CONCILIER POUR LA VIE
Famille • Travail • Études

COALITION POUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

PLATEFORME POLITIQUE
POUR FAIRE FACE AUX NOUVEAUX DÉFIS

Janvier 2016

INTRODUCTION

La Coalition pour la conciliation famille-travail-études, ci-après la Coalition, a débuté ses travaux en 2013. Elle a convenu d'adopter une plateforme politique présentant ses valeurs et ses orientations afin d'encadrer son travail, de faciliter le développement de ses prochaines actions et de susciter une très large adhésion.

La Coalition adhère à la définition de la conciliation travail-famille (CTF) établie par la norme du Bureau de normalisation du Québec (BNQ) : « La CTF, c'est la recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale ». Cette norme apporte également les précisions suivantes: « la vie familiale fait référence aux personnes avec lesquelles la travailleuse et le travailleur ont un lien de dépendance, dont la famille, la famille proche, la famille élargie et les amis[1] ».

Ce document présente les raisons pour lesquelles la Coalition existe, les valeurs et les principes partagés par les organisations membres, de même que les principales recommandations qu'elle présente afin de mettre en place des solutions et des alternatives en réponse aux nombreux problèmes vécus au quotidien par toutes les composantes de la population québécoise.

[1] **BUREAU DE NORMALISATION DU QUÉBEC**. *Norme conciliation travail-famille*, Québec, 2010, [En ligne][http://www.bnq.qc.ca/fr/normalisation/ressources-humaines/conciliation-travail-famille.html] (Consulté le 10 mars 2015).

QU'EST-CE QUE LA COALITION POUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES?

La Coalition représente près de deux millions[2] de femmes et d'hommes au Québec. Elle est composée des principales organisations syndicales québécoises et des organisations féministes, communautaires et populaires[3] œuvrant à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs, des parents-étudiants ainsi que des proches aidantes et aidants.

Depuis plusieurs années, chaque organisation membre de la Coalition a porté des revendications concrètes, a réalisé des actions, fait des représentations auprès de personnes dirigeant divers organismes et de responsables gouvernementaux sur la conciliation famille-travail-études, sans obtenir beaucoup de succès. C'est pourquoi les organismes membres de la Coalition ont décidé d'unir leur voix et leur capacité d'action afin d'obtenir les changements qui s'imposent. La Coalition souhaite donner une réponse collective aux bouleversements et aux nouvelles réalités auxquels la population est confrontée.

Notre Coalition porte donc un projet commun, endossé par toutes ses organisations membres, pour que les Québécoises et les Québécois fassent des gains significatifs en matière de conciliation famille-travail-études.

[2] Les organisations syndicales à elles seules représentent près de 1 358 300 personnes.
[3] Une liste exhaustive des organisations membres de la Coalition est présentée en annexe.

QUELS SONT NOS VALEURS ET NOS PRINCIPES?

La Coalition défend les valeurs et les principes suivants :

- L'engagement des citoyennes et des citoyens à la construction d'une société basée sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les sphères privée, du travail et de la collectivité;

- L'importance de trouver des solutions applicables tant aux hommes qu'aux femmes permettant le maintien des femmes sur le marché du travail et aux études dans une perspective féministe;

- La reconnaissance des besoins des personnes, dont les proches aidantes et aidants, devant assumer les responsabilités familiales et sociales à l'égard des enfants, des adolescentes et adolescents, des conjointes et conjoints, des parents, des amies et amis ou des personnes vieillissantes en perte d'autonomie, malades, handicapées ou vivant avec des limitations et de leur entourage;

- La nécessité de maintenir les services publics de soins à domicile et d'hébergement, notamment afin de supporter les proches aidantes et aidants dans leur soutien aux personnes en difficulté ou en perte d'autonomie;

- L'accessibilité et le maintien des mesures et des avancées déjà en application dans tous les secteurs d'activités : les secteurs public, parapublic et péripublic, les organismes gouvernementaux et le secteur privé;

- La reconnaissance des responsabilités de l'État (secteurs public, parapublic et péripublic, dont les municipalités) pour la mise en place de solutions collectives et non seulement individuelles en réponse aux besoins;

- La reconnaissance des responsabilités des employeurs, des établissements d'enseignement et des municipalités dans la participation et la recherche de solutions concrètes dans les milieux de travail et d'études.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL DOIT S'ADAPTER AUX BESOINS DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS ET NON L'INVERSE

Les changements survenus aux divers aspects de la vie en société ces dernières années, voire depuis quelques décennies, appellent de nouvelles réponses pour que la conciliation entre les différentes sphères de nos vies se fasse sans accroc. Les travailleuses et les travailleurs ne doivent pas être les seuls à devoir s'adapter.

Au titre de ces changements, il n'y a qu'à penser à la présence massive des femmes sur le marché du travail, particulièrement celles qui ont des enfants en bas âge ou des proches malades, handicapés ou vivant avec des limitations, aux transformations dans la composition et la dynamique familiales, au vieillissement de la population québécoise, aux nouvelles répartitions des rôles attribués aux membres de la famille ainsi qu'aux bouleversements dans le monde du travail, notamment dans l'organisation du travail. D'autant plus que la précarisation du travail s'accentue, notamment avec plus du tiers des emplois pouvant être maintenant considérés comme atypiques et qui, plus souvent qu'autrement, rendent très difficile la prévisibilité en matière de temps de travail et de revenus.

Cette tendance est aussi exacerbée par l'utilisation des technologies de l'information qui modifie l'organisation du travail et les frontières entre temps de travail et temps hors travail. Cette dynamique a pour effet de rendre captive la main-d'œuvre, l'oblige à être disponible en tout temps et à faire des heures supplémentaires souvent exigées à la dernière minute. La vie des personnes s'en trouve bouleversée et il leur est difficile de s'adapter à un tel rythme, lequel a des effets importants sur leur santé, leurs vies familiale, personnelle et collective.

Même les emplois dits typiques sont affectés puisque, dans la plupart des milieux de travail, les employeurs sont de plus en plus exigeants. Ils demandent aux travailleuses et aux travailleurs d'accroître leur disponibilité en temps et en productivité. Les journées de travail s'intensifient de plus en plus et souvent le temps travaillé s'étale en dehors de la semaine régulière de travail. L'exemple du personnel du réseau de la santé et des services sociaux est probant. Plutôt que d'embaucher du personnel supplémentaire et de pourvoir les postes vacants dans le réseau, les employeurs misent sur des stratégies de gestion à court terme onéreuses en usant et abusant des heures supplémentaires ou en ayant recours au personnel des agences de placement.

Pour les membres de la Coalition, il est évident que les problèmes de conciliation famille-travail-études ne relèvent pas du manque d'organisation des personnes en emploi. Ils sont liés directement à l'organisation du travail et à l'absence de dialogue entre les employeurs et les travailleuses et travailleurs. L'adaptabilité exigée des employeurs ne doit plus reposer uniquement sur les travailleuses et les travailleurs. Les enjeux autour du temps, soit l'aménagement et la réduction du temps de travail sont déterminants pour la conciliation famille-travail-études.

L'ORGANISATION DES ÉTUDES DOIT S'ADAPTER AUX BESOINS DES PARENTS-ÉTUDIANTS ET NON L'INVERSE

La parentalité est présente chez 25 % de la population étudiante dans le réseau de l'Université du Québec et, à l'Université Laval, elle atteindrait jusqu'à 40 % dans certains domaines, selon l'Association de parents étudiant ou travaillant à l'Université Laval (APETUL)[4]. Malgré cette présence significative, aucune ou peu de mesures dans les règlements des études balise

[4] **BÉLANGER, Annie-Pierre**. *La situation des parents-étudiants : Les femmes, la maternité et l'université : une histoire de sexisme*, Québec, 7 mars 2013, [En ligne] [http://www.asse-solidarite.qc.ca/ultimatum/la-situation-des-parents-etudiants-les-femmes-la-maternite-luniversite-une histoire-de-sexisme/] (Consulté le 10 avril 2013).

la situation spécifique des parents-étudiants, et ce, dans la grande majorité des établissements d'enseignement.

Pour des raisons biologiques et culturelles, la conciliation famille-travail-études est d'autant plus lourde pour les femmes à l'occasion de la grossesse, de la naissance et des premières années de vie des enfants. En effet, 70 % des parents-étudiants sont des femmes. Si la présence massive des femmes aux études supérieures est souhaitée, les universités québécoises n'ont pas prévu les accommoder lorsqu'elles deviennent mères au cours de leur cheminement académique. Les mesures existantes favorisent plutôt un cheminement régulier à temps plein car c'est moins coûteux et plus facile à gérer pour les universités. Pourtant, le cheminement à temps partiel est vécu par la majorité des parents-étudiants. En effet, 72 % des parents-étudiants inscrits au premier cycle et 65 % de ceux présents au deuxième cycle étudient à temps partiel contre 25 % des étudiantes et étudiants non parents inscrits au premier cycle et 35 % de ceux présents au deuxième cycle.

En juin 2013, l'Avis au ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie émis par le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) dresse trois principaux constats sur les encadrements étatiques qui sont conçus dans une perspective où la parentalité survient après les études : d'abord, les parents-étudiants ne sont pas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), ensuite, les services de garde sont difficiles d'accès et parfois mal adaptés aux horaires des étudiants-parents et, enfin, il y a peu d'actions sur la conciliation études-famille mises en œuvre de la part du gouvernement du Québec[5].

On doit également souligner la grande précarité financière des parents-étudiants responsables de famille. « Le groupe le plus vulnérable est celui des parents-étudiants vivant seuls; la proportion d'entre eux évaluant comme plutôt ou très précaire leur situation financière atteignant 76,5 %[6] ».

---

[5] **CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION**. *Parce que les façons de réaliser un projet d'études universitaires ont changé…,* Québec, juin 2013, 134 pages [75-77].

[6] **FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DU QUÉBEC**. *Études et monoparentalité : trop de devoirs*, Montréal, février 2013, 11 pages [7].

LES MILIEUX DE TRAVAIL ET D'ÉTUDES DOIVENT S'ADAPTER

Une vraie démarche de conciliation famille-travail-études doit changer le paradigme (modèle) basé sur l'adaptabilité de la main-d'œuvre et de la population étudiante. Une réflexion s'impose quant aux contraintes qui sont vécues par les travailleuses et les travailleurs ainsi que par les parents-étudiants, aux conséquences sur leur santé et celles des membres de leur famille, ainsi que paradoxalement sur leur productivité, notamment leur charge de travail. Il faut aussi mesurer l'impact d'une conciliation famille-travail-études inadéquate sur la capacité des personnes à jouer leur rôle de citoyenne et citoyen dans la sphère publique.

Par conséquent, une démarche de conciliation famille-travail-études devrait :

- Faire la promotion d'horaires de travail plus flexibles et mieux adaptés aux besoins des travailleuses et des travailleurs. Pour ce faire, elles et ils doivent participer à la réflexion sur l'organisation du temps de travail afin de trouver des aménagements qui leur permettent de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

- Proposer des mesures facilitant la conciliation famille-travail-études telles qu'une réduction du temps de travail, la semaine comprimée de quatre jours sans perte de salaire et d'avantages sociaux, l'utilisation de banques d'heures accumulées, des congés payés pour des obligations familiales, des congés sans solde, des congés autofinancés (congés à traitement différé), l'affichage de l'horaire de travail au moins une semaine à l'avance et le droit de refuser de faire des heures supplémentaires.

- Favoriser la répartition des vacances en réfléchissant conjointement (employeur, syndicat et personnel) à une attribution et à un fractionnement qui puissent permettre de favoriser les choix des travailleuses et des travailleurs en fonction de leur réalité familiale : congés scolaires, études, proches aidantes et aidants, etc.

- Revoir la notion de lieu de travail afin de permettre au personnel de choisir de travailler à la maison, quand le type d'emploi s'y prête, ou dans un lieu qui lui permet de concilier les obligations professionnelles et familiales. Ce lieu de travail doit être pourvu des outils nécessaires par l'employeur.

- Revoir l'organisation du temps de travail et permettre aux travailleuses et aux travailleurs de s'organiser et de répondre aux besoins inhérents à la vie familiale et scolaire, notamment les appels pour rendez-vous, les visites médicales, les examens académiques, etc.

- Créer une politique de conciliation famille-travail-études dans tous les établissements d'enseignement qui reconnaît le statut spécifique et les besoins particuliers des parents-étudiants.

- Mettre en place des mesures pour éviter la discrimination des parents-étudiants sur la base du régime d'études à temps partiel, c'est-à-dire l'accès au transport en commun à coût modique, l'accès à des résidences sur le campus, l'accès à des locaux aux cycles supérieurs pour travailler avec ses documents et ses outils de recherche, l'admissibilité à des bourses plus généreuses, aux subventions études-travail et aux emplois d'auxiliaires de recherche ou d'enseignement, etc.

LES SOLUTIONS ET LES REVENDICATIONS PROPOSÉES POUR RELEVER LES NOUVEAUX DÉFIS

À partir des valeurs et des principes que nous partageons, la Coalition a élaboré des orientations et des revendications précises qui concernent des lois et des programmes existants. De plus, des solutions nouvelles, dont une loi-cadre, sont proposées pour accéder à une meilleure conciliation famille-travail-études.

Le contrôle du temps de travail et de vie : des changements à apporter à la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1)

Lorsqu'il est question de concilier la famille, le travail et les études, la question du contrôle du temps est essentielle. Car, comment organiser les différentes sphères de nos vies sans tenir compte du temps dont nous disposons? Pour que toute personne, syndiquée et non-syndiquée, puisse avoir un plus grand contrôle sur son temps de travail, le véhicule idéal est la *Loi sur les normes du travail* (LNT), qu'il faut modifier en conséquence. En effet, la LNT est une loi d'ordre public qui fixe les barèmes minimaux. Cela signifie qu'aucune convention collective et qu'aucune autre forme de contrat de travail ne peut légalement offrir moins que ce qui est prévu à la LNT.

Voici quelques-unes des recommandations que nous considérons primordiales :

a) Le droit de connaître son horaire de travail à l'avance

C'est une revendication fondamentale parce que les travailleuses et les travailleurs, particulièrement celles et ceux dont l'horaire est variable, ne peuvent tout simplement pas organiser leurs vies personnelle, familiale ou scolaire sans savoir quel sera leur horaire de travail. De plus, une personne ne peut être constamment en attente d'être appelée pour aller travailler. Dans tous les milieux de travail, le personnel doit pouvoir connaître son horaire de travail au moins une semaine à l'avance. Les employeurs doivent adopter une organisation du travail conséquente de cette obligation.

b) *Le droit de refuser de faire des heures supplémentaires*

C'est dans le but d'avoir un peu plus de contrôle sur sa vie hors travail que cette revendication est importante. La LNT permet de refuser de faire des heures supplémentaires à certaines conditions, fort restreintes, soit après un

certain nombre d'heures de travail dans une même journée ou pour le motif d'obligations familiales.

Dans ce dernier cas, la LNT demande de prendre les « moyens raisonnables » pour répondre aux demandes de l'employeur, avec pour résultat qu'il est possible qu'une personne soit quand même congédiée après quelques refus de faire des heures supplémentaires. Même les personnes syndiquées ont parfois des difficultés à cet égard. La LNT doit être modifiée de façon à ce qu'une personne puisse refuser – sans pénalité ni représailles – de rester au travail plus d'une heure au-delà de son horaire habituel de travail. De plus, ce droit de refus de travailler doit être reconnu à une personne qui cumule plus d'un emploi dont aucun n'est à temps plein pour une durée indéterminée, en raison d'un conflit avec son autre horaire de travail ou d'études.

c) *Le droit de disposer de vraies périodes de pause et de repas*

Les périodes de pause sont importantes pour les personnes qui ont des responsabilités familiales, ne serait-ce que pour s'assurer que tout va bien à la maison ou pour prendre un rendez-vous médical, scolaire ou autre. La LNT n'offre que peu de protection à cet égard puisqu'elle n'impose pas la prise de périodes de pause ni de véritables arrêts de travail pour la période des repas. Tout ce qu'elle prévoit, c'est que, si l'employeur accorde une pause, il doit la rémunérer. De plus, si la personne doit rester à son poste de travail pendant sa période de repas, il doit aussi la rémunérer. Les employeurs devraient être obligés d'accorder des périodes de pause et de repas minimales qui constituent de véritables temps d'arrêt pour le personnel.

d) *L'amélioration des congés pour obligations parentales ou familiales*

Depuis sa dernière réforme, la LNT autorise les personnes salariées à s'absenter pour des obligations parentales ou familiales, mais aucun de ces congés n'est rémunéré, ce qui est particulièrement problématique pour les personnes travaillant à bas salaire. En pratique, s'absenter du travail devient

trop onéreux pour ces personnes qui ne peuvent se priver d'une ou plusieurs journées de salaire.

e) *La rémunération des congés de maladie*

La LNT protège le lien d'emploi jusqu'à 26 semaines pour une personne malade. Par contre, la LNT ne prévoit aucune journée de maladie payée, il s'agit de congés sans solde. C'est loin d'être suffisant pour que ces congés soient accessibles à tout le monde. Les personnes qui gagnent peu ne peuvent se permettre de s'absenter et elles rentrent au travail souvent au détriment de leur santé et de celle de leurs collègues. Si un certain nombre de congés de maladie rémunérés étaient prévus à la LNT, l'accessibilité à des congés de maladie payés serait grandement améliorée.

f) *L'augmentation du nombre des congés annuels ou des vacances annuelles*

Les congés annuels prévus à la LNT sont parmi les plus courts en vigueur dans les pays développés. Au maximum, la LNT prévoit trois semaines de congés annuels après cinq ans de service pour le même employeur. Comme l'employeur n'est pas obligé d'en accorder davantage, les personnes non syndiquées doivent s'en contenter. Nous recommandons d'ajouter une semaine au congé annuel. Ainsi, après un an de service, les gens auraient droit à trois semaines de vacances et à quatre semaines après cinq ans de service. Avant un an de service, les gens cumuleraient 1,25 jour de vacances par mois de service.

g) *La bonification des congés fériés*

Il y a sept jours fériés et chômés prévus à la LNT, auxquels s'ajoute la Fête nationale (24 juin), qui est régie par sa propre loi. Si un jour férié tombe une journée où la personne salariée ne travaille pas, elle a droit à l'indemnité de

congé, mais pas à un jour de congé. De plus, le lendemain de Noël, n'est même pas considéré comme un jour férié et chômé alors que plusieurs personnes veulent aller voir leur famille en cette période de festivités. Cela est souvent impossible pour les personnes qui travaillent loin de leur famille puisque seulement le 25 décembre est férié et chômé. Les congés de Noël, du lendemain de Noël et du Jour de l'An doivent pouvoir être reportés au jour ouvrable suivant ou précédent lorsqu'ils tombent un jour non travaillé pour la personne salariée.

h) *L'amélioration du congé parental et du congé pour naissance et adoption*

Actuellement, la LNT stipule que le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues. Une ou un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. De plus, la LNT mentionne que les deux premières journées d'absence sont rémunérées si la salariée ou le salarié justifie 60 jours de service continu. La Coalition propose que soit supprimée la condition de service continu permettant d'accéder à la rémunération des deux premières journées d'absence du travail à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

La Coalition propose qu'il soit prévu au congé parental la possibilité, à la demande du parent, d'un retour progressif au travail avec l'accord de l'employeur. Ainsi que la possibilité de repousser la date du retour au travail en prenant un congé sans solde (d'au maximum six mois) à la suite du congé parental, après entente avec l'employeur.

L'urgence d'une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études

La Coalition recommande au gouvernement du Québec la mise en place d'une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la conciliation famille-travail-études (CFTE). Cette loi-cadre devra s'appliquer tant au secteur privé qu'aux secteurs public, parapublic et péripublic, et ainsi couvrir l'ensemble des personnes visées.

Cette loi-cadre doit obliger tous les milieux de travail et établissements d'enseignement à réaliser une démarche qui va permettre d'intégrer la prise en compte des besoins en matière de CFTE. Cette démarche va ainsi pouvoir donner des réponses concrètes aux diverses problématiques soulevées.

Voici un aperçu des sujets dont devrait traiter cette loi-cadre :

- Les objectifs poursuivis par la loi-cadre en matière de CFTE;
- L'engagement de l'État et de tous les ministères concernés, en tant que maître d'œuvre, à promouvoir et à soutenir la CFTE ainsi que les rôles et les responsabilités des acteurs dans tous les milieux de travail et d'études;
- Les principes directeurs qui vont guider les travaux à réaliser, à savoir le droit à la CFTE pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, aux parents-étudiants des établissements d'enseignement, de même qu'à l'application de mesures collectives, souples, diversifiées et adaptées aux besoins exprimés.

Nous croyons qu'il est important d'adopter la définition qui a été établie dans la norme du BNQ[7] afin de développer le travail à réaliser sur une base commune, et ce, peu importe dans quel secteur d'activités une démarche en conciliation famille-travail-études sera réalisée. Nous adhérons également à

[7] Dans la norme du Bureau de normalisation du Québec (BNQ), la définition est : « La CTF, c'est la recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale ».

leur définition de la vie familiale faisant référence aux personnes avec lesquelles la travailleuse et le travailleur ont un lien de dépendance, dont la famille, la famille proche, la famille élargie[8] et les amis.

De plus, nous reprenons l'idée défendue par la norme établie par le BNQ à l'effet d'instaurer des modalités précises permettant de faciliter la démarche : l'adoption d'une politique de gestion interne en matière de CFTE, la création d'un comité avec une personne responsable de l'implantation de la démarche et de l'analyse des besoins, des modalités d'information et de sensibilisation des milieux de travail et d'études à la CFTE pour modifier les pratiques, les mentalités et les comportements, etc.

Nous convenons aussi que l'introduction de toutes nouvelles mesures en CFTE doit répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs ainsi qu'à ceux des parents-étudiants. Elles doivent s'appliquer sur une adhésion volontaire, sans avoir pour effet d'appauvrir celles et ceux qui désirent s'en prévaloir.

Nous voulons aussi insister sur le rôle que les employeurs doivent assumer dans toute la démarche à mettre en place dans les milieux de travail. La volonté des employeurs d'innover et de prendre en compte les nouveaux besoins en matière de CFTE permettra de changer les comportements et les mentalités en bouleversant la culture organisationnelle dans les milieux de travail.

Finalement, la loi-cadre doit être accompagnée, dès sa mise en vigueur, d'une vaste campagne de sensibilisation et d'information pour faire connaître les objectifs recherchés par cette nouvelle loi-cadre tant auprès des travailleuses et des travailleurs que de la population en général.

[8] La norme du BNQ sur la CTF définit un groupe de personnes liées par la naissance, par alliance ou par d'autres relations, culturellement reconnues comme constituant la famille élargie, comme les tantes, les oncles, les nièces et neveux.

D’autres mesures à préserver, à créer ou à améliorer en matière de conciliation famille-travail-études

Les programmes sociaux et les services publics compensent pour l’inégalité des charges sociales supportées par les femmes pour le bien-être de la famille et des communautés et atténuent les discriminations qu’elles subissent. C’est le cas des services de garde à contribution réduite et du Régime québécois d’assurance parentale (RQAP) qui se situent au cœur de la politique familiale québécoise.

Il est essentiel que les parents puissent compter sur des services de garde souple, de qualité, accessibles financièrement et en nombre suffisant, afin que les femmes aient un véritable accès au marché du travail. Des services de garde éducatifs de qualité sont une nécessité aussi bien pour l’égalité des chances des enfants que pour les besoins des parents. Ces services sont indispensables au développement social et économique du Québec.

La prise en charge de la parentalité (donner naissance, soins au nouveau né ou à l’enfant nouvellement adopté) demeure, encore aujourd’hui, une tâche qui relève principalement des femmes. Ce rôle, essentiel pour la survie et la prospérité économique de notre société, continue d’avoir des répercussions négatives importantes sur la façon dont les femmes participent au marché du travail, sur leurs revenus et sur l’évolution de leur carrière, et cela, tout au long de la vie. Le RQAP offre une compensation sociale minimale pour ce travail en assurant une certaine continuité de revenu pendant la première année de vie d’un enfant (ou une partie de l’année suivant une adoption).

Dans le cadre du régime québécois d’assurance parentale, la Coalition propose d’élargir la discussion afin de permettre une plus grande accessibilité, notamment aux parents-étudiants.

Voici quelques recommandations :

a) Défendre bec et ongles le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Cette mesure prévue à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) est contestée de manière de plus en plus véhémente par les associations patronales. Elles allèguent qu'il s'agit d'un programme social et donc que les employeurs n'ont pas à en assumer seuls les coûts. Or, si une femme doit être retirée de son milieu de travail, ce n'est pas seulement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle allaite, mais parce que des conditions de travail mettent en danger sa santé, sa sécurité ou celles de son enfant. Le gouvernement ne doit pas céder aux pressions patronales qui ne visent qu'à décharger les employeurs de leurs responsabilités de procurer un milieu de travail sain et sécuritaire aux personnes qui y œuvrent. La LSST doit être modifiée de façon à ce que les travailleuses autonomes, qu'elles soient incorporées ou non, puissent se prévaloir des dispositions relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

b) Favoriser l'allaitement lors du retour au travail

Les difficultés reliées à l'allaitement lors du retour au travail après un congé de maternité sont nombreuses. Pour la plupart des mères cela signifie mettre fin à l'allaitement de l'enfant. Parmi les mesures à mettre en place dans les milieux de travail, il serait important de tenir compte de cette réalité en permettant à la travailleuse qui allaite, des périodes de pause soit pour allaiter si l'enfant est a proximité ou, encore, de tirer son lait et d'avoir accès à un réfrigérateur pour conserver le lait maternel.

c) Accroître l'accès aux services de santé et des services sociaux

Les proches aidantes et aidants en emploi représentent 25 % de la main-d'œuvre québécoise. Elles et ils dispensent 80 % des soins à domicile. Nous constatons une diminution à l'accès et à la disponibilité des services de santé et des services sociaux en cette période d'austérité. Ainsi, nous recommandons que le gouvernement du Québec investisse les sommes nécessaires permettant l'accès à des services de santé et des services sociaux de qualité, universels et gratuits afin de répondre adéquatement aux besoins liés à la conciliation famille-travail-études des proches aidantes et aidants.

d) Améliorer le congé de compassion du programme d'assurance-emploi

Depuis quelques années, les travailleuses et les travailleurs peuvent se prévaloir de prestations de compassion en vertu du programme d'assurance-emploi. Ces prestations « *sont versées aux personnes qui doivent s'absenter temporairement de leur travail pour prendre soin d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès au cours des 26 prochaines semaines (6 mois). Les personnes admissibles peuvent alors recevoir des prestations de compassion pendant au plus 26 semaines*[9] ».

Les prestations de compassion assurent un même niveau de revenus que celles de l'assurance-emploi. Cependant, deux écueils sont rencontrés : d'une part, il est de plus en plus difficile aux travailleuses et travailleurs d'accumuler les 600 heures de travail nécessaires pour avoir droit aux prestations de compassion dans la période de référence à cause du développement effréné de la précarité d'emploi; et d'autre part, le « risque de mourir » doit être attesté par un certificat médical qui confirme qu'un membre de la famille « *risque fortement de décéder au cours des 26 prochaines*

[9] **GOUVERNEMENT DU CANADA**. *Assurance-emploi et prestations de compassion*, Ottawa, [En ligne] [http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/prestations_compassion.shtml] (Consulté le 26 janvier 2016).

semaines »[10]. Ainsi, non seulement les futurs prestataires doivent vivre avec la hantise de perdre un de leurs proches, elles ou ils doivent demander un certificat qui n'est rien d'autre qu'un aveu d'acceptation de la disparition inéluctable de l'être cher. C'est sans doute l'un des motifs pour lequel ce congé est si peu utilisé. Nous recommandons que le certificat médical attestant du risque de décès au cours des 26 prochaines semaines soit remplacé par un certificat médical attestant de la gravité d'une maladie exigeant un accompagnement et un soutien.

e) Réunir la collectivité pour implanter des solutions novatrices

Que ce soit en milieu rural ou urbain, la conciliation famille-travail-études représente un enjeu fondamental pour l'ensemble des communautés, petites et grandes, tant les répercussions sont importantes sur les plans économique, social et démographique. Les actrices et les acteurs de la sphère du travail ne sont pas les seuls qui peuvent avoir une influence sur la gestion du temps. Les intervenantes et les intervenants de la sphère de la collectivité peuvent faire partie de la solution pour alléger le fardeau du temps sur les familles, notamment en facilitant l'accessibilité physique et économique des sociétés de transport, en améliorant l'accessibilité universelle aux services de garde à la petite enfance et en accordant une plus grande reconnaissance de l'apport des organismes communautaires. Nous recommandons que le réseau de la santé et des services sociaux, celui de l'éducation et les paliers de gouvernement adoptent une analyse différenciée selon les sexes, pour ainsi mieux répondre aux besoins spécifiques propres à chaque personne. Par ailleurs, nous recommandons également l'élaboration de politiques familiales municipales composées de mesures facilitant la conciliation famille-travail-études. Le rôle de concertation de la municipalité ou de la municipalité régionale de comté doit s'accroître[11] .

---

[10] *Ibid.*

[11] **CARREFOUR ACTION MUNICIPALE ET FAMILLE**. *Pour une communauté au rythme de ses familles*, Brossard, non daté, 6 pages [4].

f) Modifier les règles de calcul de l'aide financière aux études pour les parents-étudiants

Bien que les pensions alimentaires pour enfants ne soient plus considérées comme un revenu imposable depuis 1997, ces montants continuent d'être calculés dans les revenus du parent gardien dans quatre programmes gouvernementaux : l'aide sociale, l'aide financière aux études, l'aide au logement et l'aide juridique. Cette méthode de calcul a pour effet de priver des milliers d'enfants, parmi les plus pauvres, de montants qui leur reviennent pourtant de plein droit. Ainsi, nous recommandons :

- Que la pension alimentaire pour enfants et la rente de conjoint survivant et d'orphelin cessent immédiatement d'être considérées comme un revenu du parent-étudiant dans le calcul de l'aide financière aux études accordée;

- Que des montants suffisants soient alloués aux parents-étudiants afin de permettre une couverture complète des frais de garde de jour, de soir et de fin de semaine, et ce, tout au long de l'année;

- Que l'aide financière aux études accordée corresponde aux coûts réels des frais de subsistance à la vie étudiante et permette un endettement minimal des parents-étudiants;

- Que le seuil de revenu familial à partir duquel une contribution parentale est requise soit rehaussé à 45 000 $.

g) Accroître l'accessibilité des parents-étudiants à des services de garde adaptés à leurs besoins

Les besoins en matière de services de garde des enfants figurent en haut de la liste des revendications des parents-étudiants, qu'il s'agisse des services de garde éducatifs ou de haltes-garderies. Il faut mentionner la difficulté de

trouver des places disponibles dans les services de garde pour les parents-étudiants, notamment pour une fréquentation à temps partiel ou pour un horaire atypique. Ce problème est vécu plus durement par les mères-étudiantes. « Près d'un parent-étudiant sur deux (47,8 %) ne peut compter sur un réseau social gratuit de soutien pour faciliter l'articulation études-famille. Parmi les parents qui peuvent compter sur leur entourage, les trois quarts reçoivent une aide ponctuelle de cinq heures ou moins par semaine. À noter que les pères-étudiants monoparentaux sont plus souvent soutenus par leur entourage (69,2 %) que les mères-étudiantes monoparentales (52,5 %)[12] ». Nous recommandons que le nombre de places en services de garde, en particulier dans les CPE situés dans les établissements scolaires (écoles, cégeps, universités) ou à proximité de ceux-ci, soit augmenté et que des places pour les enfants des parents-étudiants y soient réservées.

Il serait important de poursuivre la réflexion avec toutes les parties prenantes, dont les parents et les travailleuses, afin de trouver des solutions les plus équitables pour tous les enfants et pour répondre à la demande concernant une fréquentation à temps partiel ou pour des heures atypiques.

[12] **FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FAMILLE MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DU QUÉBEC.** *Études et monoparentalité : trop de devoirs*, Montréal, février 2013, 11 pages [7].

CONCLUSION

Dans le document de consultation de 2004, *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille (CTF),* il est écrit : « Plus qu'une responsabilité personnelle, la CTF est une responsabilité collective. Parce qu'elles constituent une richesse économique et sociale pour notre société, les familles doivent être soutenues par la collectivité. » C'est dans cette perspective que nous proposons des solutions et des revendications afin d'en arriver à des résultats tangibles.

Depuis plus de vingt ans, le Québec, comme beaucoup d'autres sociétés industrialisées, reconnaît les difficultés de concilier les exigences du travail avec les responsabilités parentales et familiales. D'ailleurs, l'établissement d'un réseau de services de garde à contribution réduite et le RQAP en font foi. Cela dit, les mesures existantes en matière de conciliation famille-travail-études dans les milieux de travail sont trop peu nombreuses et ne touchent qu'une minorité de parents en emploi.

Afin d'accélérer les changements souhaités, nous privilégions l'instauration d'une loi-cadre qui aurait l'avantage notamment de favoriser le maintien en emploi des parents et des proches aidantes et aidants, en particulier les femmes[13], de diminuer la précarité en emploi et, surtout, d'obliger toutes les actrices et tous les acteurs de la société à s'engager activement à l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'ensemble de la population.

Il est temps d'agir!

[13] **SURPRENANT, Marie-Ève**. *Jeunes couples en quête d'égalité*, Montréal, Éd. Sisyphe, 2009 p. 102.

ANNEXE

Liste des organismes membres de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études

- Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
- Au bas de l'échelle
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
- Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
- Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- Fédération autonome de l'enseignement (FAE)
- Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ)
- Fédération des femmes du Québec (FFQ)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)
- Fédération québécoise des organismes communautaires Famille (FQOCF)
- Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal (RAANM)
- Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ)
- Regroupement Naissance-Renaissance (RNR)
- Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec
- Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)
- Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)