



afeas
LA VOIX DES FEMMES

Violence:
Opération Tendre la main 
Femmes et politique Autonomie financière

Travail invisible
Droit familial et divorce
Patrimoine familial

Sécurité de la vieillesse
Villes femmes d'ici

Des milliers de Québécoises
qui prennent la parole
et agissent dans leur milieu

Opportunités de société
Femmes du Québec

De l'activité sociale à l'engagement social

www.afeas.qc.ca

info@afeas.qc.ca

514.251.1636

La conciliation travail-famille

Conférence prononcée par
Marilyse Hamelin,
gestionnaire de communauté,
dans le cadre de la
Journée internationale de la
femme

Mars 2014

 L'Afeas,
un réseau
de femmes
INFLUENTES

La conciliation travail-famille: un concept récent

Le marché du travail s'est construit sur un modèle de père pourvoyeur qui pouvait se dévouer entièrement à son emploi. Les responsabilités familiales étaient perçues comme 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 travail-famille (CFT) ne se posait pas ou n'était pas identifié comme tel.

Dès l'entrée des femmes sur le marché du travail jusqu'aux années '80, on a considéré la CFT comme un problème spécifiquement féminin. Puis, dans les années '90, les employeurs, au même titre que la société, ont commencé à considérer la parentalité à l'extérieur du spectre féminin et, surtout, à se rendre compte des coûts liés à l'absentéisme, de la perte de productivité et du roulement du personnel causés par les difficultés à concilier le travail et les impératifs de la vie de famille.

La société et les employeurs n'ont eu d'autres choix que d'évoluer, car de nos jours, c'est la vaste majorité des femmes qui travaillent à l'extérieur de la maison. En 2009, le taux d'activité des femmes âgées entre 25 et 44 ans atteignait 82,4 %, alors qu'il n'était que 48,4 % en 1976.

Par ailleurs, une étude québécoise réalisée en 2005 mentionne que près de 75 % des travailleuses et travailleurs éprouvent des difficultés à concilier leur travail avec leurs responsabilités familiales.

Il y a plusieurs définitions de la conciliation famille-travail, certaine se limitant plus strictement à tout ce qui est à caractère professionnel. La définition que nous retenons est la suivante : la conciliation famille-emploi est la recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale.

Ainsi, à l'Afeas, nous considérons que tous les moyens sont bons pour aider à concilier les vies familiales et professionnelles, que ce soit des mesures de la part de l'employeur, des gouvernements, ou encore un meilleur partage des tâches domestiques, ce qui inclut notamment le ménage, mais aussi les courses, la préparation des repas et même la comptabilité.

En effet, pour assurer l'égalité des chances, soit une intégration équitable des femmes sur le marché du travail et une participation équitable des hommes aux responsabilités parentales, il importe d'identifier les facteurs et les mesures pouvant faciliter la conciliation emploi-famille.

La présentation sera donc divisée en trois parties, soit :

- le partage des tâches et la domesticité, dans le couple et les familles monoparentales;
- les services de garde et les ressources pour les proches aidants;
- le milieu de travail et les aménagements de l'horaire.

1. Partage des tâches et la domesticité, dans le couple et les familles monoparentales

Si les femmes ont investi le marché du travail, elles ont souvent conservé la majeure partie des tâches liées à la domesticité. Bien sûr, les choses évoluent, et dans plusieurs ménages les tâches ménagères sont réparties plus équitablement. Toutefois, pour un bon nombre de femmes qui travaillent à plein temps, le retour à la maison après la journée de travail constitue ce qu'on appelle familièrement le 2ème *shift*.

L'appui concret et non seulement moral du conjoint aux responsabilités familiales et au partage des tâches est donc essentiel. En effet, il y a beaucoup moins de tensions dans un foyer lorsque les règles sont claires et les tâches bien réparties. Il est essentiel que la contribution du conjoint ne se limite pas aux traditionnels trois « p » : pelouse, poubelles, peinture.

Mais, les femmes ayant historiquement été responsables des tâches domestique, cela prend parfois bien du temps pour changer les mentalité. Parfois, les femmes elles-même peuvent constituer un obstacle au partage des tâches, pour toutes sortes de raisons. Elles peuvent éprouver de la difficulté à déléguer, faire preuve d'un excès de perfectionnisme et être réticentes au changement. Faire le deuil de la situation idéale versus la situation réelle est importante, car le gain de qualité de vie que l'on fait en abaissant ses standards pour gagner du temps de qualité en famille est non négligeable.

Du côté des familles monoparentales, on se doute que les responsabilités sont encore plus lourdes et constituent un obstacle majeur à la conciliation travail-famille. Et c'est une réalité de plus en plus importante, puisque les famille comportant un seul parent sont plus nombreuses que jamais.

Selon le recensement de 2006, les familles monoparentales constituaient plus du quart des familles canadiennes, soit le pourcentage le plus élevé à ce jour. La majorité (80%) des familles monoparentales dénombrées au pays ont à leur tête une femme.

Dans ce modèle familial, par la force des choses, les petits deviennent plus rapidement autonomes et prennent part aux tâches. Même très petits, ils peuvent exécuter des tâches simples comme laver les légumes ou déposer la vaisselle sur le comptoir, voire dans le lave-vaisselle, ramasser leur chambre, nettoyer le lavabo (même si ce n'est pas parfait). Ils peuvent aussi se débrouiller plus vite en cuisine. Mais évidemment, travailler à plein temps et élever une famille seule est un lourd tribut qui, plus souvent qu'autrement, est le fait des femmes.

2. Services de garde et ressources pour les proches aidants

Au Québec, la politique de congé parental a beaucoup évolué au fil des ans. Cependant, au terme du congé, le soutien offert aux parents est assez limité. Une fois le congé de maternité terminé, c'est la vraie conciliation famille-travail qui commence.

La mise en place du réseau de services de garde à contribution réduite, en 1997, a évidemment contribué à simplifier la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles pour un bon nombre de familles québécoises. Mais les services de garde, peu importe leur type (CPE, milieu familial, garderie privées...), offrent des heures d'ouvertures limitées alors que les horaires de travail deviennent de plus en plus déstandardisés.

De plus, l'annonce récente de la volonté du gouvernement d'augmenter les tarifs en CPE constitue une très mauvaise nouvelles pour les familles à faible revenu et/ou monoparentales. Les politiques vantent l'augmentation du nombre de places en CPE, mais cela ne suffit pas à la demande. De plus, nos élus ne prêchent pas par l'exemple, puisque eux-même ne bénéficient même pas d'un service de garde à l'Assemblée nationale. D'ailleurs, tout récemment, on a vu la députée et ex-ministre de la Famille, Yolande James, abandonner sa carrière d'élue provinciale, car cela est incompatible avec le rôle de mère d'un bébé. Il s'agit d'un échec patent et un bien drôle de signal venant d'une institution sensée déterminer les orientations en matière de conciliation famille-travail.

Au Québec, on gagnerait collectivement à s'inspirer de certaines initiatives européennes, comme «Les bureaux des temps» français, qui ont pour mission d'examiner les possibilités en matière d'aménagement des activités collectives. En associant tous les partenaires concernés par la question de la conciliation travail-famille (décideurs et élus, familles, associations et organismes communautaires), ces «bureaux du temps» en sont venus à la conclusion d'étaler les heures d'ouverture des garderies, de mieux adapter les horaire des écoles et activités parascolaires, etc.

En matière de services de garde québécois, il faut diversifier l'offre avec des haltes-garderies volantes ou itinérantes, des garderies à horaire atypique, des heures de fermeture des écoles plus tardives.

Par ailleurs, au-delà du fait d'implanter de telles mesures, il n'en reste pas moins que les choses se compliquent quand l'enfant est malade et ne peut aller à la garderie. Les banques

de congé sont vite épuisées. Un exemple à suivre est la Suède, où le parent a droit à 60 jours par an, par enfant, de congé payé en cas de maladie des enfants. Évidemment, la scandinavie n'étant pas toujours le paradis de l'égalité homme-femme que l'on aime vanter, sachez que les données indiquent que ce sont encore les mères qui prennent la majorité de ces congés.

D'autre part, un des enjeux qui a surgit au moment de sonder des familles est celui de la conciliation famille-étude-travail. Encore une fois, les horaires de garderies, tout comme la flexibilité de l'employeur, ne sont pas toujours au rendez-vous. Nous y viendrons d'ailleurs au point trois, beaucoup d'aménagement des horaires reste à faire.

Si les jeunes ont souvent vu leurs parents opposer travail et famille, ils veulent désormais concilier les deux en modifiant l'offre des services de garde pour qu'il y ait d'autres horaires que le régulier 9h à 5h. Quelques garderies existent déjà où les parents ont accès à plus de flexibilité, mais il faut financer et multiplier ces initiatives.

Pour ce qui est des services aux proches aidants, de la fiscalité et, surtout, des ressources, la réalité est bien sombre. D'abord, qu'est-ce qu'un proche aidant? C'est une personne qui offre, sans rémunération, du soutien à une personne de son entourage atteinte d'une incapacité.

Le vieillissement de la population engendre des besoins accrus pour le soutien aux personnes en perte d'autonomie. De plus en plus d'employés doivent prodiguer des soins à des parents vieillissants et nombreux sont ceux qui combinent cette responsabilité avec les soins à leurs propres enfants. Ils sont un peu «la viande dans le sandwich».

Malheureusement pour les aidants, les services sont difficiles à obtenir, différent d'une région à l'autre et les mesures fiscale sont limitées. Les crédit d'impôt permettant de recevoir des montant sont dérisoires si on considère la tâche ardue et le nombre d'heures passées à prendre soin d'un proche.

Un exemple à suivre en matière de conciliation famille-travail pour les proches aidants est la Belgique. Ce pays fait figure de modèle pour ce qui est des congés offerts aux proches aidants, grâce à l'instauration de «soins pour proches gravement malades ou soins palliatifs».

En Belgique, tout travailleur peut présenter une attestation d'un médecin prouvant qu'un membre de sa famille jusqu'au 2ème degré est gravement malade et nécessite des soins, et bénéficier de ce type de congés. Le travailleur, ou plutôt la travailleuse, puisque les aidants sont, statistiquement parlant, plus souvent des aidantes, a accès à ces congés, que son emploi soit à temps plein ou à temps partiel.

Au pays, le Regroupement des aidants naturels du Québec a fait la tournée des régions de la province en 2011 pour en arriver à une plate-forme de revendications. Partout, les proches aidants ont témoigné ne pas avoir accès aux services dont ils auraient besoin.

Voici quelques problèmes fréquemment soulevés :

- manque d'accès aux ressources, le fait de devoir se battre grugeant beaucoup d'énergie;
- appauvrissement : les employeurs sont réticents à accommoder les proches aidants en ce qui a trait à l'horaire et aux congés, ce qui nuit au maintien en emploi. Il faudrait donc instaurer des mesures de conciliation destinées aux proches aidants.

Le Regroupement des aidant naturels du Québec demande aussi à ce que soient uniformisés les service offerts par les CSSS, notamment que soient offerts partout des services de répit, abordables ou gratuits, avec flexibilité au niveau de l'horaire (soir, nuit, fin de semaine et jours fériés).

Les employeurs doivent aussi s'ouvrir à l'idée que la conciliation famille-travail ne concerne pas seulement les jeunes familles avec des enfants à la maison. Nous y viendrons dans la prochaine section.

3. Milieu de travail et aménagements de l'horaire

Selon un sondage mené par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, les employeurs ont l'impression d'avoir contribué à la conciliation travail-famille. Malheureusement, seulement 26 % d'entre eux estiment qu'il reste encore du travail à faire dans ce domaine. Pourtant, les mesures pour favoriser la CTF sont aujourd'hui incontournables, notamment pour recruter et retenir les employés qualifiés. Le défi des prochaines décennies consistera à favoriser cette conciliation pour l'ensemble du personnel dans tous les secteurs de l'activité économique.

Le Québec possède des acquis majeurs en matière de conciliation, comme le Régime québécois d'assurance parentale, 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. Que l'on pense seulement au retrait préventif pour une travailleuse enceinte, qui est constamment remis en cause par les employeurs.

Parmi les effets pervers du manque de mesures de conciliation dans les entreprises et organisations, on note :

- l'absentéisme et les retards au travail des employés;
- une moins bonne performance au travail;
- un plus grand roulement du personnel;
- le refus d'affectation ou de promotion;
- des difficultés de recrutement;
- et une formation insuffisante de la main-d'œuvre en raison du manque de temps à y consacrer.

Le Conference Board of Canada a mené une enquête auprès d'entreprises modèles ayant instauré des mesures de conciliation famille-travail. Résultats :

- 86 % des entreprises répondantes ont affirmé que les mesures étaient très efficaces ou plutôt efficaces pour augmenter la productivité;
- 89% ont affirmé que les mesures étaient très efficaces ou plutôt efficaces pour réduire l'absentéisme;
- 97% ont affirmé que les mesures étaient très efficaces ou plutôt efficaces pour améliorer le moral des employés.

Santé Canada estime à 2,7 milliards \$, annuellement, les pertes financières découlant de l'absentéisme au travail pour cause d'obligations familiales. Il semble que l'absence de politiques claires de conciliation famille-emploi dans les entreprises ait un prix. Lorsque les employeurs questionnent les frais liés à l'implantation de politiques de conciliation famille-emploi dans leurs entreprises, ils auraient aussi avantage à évaluer les coûts liés à l'absence de telles politiques.

Parmi les mesures de conciliation pouvant être instaurées, voici celles qui ont trait à l'horaire de travail :

- implantation de l'horaire flexible (arriver plus tôt, finir plus tôt ou vice-versa);
- ouverture à des aménagements du temps de travail (ex: travailler à temps partiel ou à plein temps sur 4 jours par semaine);
- programme 70-9, possibilité de répartir 70h de travail sur 9 jours au lieu de 10, la 10e étant un jour de congé.

La professeure Diane-Gabrielle Tremblay, titulaire de la Chaire de recherche sur les enjeux organisationnels de l'économie du savoir, a constaté que ce sont en majorité les femmes qui se prévalent de ces types de mesures d'aménagement de l'horaire, encore aujourd'hui. Les travailleuses utilisent les mesures d'aménagement du temps de travail en raison des soins à donner, de l'horaire de la garderie ou de l'école et des tâches domestiques.

D'ailleurs la professeure Tremblay a constaté que les femmes bénéficiaient davantage de la compréhension et du soutien de leur supérieur immédiat en matière de conciliation et qu'il faudra sans doute agir sur les mentalités pour favoriser la participation des pères au partage des responsabilités familiales. En effet, combien de jeunes pères de famille se sont fait encore dire, « Il n'a pas de mère cet enfant-là? », lorsqu'ils doivent aller chercher leur petit malade à la garderie...

Les femmes vont aussi être portées à faire des compromis quant au 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. Ces données illustrent que les femmes vont hésiter davantage que les hommes à s'éloigner de leur progéniture pour le travail. Les femmes vont aussi hésiter, et souvent refuser des promotions qui pourraient leur occasionner de plus longues journées de travail. On peut espérer une évolution des mentalités à venir, mais visiblement cela prend du temps.

Voici en vrac d'autres mesures favorisant la conciliation famille-travail:

- Organisation du travail : horaire connu au moins une semaine à l'avance.
- Congés; banque de congés rémunérés pour des raisons personnelles.
- Lieu de travail: possibilité de télétravail complet, régulier ou occasionnel, par exemple lors des journées pédagogiques ou de la semaine de relâche.
- Services: services de garde en milieu de travail; programmes d'aide aux employés (counseling).

Enfin, voici quelques moyens supplémentaires qui peuvent également être offerts par les employeurs afin de faciliter la conciliation travail-famille :

- réduire l'heure du dîner de dix minutes pour permettre à un parent de récupérer du temps en fin de journée ou le matin;
- possibilité d'échanger un quart de travail avec un collègue pour obligations familiales.

Notons toutefois qu'une entreprise peut se doter des meilleurs horaires de travail ou se vanter d'avoir des politiques exceptionnelles en matière de conciliation travail-famille, mais si la direction des ressources humaines, le supérieur immédiat ou les collègues poussent un soupir de désespoir à chacune de ces absences, le travailleurs ou la travailleuse ne se sentira pas à l'aise de bénéficier des mesures de conciliation prévues.

Ainsi, si les problème de perception et de compréhension des enjeux de conciliation de certains patrons sont bien réels, il y a aussi les propres craintes du travailleur qui entrent en jeu. «Je dois encore m'absenter, que va penser mon patron... ?». Il est bien difficile pour certaines et certains de se détacher de la crainte du jugement des collègues et du patrons.

Un bref retour sur la problématique des proches aidants....

Selon la professeure à la retraite de l'UQAM, Nancy Guberman, il est plus facile de demander un congé pour s'occuper de ses enfants que pour soigner ses parents. Demander un congé pour prendre soin de son père ou de sa mère serait un des derniers tabous dans les organisations.

Et, selon Diane-Gabrielle Tremblay, il n'y a pas actuellement au pays d'organisation proposant un soutien structuré aux employés aidants. On leur propose de prendre leurs congés de maladie et leurs vacances, parfois on facilite le travail à domicile. Les responsables de ressources humaines affirment qu'ils octroient une faveur à l'employé en s'occupant de ça.

De plus, selon les chercheurs, la réaction de l'organisation aux demandes d'accommodement dépend de l'ancienneté du salarié. Si on connaît la personne depuis longtemps on fera le maximum pour l'aider, sinon on en fera un peu moins.

En fin de compte l'employé diminuera lui-même son temps de travail. Ce mécanisme conduit à exclure des femmes des emplois à temps plein puisqu'elles sont plus souvent proches aidantes que les hommes.

L'employeur aurait tout intérêt à se montrer compréhensif avec un salarié en quête de temps pour prendre soin de ses parents malades, car cela crée une loyauté importante chez ces employés.

L'exemple pourrait être donné par le gouvernement provincial. Les horaires flexibles existent déjà, mais le télétravail est peu développé comparativement au reste du Canada et aux États-Unis. Une telle évolution correspond d'ailleurs aux souhaits des nouvelles générations de travailleurs, pour qui l'équilibre entre la vie familiale et le travail devient une priorité absolue. Dans un marché en pénurie de main-d'oeuvre, c'est une option à ne pas négliger.

Conclusion

On a vu aujourd'hui qu'il reste encore beaucoup de chemin à faire pour concilier la vie professionnelle et la famille, et donc pour atteindre l'égalité des chances homme-femme. Le soutien institutionnel et organisationnel influe sur le taux d'activité des femmes, mais aussi sur la possibilité pour les hommes d'assumer véritablement leur rôle de père.

Il est regrettable qu'il n'y ait pas à ce jour de loi-cadre entourant la conciliation famille-travail et que l'établissement d'une politique de conciliation famille-emploi ait été abandonnée par le gouvernement en 2006. Depuis, plus rien. Il est plus que nécessaire de remettre cette politique à l'ordre du jour et c'est ce que compte plaider l'Afeas sans relâche.

Bibliographie :

- Conseil de la famille et de l'enfance, «Participation des familles immigrées aux activités des organismes communautaires familles», fascicule 1: Le sondage, 33 p.; fascicule 2: Les résultats d'entrevues, 39 p.; fascicule 3: Les études de cas, 53 p. 2007
- Ministère de la Famille et de l'Enfance, Ministère du Travail, Forum conciliation travail-famille, 2003, 37 p.
- Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, «Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille» - document de consultation, versions abrégée et complète, 2004, 14 p. et 85 p.
- Office des personnes handicapées du Québec, «Portrait statistique de la population avec incapacité - Région de Montréal Centre» - 2003, 142 p.
- Ministère Famille et Enfance, «La conciliation travail-famille dans les conventions collectives québécoises. Secteurs publics, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, secteurs universitaire et municipal», 2002, 47 p.
- Travail Québec, «La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale; quelques exemples de dispositions de conventions collectives en vigueur», 2003, 37 p.
- Ministère de la Famille et des Aînés, «Programme de soutien à des projets issus de la communauté en matière de conciliation travail-famille». Guide d'information 2008-2009, 2008, 8 p.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance, «HORIZON 2005. Conciliation famille travail. Prendre parti pour les familles», 2003, 25 p.
- Conseil de la famille et de l'enfance, «Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail famille», mémoire, 2004, 32 p.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance, «Projet pilote portant sur la conciliation famille travail pour les responsables de services de garde en milieu familial, parents d'enfants de six à neuf ans 2003-2004», guide, 2003, 11 p.
- Jeune Chambre de Commerce de Montréal, «Mémoire sur les politiques familiales, "La famille: un devoir collectif"», 2002, 15 p.
- Pelletier, Bernard, Direction des données sur le travail, «Portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003 en regard de la conciliation du travail avec la famille», 2004, 20p.
- Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec. «Bulletins de liaison. Conciliation travail famille, parents, intervenants...» 1464,1 et 1464,2
- Ministère de la famille et de l'Enfance, «La conciliation travail famille dans les conventions collectives québécoises. Secteur public, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, secteurs universitaire et municipal», 2002, 47 p.
- Rudy Le Cours, «Les mères québécoise de jeunes enfants préfèrent un emploi à temps plein et Le mythe du temps partiel», 2 articles dans La Presse, 5 janvier 2004.
- Conseil de la famille et de l'enfance, «Mémoire du Conseil de la famille et de l'enfance présenté dans le cadre de la consultation "Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail famille"», 2004, 31 p.
- Le Conseil de la famille et de l'enfance et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, «La détermination et la gestion des problèmes de conciliation travail famille en milieu de travail», 2001, 28 p.
- Ministère Emploi, Solidarité sociale et Famille, «La conciliation travail famille dans les petites et moyennes entreprises québécoise. Analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative», 2004, 68 p.
- Ministère de l'Emploi, Solidarité sociale et de la Famille, «Le rôle des tribunaux dans la prise en charge des enfants après le divorce ou la séparation des parents», 2003, 100p.

- Tremblay, Diane Gabrielle, «Enfances, Familles, Générations. La conciliation famille travail: perspectives internationales», 2006, 8 p.
- Regroupement des centres de la petite enfance des Cantons de l'Est, «Rapport d'enquête. Conciliation études-travail-famille et vie personnelle», 2004, 37 p.
- Le Conseil de la famille et de l'enfance, «Famille-travail, comment conciliez-vous ? Enquête dans six entreprises», 2003, 56 p.
- Regroupement des centres de la petite enfance de l'Île de Montréal, «Avis sur le développement d'une offre de services de garde à horaire non usuel. Conciliation travail-famille», 2004, 14 p.
- Regroupement des centres de la petite enfance des Cantons de l'Est, «Rapport de l'enquête Conciliation études-travail-famille», 2004, 37 p.
- Institut national de santé publique du Québec, L'horaire de travail et ses effets sur le résultat de la grossesse. Méta-analyse et méta-régression, 2007, 149 p.
- «Des mesures de conciliation famille-emploi, un choix gagnant pour les entreprises», Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, document web.
- «Personne ne doit choisir entre la famille et le travail ! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études», Comité Conciliation famille-emploi-études, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, Condition féminine Canada, 2006.