

**Compte rendu
Rencontre sur la conciliation famille/travail
5 septembre 2003
UQAM**

1. Mot de bienvenue et présentation du contexte de la journée.

Annie Devault présente le contexte de la journée et informe les participants du mandat du GRAVE-ARDEC (le Groupe de Recherche et d'Action sur la Victimization des Enfants – Alliance de Recherche sur le Développement des Enfants dans leur communauté).

Certains connaissent les origines du groupe : le Larehs.

Johanne Laverdure présente le mandat de l'Institut national de santé publique du Québec. Elle nous informe du cadre (article 54 de la Loi sur la santé publique) dans lequel devra être produit un avis au Ministre de la santé et des services sociaux. Elle nous rappelle que cet avis a pour objectif d'informer le Ministre dans son rôle de conseiller du gouvernement sur les politiques aptes à favoriser une amélioration de l'état de santé et du bien être de la population et ce au regard de la conciliation famille/travail. Le document doit être complété pour le printemps prochain.

2. Tour de table : les enjeux de la conciliation famille/travail.

Le tour de table est un moment intéressant dans cette journée de réflexion. Chacun présente son analyse et ses préoccupations au sujet de la conciliation famille/travail. La diversité de la provenance des différents intervenants nous permet d'apprécier la complexité de cette problématique et d'en faire un portrait assez global.

Au niveau social et politique.

Les constats

Il est important de se replacer dans le contexte social actuel où, dans plusieurs familles, les deux membres du couple, dont ceux avec de très jeunes enfants, se retrouvent sur le marché du travail. La conciliation famille/travail est un défi qui se poursuit tout au long des étapes de développement de la famille. Il semble que dans le débat actuel, seules les familles avec de jeunes enfants, sont considérées. Pourtant les familles avec des adolescents doivent également jongler avec le difficile équilibre entre les obligations familiales et celles reliées au monde du travail. Le vieillissement de la population et le désengagement de l'État qui laisse aux familles l'entière

« responsabilité » de s'occuper d'un parent vieillissant dans le besoin sont également des enjeux. Il peut être intéressant de voir ce qui se passe dans les autres pays afin d'être inspiré pour les actions à entreprendre, entre autres dans les pays scandinaves.

Il semble y avoir un consensus, dans le groupe, à l'effet que la société reconnaît de plus en plus le problème de la conciliation famille/travail mais un autre pas doit être franchi par rapport aux actions à entreprendre. Cette étape appelle un réel engagement politique et une réflexion sur la question des coûts afférents aux différentes mesures mises en place. Qui doit payer? Les parents? Les gens sans enfant? Les entreprises? Les gouvernements?

Les stratégies proposées

Il est nécessaire de redonner une place à la famille dans notre société (où prévaut un faible taux de natalité), de changer les mentalités et les valeurs (société de consommation, individualisme). Il faut valoriser le rôle de parent et reconnaître la place qu'occupe de plus en plus les pères dans la famille lorsque sont envisagées les mesures de conciliation famille/travail.

L'arrimage intersectoriel est important. Il permet d'agir dans les différentes sphères de la vie des familles. Il faut penser à l'organisation du quotidien des familles, que ce soit sur le plan de l'accès aux loisirs, au transport, à la collaboration du milieu scolaire ou aux heures d'accessibilité des services aux familles. Certaines municipalités tiennent compte de ces facteurs dans le développement de leur politique familiale. Ces différentes structures influencent la qualité de vie des familles mais réciproquement les difficultés des familles à concilier leurs obligations familiales et professionnelles leur permettent plus difficilement d'être actif au sein de leur communauté.

Au niveau des milieux de travail

Les constats

La conciliation famille/travail n'est pas seulement une responsabilité publique. Chacun, notamment les employeurs, doit contribuer afin de permettre aux familles de mieux concilier leurs obligations familiales et professionnelles. La qualité de vie, ou équilibre de vie, influence le rendement des employés au travail. Les mesures utilisées par les employeurs pour favoriser la conciliation famille/travail ou même la conciliation vie personnelle/travail permettent, de réduire le stress, d'augmenter la motivation et le sentiment d'appartenance à l'entreprise et donc, par ricochet, la rétention des employés. Elles diminuent probablement aussi les coûts associés aux services de santé pour les employeurs (absentéismes, remplacement du personnel malade, services de soutien psychologique aux employés en épuisement professionnel).

Plusieurs facteurs peuvent influencer le degré « d'ouverture » des employeurs face à la conciliation famille/travail. Dans les milieux où les femmes sont fortement représentées, la conciliation famille/travail représente certainement un enjeu, alors

qu'elle représente un défi différent dans les entreprises ou organisations où la main-d'œuvre est principalement composée d'hommes. La présence d'un syndicat préoccupé par la question de la conciliation famille/travail influence également les mesures qui sont mises en place dans une organisation. La Fédération des Professionnelles de la CSN présente d'ailleurs ce thème dans ses priorités en vue des prochaines négociations.¹

On suppose aussi que dans les milieux où la moyenne d'âge des employés et des gestionnaires est plus jeune, la sensibilité à la problématique de la conciliation famille/travail risque d'être plus grande. Finalement, la taille de l'organisation a un impact sur la façon d'envisager cette problématique. Certains membres du groupe semblent sensibles au défi particulier que peut représenter l'établissement de mesures qui peuvent favoriser la conciliation famille/travail dans les petites et moyennes entreprises (PME) ou organisations. Les limites budgétaires et le nombre réduit d'employés demandent de la flexibilité et de la créativité de la part des gestionnaires et de leur équipe. Une étude récente du Conseil de la Famille et de l'Enfance auprès de 6 PME a permis aux membres du Conseil de mieux appréhender cette réalité.

Les stratégies proposées

Afin de promouvoir les mesures susceptibles de favoriser la conciliation famille/travail, les employeurs doivent être convaincus de leur efficacité et ont besoin de mesures observables. Davantage d'études sur les bénéfices de la conciliation famille/travail devraient fournir des informations sur les avantages inhérents à ces mesures pour la bonne santé de l'entreprise.

Les conditions actuelles du marché de l'emploi ne sont pas à négliger lorsque nous abordons cette problématique : emplois précaires, à temps partiel, compétitivité en lien avec la mondialisation. Le vieillissement de la population active constitue un autre élément qui influencera la problématique de la conciliation famille/travail. Dans un proche avenir, en raison de la rareté de la main-d'oeuvre, les employeurs devront proposer des mesures satisfaisantes afin d'attirer et de retenir les travailleurs.

3. Travail en sous-groupes : quelles mesures doivent être privilégiées par les différentes instances concernées, le milieu du travail, les organismes de soutien à la famille et la famille elle-même, pour favoriser la conciliation famille/travail ?

La seconde partie de la journée débute par une mise en situation. Les participants se regroupent en deux équipes de quatre. Ils sont alors invités à adopter le rôle de conseiller au ministre de la santé et des services sociaux. L'exercice consiste à débattre des mesures qui pourraient être recommandées au ministre afin de favoriser la conciliation famille/travail. Le groupe doit établir un consensus autour d'une mesure à recommander au ministre. Il faudra ensuite, en grand groupe, proposer une ou deux mesures susceptibles de susciter des changements en matière de conciliation famille/travail. Il faut dire que l'avant-midi a bien préparé les esprits car les

¹ Fédération des Professionnelles de la CSN (2003). Atteindre l'équilibre, une nécessité, Montréal.

échanges dans les deux groupes vont bon train. Nous sommes prêts à faire bouger les choses en matière de conciliation famille/travail !

Parmi les idées proposées :

- ✚ reconnaissance économique universelle du rôle parental;
- ✚ attribution d'un revenu minimum garanti aux familles;
- ✚ allocation d'un revenu annuel de base aux citoyens de 16 ans et plus;
- ✚ reconnaissance plus grande de la place des familles dans la société;
- ✚ mise sur pied d'une campagne de sensibilisation dans les médias (du type prévention de la conduite en état d'ébriété) pour lutter contre les préjugés, l'individualisme, pour valoriser le rôle des parents, redonner une place de choix à la famille et aux enfants;
- ✚ création d'un ministère de l'enfance et de la famille (ou réintroduire);
- ✚ établissement d'une politique familiale interministérielle avec une préoccupation pour les relations fédérales/provinciales;
- ✚ implantation d'un programme de type « Initiatives amies des bébés » pour les établissements et les municipalités;
- ✚ élaboration d'un guide pour les entreprises sur les mesures à mettre en œuvre pour favoriser la conciliation famille/travail en utilisant un langage qui a un sens pour eux et qui leur parle des effets bénéfiques pour leur entreprise;
- ✚ organisation de visites par des dirigeants d'entreprises novatrices quant aux mesures utilisées pour favoriser la conciliation famille/travail (nous proposons Teraxion !).

4. Établir un consensus sur l'orientation à privilégier pour influencer les politiques publiques en matière de conciliation famille/travail.

Dans cette partie de l'exercice, un représentant de chaque équipe présente la mesure qui a été retenue par son groupe. Le but est ensuite d'établir un consensus sur **une mesure** à prioriser dans l'action.

Les participants veulent bien se prêter au jeu en suggérant une seule proposition mais s'entendent sur le fait qu'il faut agir à différents niveaux afin de favoriser les changements en matière de conciliation famille/travail.

Les participants des deux groupes semblent d'accord pour dire que les deux mesures qu'ils ont privilégiées peuvent se compléter et faire partie d'un seul plan d'action.

Mesure proposée par le groupe 1 :

Le gouvernement doit donner le ton afin de favoriser les changements sociaux au sujet de la conciliation famille/travail. Il doit le faire par le biais d'un engagement économique universel envers les besoins essentiels des familles. Il ne s'agit pas d'un montant symbolique mais bien d'un engagement envers les besoins réels des enfants et des parents. Ce « revenu minimum garanti aux familles » pourra diminuer le

stress relié aux conditions qui vont de pairs avec le marché actuel de l'emploi (chômage, précarité d'emploi, emplois à temps partiel). Il permettra aux parents, par exemple, de faire des choix quant au temps qu'ils désirent passer au travail ou à la maison. Cette mesure exprime un choix de société qui reconnaît les responsabilités parentales et qui affirme l'importance de la place des familles.²

Mesure proposée par le groupe 2 :

En continuité, ce choix de société de redonner une place aux familles passera par la diffusion d'une campagne dans les médias ayant pour titre « du temps pour la famille ». Cette campagne de sensibilisation vise dans un premier temps à sensibiliser la population générale aux exigences de concilier vie de famille et travail. Cette campagne s'inscrit cependant dans une démarche plus vaste où chaque territoire québécois a mis sur pied une table de concertation famille/travail dans laquelle on retrouve des représentants de divers secteurs (garderie, école, loisir, municipalité, milieu de travail, syndicat). Ce groupe de travail a pour objectif d'établir un plan d'action qui vise à mettre en place des mesures concrètes adaptées à la réalité de son territoire. La campagne publique aura d'autant plus d'impact qu'elle s'inscrit dans des démarches terrain et dans une perspective de rallier les paliers locaux, régionaux et nationaux de gouvernement.

5. Mot de la fin

Annie Devault remercie les gens de leur présence et de leur participation. Le compte rendu de la rencontre sera envoyé à tous. La liste des participants sera également revue et corrigée.

Nous informerons les participants des suites des démarches. Notre groupe est à produire une recension des écrits permettant de produire un Avis au Ministère de la santé et des services sociaux. Dans le cadre de cette démarche et suite aux résultats de notre journée, nous garderons contact avec les participants de manière à recueillir leur opinion au moment opportun.

² Je vous invite à consulter un document intéressant de la fondation Laidlaw qui traite de l'exclusion sociale des enfants à travers la situation d'emploi des parents. La problématique de la conciliation famille/travail y est abordée. Le document s'intitule: Does work include Children? The effects of the Labour Market on Family Income, Time and Stress. Vous pouvez trouver ce document sur le site de la fondation Laidlaw au www.laidlawfdn.org.