

**Notes pour l'allocution de Mme Marguerite Blais,
présidente du Conseil de la famille et de l'enfance
lors du 59^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval
Hôtel Hilton Québec, 7 mai 2004**

**TEMPS DE TRAVAIL, TEMPS HORS TRAVAIL,
ET TYPE DE SOCIÉTÉ :
QUELLES SONT LES NOUVELLES RÈGLES QUE NOUS CHERCHONS À ÉTABLIR,
ET QUEL SERA LEUR IMPACT SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL
ET LA SOCIÉTÉ EN GÉNÉRAL?**

1. Introduction

J'aimerais saisir l'occasion qui m'est offerte pour échanger avec vous une partie des réflexions du Conseil sur le thème de ce colloque. Quelles sont les règles que nous cherchons à établir, concernant le partage des différents temps sociaux : temps de travail, temps pour la famille, temps pour l'engagement et la vie citoyenne? L'État, ni aucun des grands acteurs sociaux, ne peuvent rester neutres dans ce domaine, puisqu'il s'agit, de l'avis du Conseil, du principal défi à relever pour nos sociétés contemporaines.

Pour la Dr Maria De Koninck, nous vivons dans une société axée sur la production, la consommation et l'individualisme. Pour elle, au-delà de la question d'aménager les horaires, « la conciliation travail-famille nous parle du sens donné aux activités humaines »¹. Ne devrions-nous pas nous arrêter un moment à discuter des valeurs souhaitables pour notre société? Ne devrions-nous pas poser des balises, des frontières à ne pas franchir, au travers du courant néo-libéral?

Tous conviendront que l'État a un rôle central à jouer dans l'établissement de règles communes pour la vie en société. Par ses législations et le développement de services aux citoyens, il possède des leviers importants pour influencer le cours des choses, et atténuer les effets néfastes des mutations économiques successives. C'est d'ailleurs ce qu'a fait l'État québécois au cours des dernières années. Ainsi, la *Loi sur les normes minimales de travail* protège l'emploi lors des congés de maternité et des congés

parentaux, prévoit des absences pour raisons familiales, et limite la durée du travail en accordant le droit de refuser de faire du temps supplémentaire pour s'acquitter d'obligations familiales.

En outre, depuis 1997, le gouvernement a procédé au développement accéléré de services de garde à coûts minimes sur l'ensemble du territoire. D'ici 2006, 200 000 places seront disponibles, ce qui devrait rencontrer les besoins estimés.

L'évolution de la politique familiale au Québec nous fournit une illustration du rôle décisif de l'État dans le développement des politiques sociales et l'amélioration de la qualité de vie de nos concitoyens. Bien entendu, nul ne peut nier l'écart entre les textes de loi et leur application effective, entre le développement de services et l'obtention d'une place en service de garde pour *son* enfant, dans *son* quartier. Cela dit, il n'en reste pas moins que la politique familiale québécoise, lorsqu'on la compare aux mesures en vigueur dans le reste du Canada ou en Amérique du Nord, demeure avant-gardiste². Mais, malgré ces progrès importants, nous sommes loin de l'équilibre emploi-famille-vie personnelle. Pour atteindre cet objectif, quelles seraient donc les nouvelles règles à établir?

2. Quatre priorités

Pour s'approcher de ce but, le Conseil voit quatre priorités : atténuer les impacts du travail atypique, adopter une politique gouvernementale en conciliation famille-travail soutenant les PME, mettre en place un régime québécois de congés parentaux et, finalement, allonger la durée des vacances.

¹ La conciliation famille-travail : Vivre sous tension? Osons rêver l'utopie! Propos et échanges – Conférence annuelle 2002 de l'ASPQ, ASPQ Éditions, pp. 70-71.

² Voir à ce sujet l'article de Caroline Beauvais et Pascale Dufour, « *Articulation travail-famille : le contre-exemple des pays dits «libéraux»?* », Réseau canadien de recherches en politiques publiques, novembre 2003.

2.1 Atténuer les impacts du travail atypique

En premier lieu, le Conseil est d'avis qu'il faut examiner attentivement les impacts de la progression du travail atypique, pour en atténuer les effets négatifs.

Parce que ce phénomène touche de plein fouet les jeunes et les femmes, et qu'il entraîne la précarité financière, nous croyons qu'il a des répercussions sur notre situation démographique. C'est pour cela que le Conseil trouve important de poursuivre la réflexion amorcée avec le Rapport Bernier³ sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Nous partageons la conviction, comme le Comité d'experts, que les régimes de protection sociale doivent être accessibles au plus grand nombre de travailleurs possible et que la disparité de traitement fondée sur le statut d'emploi est socialement inacceptable. Le risque est de plus en plus grand de se retrouver avec deux catégories de travailleurs : ceux qui ont des emplois réguliers, avec des horaires standards et des droits protégés par des conventions collectives, et les autres, qui n'ont pas la possibilité d'améliorer leur sort.

2.2 Adopter une politique gouvernementale en matière de conciliation famille-travail

En deuxième lieu, il est nécessaire que le gouvernement adopte une politique de conciliation famille-travail. La course contre la montre est l'exercice quotidien le plus répandu dans les familles avec enfants ces dernières années. Mais, au bout du compte, ce marathon imposé est-il vraiment bénéfique pour la société? À long terme, n'a-t-il pas un impact négatif sur notre productivité, ou pire, sur notre bonheur collectif?

³ Rapport du Comité d'experts chargé en mars 2002 par le ministre québécois du Travail de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle. Le Comité était formé de M. Jean Bernier, professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval et président du Comité, Mme Guylaine Vallée, professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et Me Carol Jobin, professeur au Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. Voir : QUÉBEC, MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, synthèse du rapport final*, rédigé par Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, Québec, janvier 2003, 42 pp.

Dans son récent *Rapport 2003-2004 sur la situation et les besoins des familles et des enfants : Les parents au quotidien*, le Conseil montrait l'urgence de s'arrêter pour arrimer les différents temps sociaux: travail, transport, famille, tâches domestiques, besoins physiologiques, temps libre, s'il en est. Aujourd'hui, nous agissons comme si toute l'activité humaine devait être subordonnée au temps de travail. Pour les parents, la difficulté d'agencer leurs multiples responsabilités aux impératifs du travail est amplifiée. Ils sont nombreux à éprouver un double sentiment de culpabilité : négliger son travail, ou négliger sa famille? Peu de travailleurs réussissent à atteindre l'équilibre.

Il faut continuer à sensibiliser le monde du travail, et en particulier innover pour trouver des solutions applicables au contexte des petites et moyennes entreprises (PME). Il est en effet important de se rappeler que l'économie québécoise est caractérisée par la forte présence des PME. 98 % des entreprises au Québec comptent moins de 100 employés⁴, représentant environ 43 % de l'emploi total.

En revanche, le Conseil est d'avis qu'il serait inapproprié d'imposer des mesures uniformes à toutes les entreprises sans distinction. Obliger toutes les entreprises québécoises à adopter la même mesure serait une erreur. Nous souhaitons plutôt que le gouvernement statue sur les objectifs à atteindre, et offre du soutien aux entreprises désireuses d'implanter des mesures concrètes de conciliation famille-travail. Une vaste campagne d'information et de sensibilisation, notamment sur les droits existants, aurait également un impact non négligeable, si on l'assortit de moyens d'action.

Afin d'améliorer la qualité de vie au travail, de permettre aux parents de remplir leurs responsabilités de travailleurs et de soutien de famille dans un cadre plus convivial, les entreprises devraient associer les employés à cette démarche. De leur côté, les syndicats et les associations d'employés devraient donner priorité aux dossiers de conciliation famille-emploi dans l'agenda syndical, stimuler les actions novatrices, diminuer la résistance à changer les façons de faire et poursuivre le travail de

sensibilisation à l'intérieur de leurs instances. L'Université, quant à elle, en tant qu'agent de changement, devrait épauler les PME et les aider à innover dans leurs pratiques de gestion.

De plus, nous sommes convaincus qu'un des points tournants de ce changement de mentalité serait de faire accepter, dans le monde du travail, les nouvelles responsabilités familiales assumées par les pères. En effet, écartelés entre leur engagement affectif et éducatif auprès de leurs enfants, et le modèle plus ou moins suranné du père pourvoyeur, ceux-ci font face, bien souvent, à des préjugés tenaces dans leur milieu de travail, lorsque vient le temps d'assumer leurs responsabilités familiales. Cette attitude dépassée ne fait qu'amplifier et déplacer la problématique de la conciliation famille-travail du côté de la main-d'œuvre féminine.

Pourtant, les expériences positives commencent à se multiplier. Les Prix ISO-Famille, créés il y a quelques années, récompensent des organisations qui ont fait des efforts en ce sens⁵. TeraXion, une entreprise de haute technologie présente à ce colloque, en est une.

2.3 Mettre en place le régime d'assurance parentale

En troisième lieu, nous ne pouvons qu'encourager le gouvernement du Québec à intensifier les négociations avec le gouvernement fédéral pour mettre en place un régime de congés parentaux plus généreux, accessible à un plus grand nombre de personnes et plus flexible que celui du programme fédéral d'assurance-emploi. Rappelons que ce dernier n'offre qu'un congé de 55 % d'un salaire maximum de 39 000 \$, pendant 50 semaines, et qu'il n'est pas accessible aux travailleuses autonomes.

⁴ Source : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, traitement réalisé par l'Institut de la statistique du Québec, juin 2002.

⁵ La revue *L'Actualité* s'est associée aux Prix ISO-Famille et rapporte les initiatives des récipiendaires dans son numéro du 1^{er} avril 2003, aux pages 36 à 50.

Ce projet demeure une pièce majeure du puzzle. Il facilitera le retrait temporaire du marché du travail pour celles et ceux qui veulent donner naissance à un enfant, ou en adopter un. De plus, et cela représente une innovation majeure, le régime québécois accordera 5 semaines de congés réservés aux pères, afin de favoriser leur implication dès le plus jeune âge de l'enfant.

2.4. Allonger la durée des vacances annuelles

En quatrième lieu, le Conseil est d'avis qu'allonger la durée minimale de vacances serait une avenue à privilégier.

Actuellement, la *Loi sur les normes minimales de travail* prévoit que sans autre contrat de travail, les travailleuses et les travailleurs ayant cumulé entre un an et 5 ans de service continu n'ont droit qu'à dix jours de vacances payées annuellement.

Allonger la durée des vacances permettrait d'augmenter le temps de qualité passé avec les enfants. Qui plus est, le manque de repos a des conséquences néfastes sur la santé. D'ailleurs, le phénomène de l'épuisement professionnel a pris une ampleur sans précédent au pays. Nous croyons qu'une meilleure conciliation famille-travail profiterait autant aux entreprises qu'aux travailleurs. Celles-ci bénéficieraient d'une plus grande productivité et d'une diminution des coûts liés à l'absentéisme.

C'est pourquoi le Conseil préconise que la loi accorde trois semaines de vacances payées dès qu'une personne cumule un an de service continu, et quatre semaines à partir de trois ans.

3. La mobilisation de l'ensemble des acteurs socio-économiques pour adapter la société

Pour le Conseil, la recherche de l'équilibre famille-travail nécessite un véritable changement de mentalité et déborde le champ d'action du gouvernement. Elle fait appel

à tous les grands acteurs socio-économiques. Bien sûr, l'État québécois doit donner l'impulsion de ce changement, à l'aide de tous les outils dont il dispose : ses législations, ses politiques, ses programmes, sa vision. Mais, pour y arriver, il faut que l'ensemble des acteurs mette la main à la pâte. Les municipalités, le milieu scolaire, universitaire, celui de la santé et des services sociaux, les employeurs, les syndicats et les associations d'employés, le milieu communautaire : tous ont un rôle à jouer.

À ce propos, des expériences étrangères nous montrent les avantages d'une action concertée entre différents acteurs au niveau local. Les «bureaux du temps», initiés en Italie et adoptés par plusieurs localités européennes nous tracent une voie intéressante. Réunissant à la même table les principaux acteurs de la collectivité locale, ils examinent des solutions pratiques pour venir à bout des problèmes. L'objectif visé est de favoriser une meilleure coordination des temps et des espaces pour leurs résidents.

4. Conclusion

Le défi de la conciliation famille-travail nous interpelle tous. À la base de cette préoccupation, il est impératif de se demander : quel genre de société veut-on se donner? Quelles sont les valeurs fondamentales qu'on veut mettre de l'avant? Est-ce uniquement la performance économique? La productivité à outrance? La réponse que nous adopterons collectivement à ce questionnement est d'autant plus importante qu'elle risque fort d'avoir un impact majeur sur notre situation démographique.

Conseil de la famille et de l'enfance
5 mai 2004