voie qui a été prise en ce moment est erronée, qu'il faut débattre des heures d'ouverture des commerces et réviser la Loi à la lumière de ce que nous souhaitons comme société. Il ne s'agit pas de revenir à la situation antérieure, mais de prendre le temps d'examiner les impacts de tels changements, et d'en baliser les effets, en lien avec le projet de société que nous souhaitons et la place que l'on veut accorder à la famille.

Poursuivre l'amélioration des lois du travail

Dans la même veine, le Conseil a demandé au ministre de porter une attention spéciale à l'application de la réforme de la Loi sur les normes du travail. Les améliorations qui lui ont été apportées en 2002 en ce qui a trait à la conciliation

³ Cette loi relève du ministre du Travail

⁴ Cette loi est placée sous la responsabilité du ministre du Développement économique régional et de la Recherche

famille-travail, l'ont été à l'arraché. Il s'agit : du droit de s'absenter pour donner des soins à des proches, de l'ajout de dix jours de congés sans solde pour responsabilités familiales, du congé maximal de trois mois sans salaire pour s'occuper d'un proche lors d'un accident ou de maladie grave⁵. Il faut à présent s'assurer que ces dispositions soient respectées.

D'autres changements seraient souhaitables. Ainsi, il faudrait examiner la possibilité de rémunérer les congés pour raisons familiales prévus à la Loi. En effet, la plupart des travailleurs qui n'ont que la Loi sur les normes du travail comme contrat de travail n'ont pas les moyens de s'absenter du travail sans rémunération, pour exercer leurs responsabilités parentales. Autre point important, le Conseil demande d'accorder trois semaines de vacances payées à tout travailleur, après un an de service continu chez le même employeur. En outre, il faut poursuivre les travaux visant à accorder une protection sociale aux travailleurs atypiques, qui constituent près du tiers de la main-d'oeuvre québécoise, et qui regroupent une majorité de femmes et de jeunes.

Donner l'exemple en tant qu'employeur

Le secteur public constitue environ le cinquième des travailleurs du Québec. C'est donc dire que le comportement de l'État en tant qu'employeur a un impact significatif. Le gouvernement pourrait se donner comme objectif de servir de modèle en conciliation famille-travail.

⁵ Cette absence peut être prolongée à 104 semaines (2 ans) si l'enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle.

Faciliter l'alternance avec le marché du travail

Parmi les mesures les plus novatrices envisagées à plus long terme, nous devons instaurer des mécanismes pour faciliter l'alternance avec le marché du travail, afin de rendre possible des carrières plus complexes et plus évolutives et, du même coup, rencontrer les besoins changeants des entreprises.

Aujourd'hui, les parcours des travailleurs sont multiples, la population est vieillissante et les besoins en main-d'œuvre des entreprises sont plus difficiles à combler. Le gouvernement pourrait envisager des interventions pour structurer la mobilité, voire la rendre accessible à l'ensemble de la main-d'œuvre.

L'État pourrait créer un programme pour indemniser une absence temporaire du marché du travail. Il permettrait de se prévaloir d'une compensation financière minimale lors de la prise d'un congé pour responsabilités familiales, pour acquérir une formation ou réorienter sa carrière, prodiguer des soins palliatifs à un tiers, etc. Par exemple, tout travailleur pourrait disposer, au cours de sa vie professionnelle, d'une période donnée de prestations, à utiliser au besoin, en une ou plusieurs fois. Bref, il s'agirait d'aménager des « passerelles » pour les travailleurs vivant une phase transitoire dans leur parcours professionnel, entre le marché du travail et d'autres activités, qu'elles soient professionnelles, domestiques, associatives, éducatives, de formation. Ce type de mécanisme existe déjà sous plusieurs formes dans certains pays européens, où on les évoque sous le concept de « marchés transitionnels »⁶. Il serait intéressant que des chercheurs québécois, en collaboration avec les partenaires du marché du travail, répertorient les expériences en cours ici et ailleurs et examinent des moyens de les systématiser.

⁶ Voir à cet effet l'article «*Les marchés transitionnels : des moyens qui s'ajoutent à l'arsenal actuel dans la lutte contre le chômage*», entrevue avec Bernard Gazier, réalisée par Diane Bellemare, La minute de l'emploi, 4(2), mars 2001.

Ces régimes nécessitent un financement mixte entre l'État, les entreprises et les travailleurs, et beaucoup de négociations. Toutefois, le Québec possède déjà des institutions de concertation entre les différents partenaires du marché du travail, à l'échelle nationale, régionale, sectorielle et locale. Il n'est pas utopique de viser une utilisation optimale de la main-d'œuvre, au bénéfice de l'ensemble de la société.

La conciliation famille-travail-études

Le Conseil est d'avis que des mesures spécifiques devraient être destinées aux personnes aux études qui ont des enfants, et qui souvent travaillent également à temps partiel. Si les études demeurent un des meilleurs moyens de développer le capital humain d'une société, il serait important de mieux soutenir ces personnes qui, actuellement, bénéficie d'un soutien partiel et inadéquat.

5. Des actions visant les milieux de vie

Du côté des milieux de vie, le rôle de l'État, de l'avis du Conseil, est de favoriser la concertation des acteurs sociaux.

Reconstituer un lieu de concertation régionale

Il y a quelques mois, le gouvernement créait de nouvelles entités, les Conférences régionales des élus (CRÉ). Composées des maires et des préfets d'une région, elles remplacent les anciennes structures, et leur mandat est en train de se définir peu à peu.

Cependant, avant la création des CRÉ, la concertation régionale s'était organisée et avait développé une expertise précieuse. Le Conseil est d'avis qu'il faudrait à présent prendre soin d'inclure ces interlocuteurs dans le nouveau processus.

En d'autres termes, il y a un lieu de concertation régionale à reconstituer. Des questions comme le travail atypique, le transport ou les services de garde pourraient être examinées par le biais des instances régionales⁷. Cependant, il ne faut pas oublier que ces dernières n'ont pas, entre les mains, les pouvoirs nécessaires pour apporter toutes les solutions. Les initiatives du type « bureaux du temps », à l'européenne, n'auraient pas, dans notre système, le pouvoir de légiférer pour imposer des solutions, même concertées. Ceci limiterait la portée de leur action, par ailleurs intéressante.

Une campagne de sensibilisation

Enfin, le Conseil a souvent fait valoir que la multitude d'acteurs concernés et la nécessité d'opérer un changement de mentalité appelle à une mobilisation *collective* vers la recherche de solutions pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Pour ce faire, le Conseil considère qu'une campagne de sensibilisation majeure doit être entreprise, pour à la fois informer et susciter l'adhésion des différents groupes, notamment des entreprises, au projet.

Voilà, en résumé, ce que le Conseil propose au gouvernement du Québec.

Je vous remercie de votre attention.

CFE / 19 novembre 2004

⁷ On pourrait, par exemple, envisager le regroupement de PME d'un territoire donné, dans le but de les doter de services communs de soutien à la conciliation famille-travail.