

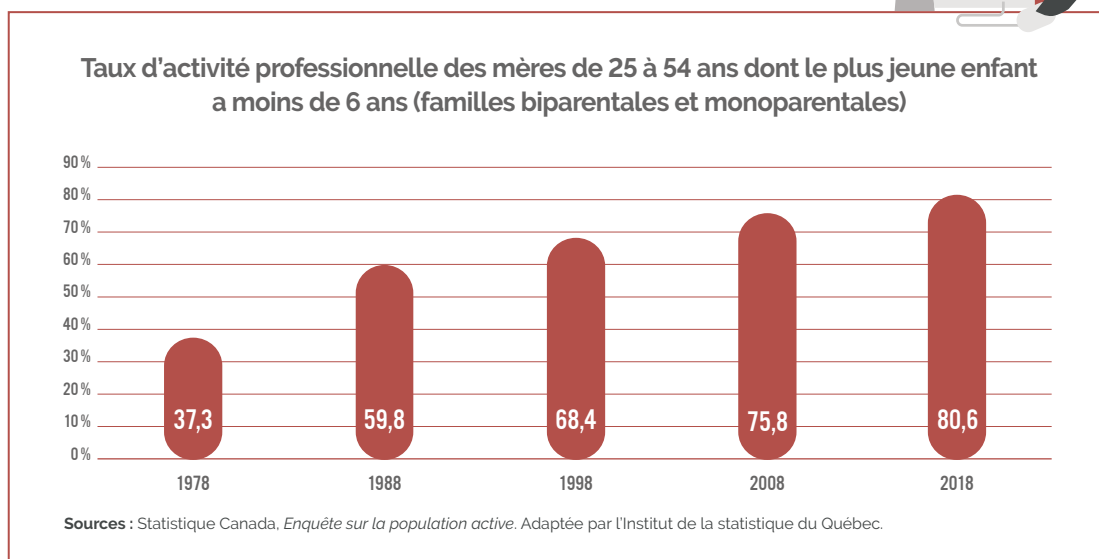
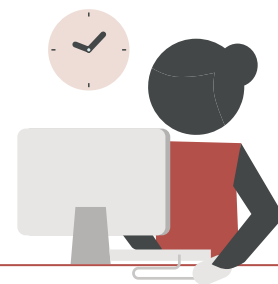
LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

Recherche et analyse : Nathalie St-Amour et Mélanie Bourque, Département de travail social, Université du Québec en Outaouais

Révision : Le comité de révision* et les réviseurs externes suivants :
Diane-Gabrielle Tremblay, École des sciences de l'administration, Université TÉLUQ ;
Marie Rhéaume, Réseau pour un Québec Famille

Quel est l'état de la situation au Québec ?

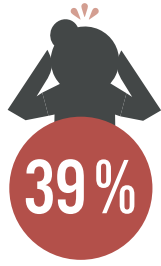
Dans les 40 dernières années, le portrait des familles du Québec a changé. De manière générale, le nombre d'enfants par famille a diminué. Par ailleurs, la participation des femmes au marché du travail a augmenté considérablement⁴²⁹.



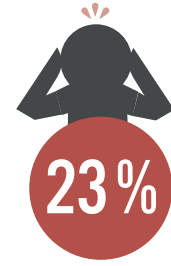
Déjà en 1997, à la veille de l'adoption de la nouvelle politique familiale, le gouvernement du Québec reconnaissait que concilier les responsabilités familiales et professionnelles représentait un enjeu majeur⁴³⁰.

* Les membres du comité de révision sont présentés à la page 2 du Portrait.

Vingt ans plus tard, la conciliation famille-travail demeure difficile.



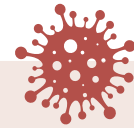
Proportions respectives des mères et des pères d'enfants de 6 mois à 5 ans qui présentaient un niveau élevé de stress lié à la conciliation des obligations familiales et extrafamiliales en 2018.



Source : Institut de la statistique du Québec, *La violence familiale dans la vie des enfants du Québec, 2012 et 2018 : les attitudes parentales et les pratiques familiales*.

Selon un sondage Léger réalisé en 2018 pour le compte du Réseau pour un Québec Famille, la proportion de parents pour qui la **conciliation famille-travail est une source importante de stress** est plus élevée chez⁴³¹ :

- > les femmes;
- > les parents qui passent de 60 à 180 minutes par jour dans les transports;
- > ceux dont le travail déborde sur la vie de famille chaque semaine;
- > ceux qui ont un diplôme universitaire (en raison du type de poste et des longues heures de travail qui y sont associées);
- > ceux qui ont un revenu inférieur à 40 000 \$ par année.



Un coup de sonde mené par l'Observatoire des tout-petits en novembre 2020 a démontré que les sources de stress s'accroissent en temps de pandémie, alors que 51% des parents de tout-petits affirment que leur niveau de stress face à la situation actuelle liée à la COVID-19 est élevé.

Toujours selon ce sondage,

59% des parents de tout-petits québécois trouvent même que la société n'est pas accommodante pour la conciliation famille-travail.

Quel est le lien entre la conciliation famille-travail-études et le développement des tout-petits ?

La difficulté à concilier les obligations professionnelles et les responsabilités familiales peut avoir des répercussions sur les pratiques parentales. Par exemple, un niveau élevé de conflits famille-travail diminue la disponibilité psychologique du parent pour son enfant et réduit la probabilité que le parent fasse des activités avec son enfant stimulant son développement (ex. : jouer à un jeu, lire avec son enfant, faire une sortie au parc)⁴³². Les parents qui vivent de tels conflits peuvent être plus irritables, moins chaleureux et moins constants avec leurs enfants^{433, 434}.

On parle de conflit famille-travail lorsque les demandes liées à l'emploi d'un individu interfèrent avec sa capacité à répondre à ses responsabilités familiales, ou l'inverse. Lorsque les tâches et les responsabilités s'accumulent, le risque de conflit est plus grand, car les individus ont une quantité limitée de temps, d'énergie et de concentration à consacrer à chacun de leurs rôles⁴³⁵.



Certains chercheurs croient donc que les conflits famille-travail pourraient compromettre les capacités parentales⁴³⁶.

Les conflits famille-travail seraient même associés à certaines pratiques parentales négatives. Par exemple, les parents qui rapportent des niveaux élevés de conflits famille-travail risquent davantage de crier, d'élever la voix ou de se mettre en colère contre leur enfant au moins une fois par jour. Ils sont aussi plus susceptibles de perdre patience au moins quelques fois par semaine lorsque leurs enfants demandent de l'attention⁴³⁷.

Tout cela peut avoir des répercussions sur le développement des enfants. Des études ont montré que les conflits famille-travail étaient associés à un moins bon contrôle des émotions et du comportement chez les tout-petits^{438, 439}. Des problèmes comme l'anxiété, la dépression, le non-respect des règles et les comportements agressifs ont également été observés⁴⁴⁰. Les répercussions seraient encore plus grandes lorsque les deux parents vivent de tels conflits⁴⁴¹.



Heureusement, les emplois qu'occupent les parents peuvent aussi avoir des effets bénéfiques. Selon une recherche menée par une équipe de chercheurs australiens, les mères et les pères qui rapportent avoir un travail qui les aide à se sentir accomplis et compétents sont plus constants dans leurs pratiques parentales et sont plus chaleureux^{442, 443}. Selon certains experts, la satisfaction et l'efficacité au travail pourraient même renforcer les liens entre le parent et son enfant⁴⁴⁴.



Les parents d'enfants ayant un handicap ou une incapacité vivent beaucoup de stress lié à la conciliation famille-travail-réadaptation. Pour certains parents, plus souvent des mères, il est difficile de concilier une participation au marché du travail en même temps que de composer avec l'incapacité de leur enfant et ses besoins en réadaptation⁴⁴⁵. Pour les mères et les pères ayant un enfant en situation de handicap, avoir plus de soutien et de latitude est une mesure pertinente qui leur permettrait de participer aux rencontres d'évaluation, de thérapie et de réadaptation de leur enfant, sans que cela occasionne de perte de revenu ou de perte d'emploi⁴⁴⁶.

Quelles sont les principales politiques publiques en place au Québec?

POLITIQUES	RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)	SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS À CONTRIBUTION RÉDUITE	CRÉDIT D'IMPÔT POUR FRAIS DE GARDE D'ENFANTS
GOVERNEMENTS	Québec	Québec	Québec
OBJECTIFS	Soutenir financièrement les nouveaux parents, les encourager dans leur désir d'avoir des enfants et les soutenir dans leur volonté de consacrer plus de temps à leurs enfants dans les premiers mois de leur vie ⁴⁴⁷ .	Permettre aux parents de s'appuyer sur des services fiables, accessibles et stimulants, tout en continuant à assumer leur rôle dans l'éducation de leurs jeunes enfants ⁴⁴⁸ .	Favoriser l'accès des parents aux services d'une garderie privée non subventionnée, d'une personne non reconnue (milieu de garde à domicile non subventionné) ou d'une gardienne à domicile.
CRÉATION ET MISES À JOUR	Le RQAP est en place depuis le 1 ^{er} janvier 2006 ⁴⁴⁹ . La <i>Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail</i> , a été sanctionnée le 29 octobre 2020 et mise en vigueur le 1 ^{er} janvier 2021.	Le réseau des CPE a été mis sur pied en 1997 à partir des garderies sans but lucratif et des agences de garde en milieu familial ⁴⁵⁰ .	Le crédit d'impôt pour frais de garde pour enfants existe depuis 1994 ⁴⁵¹ .
PORTÉE	Toutes les travailleuses et tous les travailleurs – salariés et autonomes – admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption ⁴⁵² . L'admissibilité est décrite à l'article 3 de la <i>Loi sur l'assurance parentale</i> ⁴⁵³ .	Les parents d'un enfant de moins de 5 ans qui satisfont à l'un des critères de l'article 3 du <i>Règlement sur la contribution réduite</i> , tels qu'être citoyen canadien ou résident permanent ⁴⁵⁴ .	Lorsque les familles ne peuvent bénéficier des services éducatifs à contribution réduite, elles peuvent obtenir un crédit d'impôt remboursable pour frais de garde d'enfants variant de 26 % à 75 % des frais de garde admissibles, selon le niveau de revenu familial net.



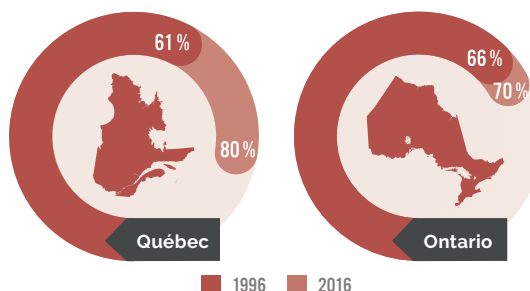
POLITIQUES	<i>LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL</i> ⁴⁵⁵	PROGRAMME DE SOUTIEN FINANCIER EN MATIÈRE DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES DESTINÉ À CERTAINS MILIEUX D'ENSEIGNEMENT POUR LES PARENTS-ÉTUDIANTS	PROGRAMME DE SOUTIEN FINANCIER EN MATIÈRE DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL DESTINÉ AUX MILIEUX DE TRAVAIL
GOUVERNEMENTS	Québec	Québec	Québec
OBJECTIFS	Améliorer la qualité de vie des familles et bonifier les congés pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même ⁴⁵⁶ . Notamment, la <i>Loi</i> fait en sorte qu'un salarié ayant trois ans de service continu chez un même employeur a droit à un minimum de trois semaines continues de vacances. Elle prévoit aussi qu'un salarié n'a plus à avoir trois mois de service continu chez un même employeur pour bénéficier de certains congés de longue durée pour des raisons familiales ou parentales ⁴⁵⁷ .	Soutenir financièrement les centres de services scolaires qui offrent des services de formation professionnelle et de formation aux adultes ainsi que certains établissements d'enseignement supérieur. Le programme vise donc à favoriser l'adoption de bonnes pratiques en matière de conciliation famille-travail-études (CFTE) au bénéfice des parents-étudiants. Le programme est doté d'un budget de 200 000 \$ par année ⁴⁵⁸ .	Soutenir les employeurs et les organisations qui souhaitent adopter de bonnes pratiques en matière de conciliation famille-travail (CFT) afin d'améliorer la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs qui ont des responsabilités familiales. Le programme vise également à positionner la CFT comme pratique organisationnelle qui rapporte collectivement ⁴⁵⁹ . Le soutien financier associé au programme varie selon la nature du projet. La subvention maximale est de 40 000 \$ ⁴⁶⁰ .
CRÉATION ET MISES À JOUR	La <i>Loi</i> est entrée en vigueur en 2018.	Ce programme est entré en vigueur en 2018. Il le sera jusqu'au 31 mars 2021.	Ce programme est entré en vigueur en 2018. Il le sera jusqu'au 31 mars 2021.
PORTÉE	Tous les salariés québécois.	Tout centre de services scolaire qui offre des services de formation professionnelle et de formation aux adultes et certains établissements d'enseignement supérieur dont les cours sont donnés au Québec.	Tout employeur de moins de 500 employés immatriculé au Registraire des entreprises et qui a son siège social au Québec. Les employeurs admissibles peuvent varier en fonction des différents volets du programme.

À quel point ces politiques publiques sont-elles efficaces ?

LES SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS À L'ENFANCE

Selon plusieurs experts, la mise en place au Québec du réseau des services de garde éducatifs a contribué à l'augmentation importante de la présence des mères québécoises sur le marché du travail^{461, 462, 463, 464}.

De 1996 à 2016, le **taux d'activité des femmes de 15 à 44 ans** dont l'enfant le plus jeune était âgé de moins de 3 ans a augmenté de près de 19 points de pourcentage au Québec (passant de 61 % à 80 %), comparativement à une hausse de 4 points en Ontario (passant de 66 % à 70 %), province qui ne dispose pas d'un tel réseau⁴⁶⁵.



Cependant, certaines lacunes subsistent. Par exemple, certains parents qui travaillent selon des horaires atypiques ont plus de difficulté à avoir accès à des services de garde⁴⁶⁶. Selon une enquête de l'Institut de la statistique du Québec, en 2015, **29 % des pères et 26 % des mères d'enfants de 0 à 5 ans avaient un horaire de travail atypique**, c'est-à-dire qui travaillaient les soirs, les fins de semaine ou sur appel. Les jeunes parents (29 ans ou moins), les parents nés à l'extérieur du Canada, ceux sans diplôme secondaire et ceux ayant un faible revenu étaient plus susceptibles de travailler en fonction d'horaires atypiques^{467, 468}. Au Québec, en 2016, seulement 1 % des CPE et des garderies (subventionnées ou non) offraient des services le soir, la nuit ou les fins de semaine^{469, 470}.



Les barrières d'accès au réseau des services de garde sont abordées plus en détail dans le chapitre sur les services éducatifs à l'enfance.

LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

À l'heure actuelle, le RQAP est plus accessible que ne l'était le Programme d'assurance-emploi qu'il a remplacé, car il est admissible aux travailleurs autonomes et son seuil d'admissibilité est plus faible.

La mise en place du RQAP en 2006 a contribué à l'augmentation de la proportion de mères et de pères demandant un congé parental. On estime que près de 1,9 million de prestataires en ont bénéficié de 2006 à 2020 pour prendre soin d'environ 1 100 000 enfants⁴⁷¹.



La proportion des mères ayant bénéficié de prestations s'établissait à 79,6% en 2019 comparativement à 69,3% en 2005. Chez les pères, l'effet du RQAP s'est fait sentir dès 2006. En effet, la proportion des pères qui ont bénéficié de prestations a presque doublé, passant de 27,8% en 2005 à 56,1% en 2006. Depuis 2006, le taux de participation des pères n'a cessé de croître pour s'établir à 72,0% en 2019⁴⁷².



UNE PARTICIPATION ACCRUE CHEZ LES PÈRES

La principale raison qui explique l'augmentation de la proportion de pères demandant un congé parental est le fait qu'ils se sentent de plus en plus légitimes et autorisés à prendre un congé lors de la naissance de leur enfant, grâce notamment au congé de paternité non transférable à la mère⁴⁷³.

Ce phénomène a des effets positifs sur le développement des tout-petits. En effet, la recherche montre qu'un congé d'au moins cinq semaines influence la façon dont un homme apprend à devenir père et continue à l'être par la suite. La présence paternelle contribuerait également à un meilleur partage des responsabilités parentales entre le père et la mère⁴⁷⁴.

LES LIMITES DU RQAP

Des critiques ont toutefois été formulées à l'égard du RQAP. Par exemple, la structure du régime convient principalement aux parents travaillant à temps complet. Les étudiants, les parents sans emploi ou ceux travaillant à temps partiel reçoivent des montants nettement inférieurs, et certains n'y ont même pas accès⁴⁷⁵. Cela dit, les montants auxquels sont admissibles ces personnes demeurent plus élevés qu'ils ne l'étaient dans le régime canadien.



Une recherche québécoise a également montré que la durée du congé pris par les pères peut varier en fonction du niveau socioéconomique de la famille et du secteur professionnel du père⁴⁷⁶. Le père peut choisir de retourner au travail après cinq semaines pour assurer la sécurité financière de la famille ou parce que son employeur est réticent à l'idée qu'il prenne un congé plus long. Cette réticence se fait surtout sentir dans les secteurs à dominance masculine⁴⁷⁷.

En septembre 2020, le Regroupement pour la valorisation de la paternité (RVP) réclamait un allongement de trois semaines du congé de paternité dans le régime de base, portant celui-ci à huit semaines plutôt que cinq. Selon le RVP, cela renforcerait les bienfaits associés à l'engagement des pères par rapport à leur enfant et à leurs responsabilités parentales. Cette mesure pourrait aussi avoir un effet sur le changement de la norme sociale associée à la prise de congé par le père⁴⁷⁸.



LE PROJET DE LOI N° 51



La Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail, sanctionnée le 29 octobre 2020, cherche d'ailleurs à répondre à certaines de ces critiques tout en améliorant la flexibilité du régime⁴⁷⁹.

Voici la plupart des nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021 :

- La période à l'intérieur de laquelle les prestations parentales, de paternité et d'adoption peuvent être prises passera de 52 semaines (12 mois) à 78 semaines (18 mois);
- Quatre semaines additionnelles de prestations partageables seront attribuées lorsque les deux parents utilisent un minimum de huit semaines de prestations parentales ou d'adoption chacun;
- Cinq semaines de prestations exclusives seront octroyées à chacun des parents lors d'une naissance ou d'une adoption multiples;
- Cinq semaines de prestations exclusives seront offertes à tous les parents adoptants⁴⁸⁰.

LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Enfin, il est encore trop tôt pour connaître les répercussions sur la conciliation famille-travail du projet de loi n°176 modifiant la *Loi sur les normes du travail*. L'Ordre des conseillers en ressources humaines a toutefois bien accueilli l'ajout des mesures facilitant la conciliation travail-vie personnelle, notamment en raison des effets positifs sur la santé des travailleurs⁴⁸¹.

La Coalition pour la conciliation famille-travail-études déplore pour sa part que les modifications apportées ne fassent pas partie d'un plan complet en conciliation famille-travail-études. Bien que la Coalition apprécie plusieurs des modifications, elle aurait souhaité que les salariés puissent bénéficier de plus de congés rémunérés pour obligations familiales ou parentales⁴⁸². Pour certains experts, un tel plan devrait également comporter davantage de possibilités d'effectuer du télétravail et d'aménager son temps de travail en fonction de sa réalité personnelle et familiale⁴⁸³. La crise de la COVID-19 a fait ressortir l'importance de ces besoins chez les travailleurs qui sont des parents de jeunes enfants.

Selon un sondage sur la conciliation famille-travail réalisé en janvier 2018 auprès de 3 006 parents québécois pour le compte du Réseau pour un Québec Famille, 55% des parents de tout-petits n'utilisent pas de mesures de conciliation famille-travail même s'ils y ont accès, car ils préfèrent se débrouiller par d'autres moyens⁴⁸⁴. Ces résultats soulèvent des questions. Les mesures de conciliation famille-travail sont-elles adaptées aux besoins des parents? Les parents québécois se sentent-ils à l'aise de les utiliser?

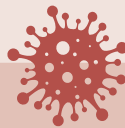


Comment pourrions-nous faire mieux ?



Selon les experts, l'amélioration de la conciliation famille-travail au Québec à l'heure actuelle passerait par une offre et une application de mesures variées dans les entreprises, qui répondraient aux besoins des travailleuses et des travailleurs.

Deux mesures sont particulièrement recherchées par les parents de jeunes enfants : le télétravail et l'aménagement du temps de travail⁴⁸⁵. Enfin, selon l'experte Diane-Gabrielle Tremblay, l'amélioration de la conciliation famille-travail au Québec passerait par un accès à ces mesures pour le plus grand nombre de salariés possible⁴⁸⁶.



Un sondage commandé en juin 2020 par le Réseau pour un Québec Famille indique que les travailleurs auront besoin dans le contexte de la pandémie d'une plus grande adaptabilité de la part de leur employeur en matière de conciliation famille-travail, notamment pour la flexibilité des horaires et la possibilité de s'absenter ou d'interrompre le travail subitement. **Ce sondage montrait que 46 % des personnes interrogées croyaient que les mesures de conciliation famille-travail proposées par leur employeur allaient devoir être adaptées.** Par ailleurs, 39 % des répondants estimaient qu'ils avaient besoin d'accommodements plus fréquents au travail pour des raisons de conciliation famille-travail. Parmi les mesures souhaitées, on trouvait :



un horaire flexible (79 %);



un plus grand nombre de congés payés pour des motifs familiaux (73 %);



la possibilité de retourner rapidement à la maison en cas de besoin (77 %);



la possibilité de constituer une banque d'heures pour du temps accumulé (68 %);



la possibilité d'interrompre le travail pour une certaine période si une situation survient (74 %);



le maintien des possibilités de télétravail (66 %)⁴⁸⁷.

RÉDUIRE LA DURÉE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL



La réduction de la durée de la semaine de travail (par exemple de 35 à 30 heures) peut aussi être une mesure de conciliation famille-travail. En 2016, la Suède avait mis en place une politique de réduction du temps de travail afin d'établir à 6 heures la durée d'une journée de travail normale. Au Québec, c'est toutefois la semaine de 4 jours qui est davantage recherchée par les parents⁴⁸⁸.

OFFRIR DES AMÉNAGEMENTS ET DE LA FLEXIBILITÉ

Les entreprises régies par le Code du travail canadien (les télécommunications par exemple) prévoient aussi le droit de demander des aménagements du temps de travail. Les employés doivent avoir effectué 6 mois de travail continu pour en faire la demande, et ils peuvent demander des aménagements concernant le nombre d'heures de travail, l'horaire de travail et le lieu de travail. Ces aménagements doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et l'employé⁴⁸⁹.



Les gouvernements peuvent mettre en place des règlements pour faciliter la conciliation famille-travail pour les parents de jeunes enfants. Par exemple, le gouvernement **australien** a adopté en 2009 le *Fair Work Act*⁴⁹⁰. Cette disposition de la loi octroie aux parents d'enfants d'âge scolaire ou plus jeunes le droit de demander des arrangements flexibles au travail⁴⁹¹.

Voici quelques exemples d'arrangements qui peuvent être demandés :

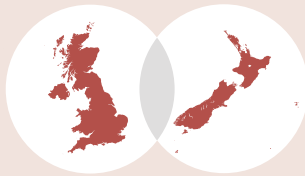


- > Changer l'heure de début et de fin de la période de travail;
- > Demander un poste à temps partiel ou un partage de poste;
- > Répartir les heures de travail sur un plus petit nombre de jours;
- > Travailler des heures supplémentaires pour prendre un congé par la suite;
- > Prendre une journée de congé plutôt qu'un montant d'argent pour compenser les heures supplémentaires;
- > Modifier le lieu de travail (ex. : travailler de la maison).

Bien que les employeurs aient le droit de refuser, ils doivent avoir de sérieuses raisons pour ce faire. Parmi les raisons admissibles, on trouve les suivantes :



- > L'arrangement est trop coûteux pour l'employeur;
- > Les arrangements nécessiteraient des accommodements de la part des autres employés qui ne sont pas possibles;
- > Les arrangements demandés entraîneraient une trop grande perte de productivité;
- > Les arrangements auraient d'importantes répercussions sur le service à la clientèle.



D'autres pays ont des politiques semblables à celle de l'Australie. C'est notamment le cas de la **Grande-Bretagne** et aussi de la **Nouvelle-Zélande** avec l'*Employment Relations (Flexible Working Arrangements) Amendment Act 2007*. Cette politique met de l'avant un « droit statutaire à un aménagement flexible du temps de travail »⁴⁹².

SOUTENIR LES EMPLOYEURS

Des mesures peuvent aussi permettre de soutenir les entreprises. Certains gouvernements ailleurs dans le monde ont mis en place des politiques pour soutenir les employeurs qui veulent revoir l'organisation du travail dans leur entreprise. Ces outils créés par les gouvernements favorisent l'innovation dans les milieux de travail. Par exemple, en **Allemagne**, le ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche a lancé en 2009 un service de recherche et développement appelé « Équilibre entre la flexibilité et la stabilité dans un monde professionnel en changement »⁴⁹³.

Au Québec, le Réseau pour un Québec Famille a mis sur pied l'initiative Concilivi, qui comprend notamment le Sceau Concilivi ainsi qu'un centre d'expertise spécialisé en conciliation famille-travail. Cette initiative s'inscrit dans la suite de la norme du Bureau de normalisation du Québec (norme BNQ 9700-820). Son objectif est de reconnaître et de valoriser les entreprises qui mettent en place des démarches de consultation de leurs employés en vue d'adopter des mesures de conciliation famille-travail répondant à leurs besoins⁴⁹⁴.



En Suède, les parents ont droit à 120 jours de congé par année lorsque leur enfant est malade. Cette mesure peut grandement les aider à réduire le stress que peut engendrer la peur de perdre son emploi lorsqu'une famille a un enfant handicapé ou gravement malade⁴⁹⁵.



L'amélioration de l'**accès au transport collectif et de la qualité de ses services** peut être une importante mesure de conciliation famille-travail. Il en est question au chapitre 14.