

**Recension d'écrits
Conciliation Travail-Famille-Loisir
ASPQ**

Version préliminaire

Titre suggéré

Enjeux et solutions québécoises à la conciliation famille-travail; une recension des écrits

L'Association pour la santé publique du Québec (ASPQ) est un organisme autonome de santé publique, sans but lucratif, qui a pour mission de promouvoir, d'améliorer et de maintenir la santé et le bien-être de la population.

Recherche et rédaction

Maëcha Nault, sage-femme
Simon Tessier, agent de recherche

Avec la collaboration du Comité d'orientation

Dominic Bergeron : travailleur social, CSSS Gatineau
Catherine Chouinard : chargée de projet, périnatalité, ASPQ
Maria Labrecque Duchesneau : directrice générale, Au cœur des familles agricoles
Lucie Granger : directrice générale, ASPQ
Benoît Sévigny : secrétaire et directeur des communications, FQRSC

ASPQ - 4126, rue St-Denis, Montréal (Québec) - Tél.: (514) 528-5811- Fax: (514) 528-5890
www.aspq.org / info@aspq.org

Plan de la recension des écrits

Avant-propos

Introduction

1- Méthode et approche théorique de la revue de littérature

- 1.1 Méthode de recherche
- 1.2 Angle théorique de la revue de littérature

2- Conception et définition de la conciliation famille-travail.

- 2.1 Conception: Conciliation travail-famille, famille-travail, famille-vie personnelle ?
- 2.2 Définition de la conciliation famille-travail

3- Le contexte de la problématique; mutations socio-économiques

- 3.2 Changements dans l'organisation sociale et économique du travail
- 3.3 Changements dans l'économie et dans la nature du travail

4- Les impacts de l'incapacité à concilier les sphères du travail et de la famille.

- 4.1 Impacts sur la famille et les individus
- 4.2 Impacts sur les organisations
- 4.3 Impacts sur la société

5- Les mesures de conciliation famille-travail

- 5.1 La sphère gouvernementale : le rôle de l'État et de ses institutions
 - Promotion de valeurs sociales et d'avancement de la connaissance
 - Création de mesures de soutien aux parents et aux familles
 - Actions législatives
- 5.2 Les milieux de travail
 - Considérations relatives à la problématiques de conciliation dans les organisations
 - Principales mesures de conciliation dans les organisations québécoises

Conclusion

Recommandations

Bibliographie

Avant-propos

Dans la mesure où l'atteinte d'un équilibre entre les différentes sphères de la vie représente une condition essentielle à la santé des individus et de leur famille, l'Association pour la santé publique du Québec explore la problématique de la conciliation famille-travail. En 2002, la Conférence annuelle de l'ASPQ « *Conciliation famille-travail-santé-bien-être : vivre sous tension ?* » dénote un intérêt certain de l'association pour ce champs d'intervention. Par la suite, en octobre 2004, l'ASPQ a soumis un mémoire dans le cadre de la consultation *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille* dans lequel l'Association a formulé une série de recommandations visant à orienter la Politique gouvernementale sur la famille plutôt que sur le travail¹.

La présente recension est préalable à la prise de parole articulée et novatrice que désire initier l'ASPQ dans le débat actuel sur l'articulation entre les obligations professionnelles et les responsabilités familiales. Cette revue représente une démarche exploratoire des écrits sur la conciliation famille-travail, particulièrement sur les mesures développées par les instances gouvernementales et les milieux de travail québécois.

Avant de présenter la revue, il importe de préciser que son orientation repose sur deux postulats. D'une part, de nombreux écrits font état de la difficulté pour les individus à concilier famille et travail face aux mutations socio-économiques contemporaines. Cet état de fait est largement documenté. D'autre part, cette situation nouvelle entraîne des conséquences négatives à la fois sur les familles, sur le travail et sur la santé des individus. Ces impacts sont aussi abondamment analysés dans la littérature². Partant de ces deux constats, le comité d'orientation a choisi d'axer la recension d'écrits sur les moyens privilégiés par les autorités politiques et dans les milieux de travail pour faciliter l'harmonisation des différentes responsabilités propres à chacune des sphères de vie des individus.

Par ailleurs, la conciliation famille-travail renvoie non seulement à la dynamique entre les parents et leurs jeunes enfants mais aussi à la relation entre les adultes et un membre de leur famille (parents âgés, conjoint en perte d'autonomie, ...). Cependant, cette dernière dimension n'est pas abordée spécifiquement dans cette recension.

¹ ASPQ (2004). *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*. Mémoire présenté dans le cadre de la consultation du Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la famille: 20-23.

² Une revue de littérature récente est consacré cette question : INSPQ (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physiques et mentales des familles québécoises*.

RÉSUMÉ

Enjeux et solutions québécoises à la conciliation famille-travail; une recension des écrits

- Contexte socio-économique de la problématique de conciliation famille-travail

Au cours des dernières décennies, de profondes mutations socio-économiques sont survenues au Québec, comme dans les autres sociétés occidentales, engendrant d'importantes conséquences sur la famille, sur le travail et sur la dynamique entre ces deux sphères. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail – particulièrement des femmes avec de jeunes enfants –, l'augmentation du nombre de famille où les deux conjoints sont en emploi, et l'accroissement du taux d'activité chez les chefs de famille monoparentales sont venus modifier l'organisation sociale et économique du travail. Par ailleurs, une proportion grandissante de pères manifeste une motivation à s'impliquer dans les responsabilités liées des soins aux enfants, bien que les femmes en assument encore largement la plus grande part. Ces changements dans l'organisation du travail s'inscrivent dans un contexte transformations économiques importantes, marqué par la mondialisation, la tertiarisation de l'économie québécoise et la montée importante des formes d'emploi atypique.

- Conflits dans la conciliation famille-travail

Face à ces transformations, un nombre croissant de travailleurs et de travailleuses éprouvent des difficultés à harmoniser leur vie personnelle et familiale avec les obligations liées à leur emploi. Le manque de temps et le stress dans la conjugaison des exigences des différentes sphères de vie représente un défi importants pour plusieurs. Au Québec, une recherche menée auprès de parents occupant un emploi démontrent qu'une proportion majoritaire d'individus éprouve des difficultés à concilier famille et travail; près de 60 % des travailleurs québécois disent avoir de la difficulté à concilier les exigences de leur travail avec celles de leur famille³.

Pour certains individus, cette situation devient problématique, engendrant ce qui peut être désigné comme le *conflit famille-travail*, qui implique des conséquences négatives à plusieurs égards. Au niveau des familles et des individus, des impacts sur la santé mentale et physique, une diminution du temps passée en famille, une dégradation de la vie conjugale et familiale ainsi que des incidences négatives sur le développement des enfants représente quelques conséquence de ce phénomène conflictuel. Ces impacts ont des répercussions importantes sur les milieux de travail, notamment en regard de la dégradation des relations de travail, l'augmentation de l'absentéisme et la perte de motivation des employés pour le travail. De manière générale, ces impacts ont des incidences sociales sur le bien-être de la population et sur la démographie, dans la mesure les phénomènes socio-économiques défavorables à la conciliation famille-travail peuvent constituer un obstacle important dans le projet parental⁴. Par ailleurs, les effets néfastes

³ Charles-Henri Amherdt (2003). « Une vision analytique de la conciliation du travail avec la famille » In *MFE conciliation travail-famille, Familiarisons-nous! Québec*: 12.

⁴ Maguerite Blais (2004). *Le temps...un luxe pour les familles?*. Lettre ouverte par rapport à la gestion des contraintes liées à l'emploi et des responsabilités familiales

sur la santé des individus ont une incidence économique directe estimée à plus de 100 millions de dollars, annuellement au Québec, par les chercheurs L. Duxbury, C. Higgins et K. Johnson⁵.

- Mesures favorisant la conciliation famille-travail

Devant cette problématique désignée communément par la notion de *conciliation travail-famille* – ou *famille-travail* – plusieurs acteurs se mobilisent pour évaluer la problématique et chercher des solutions permettant de réduire les tensions vécues par les individus entre les différentes sphères de leur vie. La présente recension s'intéresse particulièrement aux initiatives développées par deux des principaux acteurs, soit les instances gouvernementales et les milieux de travail.

D'abord, les initiatives gouvernementales renvoient au rôle de l'État et de ses institutions en matière de conciliation famille-travail. Au Québec, il existe un certain consensus social à l'effet duquel l'État doit s'investir dans le soutien aux individus et aux familles⁶. Au Québec, l'action de l'État prend différentes formes, notamment la promotion de valeurs sociales le soutien aux individus et aux familles, et la régulation de l'économie. Premièrement, l'État intervient en initiant des activités destinées à promouvoir l'importance des familles et des mesures de conciliation famille-travail. À cet égard, les prix *ISO familles* représentaient un instrument de récompense et de promotion des mesures de conciliation au sein des milieux de travail. Ils sont cependant suspendu depuis 2004. Par ailleurs, l'État mène des études dans les différents ministères et il finance la recherche universitaire afin de développer la connaissance sur les besoins des individus et sur les solutions nécessaire pour y répondre adéquatement. Deuxièmement, l'action de l'État prend la forme de mesures de soutien direct aux individus et aux familles, principalement par l'entremise de l'offre de services de garde à contribution réduite et par le Régime québécois d'assurance parentale⁷. Enfin, troisièmement, l'action législation se situe notamment, comme il a été fait en 2002, au niveau de la modification de la Loi sur les normes du Travail. Dans la mesure où cette loi représente le seul contrat de travail pour 1,6 millions de travailleurs qui n'ont pas de convention collective, le Conseil de la famille et de l'enfance souligne qu'elle revêt une importance particulière dans la protection des travailleurs⁸. Par ailleurs, une autre gouvernement du Québec est l'adoption prévue d'une politique de conciliation travail-famille. D'ailleurs, selon l'OCDE, la transformation profonde des milieux de travail pour favoriser la conciliation ne peut se faire sans interventions législatives : «or, si les préoccupations concernant l'offre future de main-d'œuvre peuvent amener davantage

⁵ Les chercheurs ont estimé à plus de 425 millions de dollars, par année au Canada, les dépenses en consultations chez le médecin découlant de conflits entre les obligations familiales et professionnelles. La part du Québec représente environ le quart. Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson (1999). *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Document de travail présenté à Santé Canada : 99. Pour un détail des méthodes de calcul voir « Section 7 » au complet, : 83-102.

⁶ Caroline Beauvais et Pascale Dufour (2004) « Conciliation travail-famille : quand les pays dits 'libéraux' s'en mêlent » In *Options Politiques / Policy Options*. 25 (3) : 59.

⁷ Conseil de la famille et de l'enfance (2005) : *Rapport annuel 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants: 5 bilans et perspectives*: 21. Les actions du gouvernement du Québec sont aussi explicitées dans le document du Ministère de l'Emploi, de la solidarité sociale et de la Famille (2004). *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*, Chapitre 4.

⁸ Conseil de la Famille et de l'Enfance (2005). *Rapport annuel 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants: 5 bilans et perspectives*: 33

d'employeurs à trouver de l'intérêt dans ces pratiques [de CTF], il est peu probable que des changements se produisent à grande échelle en l'absence de législation⁹ ». Cependant, initialement promise pour 2004, reportée à 2005, puis à 2006, la politique n'est pas encore adoptée à ce jour.

Outre la responsabilité gouvernementale, les organisations et les entreprises ont un rôle important à jouer dans l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles des travailleurs. Les grands acteurs de grands milieux de travail du Québec s'accordent pour dire qu'ils ont une responsabilité en matière de conciliation famille-travail. Un éventail sommaire des mesures de conciliation famille-travail offertes dans les milieux québécois permet de les regrouper en cinq catégories générales soit : 1) l'aménagement du temps de travail; 2) les différents types de congés; 3) les mesures financières à caractère familial; 4) les services offerts pour les personnes à charge et; 5) la gestion priorisant la famille. Ces initiatives visant à favoriser la conciliation famille-travail sont diversifiées, parfois novatrices et offrent une variété de conditions favorables à l'harmonisation des différentes sphères de vie des individus.

Cependant, si le discours sur la conciliation famille-travail occupe l'avant scène publique, il n'en demeure pas moins que l'articulation des rôles se réalise essentiellement dans la sphère privée, reposant encore largement sur l'adaptation des individus aux exigences du travail. Par ailleurs, dans ses travaux de recherche, Gilles Pronovost soulève que les initiatives de conciliation travail-famille portent à croire qu'elles ne répondent pas prioritairement aux besoins des travailleurs, mais correspondent plutôt aux exigences de productivité, de rentabilité et de flexibilité des entreprises¹⁰. Par ailleurs, en dépit du progrès relatif à la mise en place de mesures de conciliation dans certains milieux de travail, la proportion de travailleurs ayant accès à ces dispositions est relativement restreinte. À ce titre, Sylvie St-Onge constate que le développement de mesures de conciliation travail-famille s'est réalisé de façon inégale dans les différents secteurs d'emplois¹¹. Si les secteurs où prédomine la main d'œuvre qualifiée et scolarisée ont obtenu des gains en la matière, les autres secteurs n'ont pas atteint les mêmes acquis¹². De plus, comme le soulèvent D.- G. Tremblay et *al.*, il existe souvent un important décalage entre l'existence d'une mesure dans une entreprise et la possibilité réelle pour les employés de s'en prévaloir¹³.

* * *

⁹ OCDE (2005). *Bébés et employeurs : concilier vie professionnelle et vie familiale; synthèse* : 7.

¹⁰ Gilles Pronovost (2003). « Famille et travail : deux mondes à réconcilier » In *Bulletin de liaison du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec*. 4 (1) : 2.

¹¹ Families and Work Institute (1998). *Op. cit.*

¹² Sylvie St-Onge (2001). propos rapportés dans Françoise Guénette (2001). « À la recherche du temps perdu » In *Gazette des femmes*. 23 (4): 16-22.

¹³ *Ibid.* :84-85.

Introduction

Au cours des dernières décennies, de profondes mutations socio-économiques sont survenues dans les sociétés occidentales engendrant d'importantes conséquences sur la famille, sur le travail et sur la dynamique entre ces deux sphères. Face à ces transformations, un nombre croissant de travailleurs¹⁴ éprouvent des difficultés à harmoniser leur vie personnelle et familiale avec les obligations du travail. Pour certains individus, cette situation devient problématique, engendrant notamment des conséquences négatives sur leur santé individuelle, une dégradation de leur milieu familial et social ainsi qu'une détérioration de leur efficacité au travail. Devant cette problématique émergente désignée communément par la notion de *conciliation travail-famille* – ou *famille-travail* – plusieurs acteurs se mobilisent pour évaluer la problématique et chercher des solutions permettant de réduire les tensions vécues par les individus entre les différentes sphères de leur vie.

Les préoccupations relatives à la conciliation se manifeste en Occident et dans les pays au développement économique avancé. À ce titre, entre 2002 et 2005, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a préparé une série de quatre rapports portant sur la conciliation travail-famille dans différents pays¹⁵. Au niveau international, la plupart des gouvernements s'intéressent à la problématique, notamment en Europe, aux États-Unis et au Canada où différentes mesures privées et publiques sont instaurées pour réduire les tensions entre le travail et la famille. L'intérêt pour la problématique est aussi manifeste au Québec, où plusieurs instances gouvernementales développent des actions visant à faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Parallèlement et conjointement, les acteurs des milieux de la famille, du travail, de la condition féminine, de l'éducation et de la santé publique se mobilisent autour de la question et de ses solutions.

La présente recension d'écrits se structure en cinq (5) parties. Dans un premier temps, les théoriques et méthodologiques sont présentés. Dans un second temps, la question de la définition de la conciliation est développée en regard du débat sur la désignation même de la notion. Par la suite, les principales transformations socio-économiques à l'origine de la récente difficulté pour les familles à harmoniser travail et soins des enfants seront passées en revue sommairement. Suivront ensuite, les impacts engendrés par les conflits entre les différentes sphères de vie. Enfin, les différentes dimensions afférentes à l'instauration de mesures de conciliation famille-travail seront résumées, suivies des principales initiatives développées par le gouvernement et les milieux de travail.

¹⁴ Le masculin est utilisé dans un souci d'alléger le texte.

¹⁵ OCDE (2002-2005). *Bébés et employeurs- Comment réconcilier travail et vie de famille*. Volumes 1 à 4.

1. Méthode et approche théorique de la revue de littérature

1.1. Méthode de recherche

- *Littérature scientifique*

La revue de littérature porte d'une part sur la littérature scientifique comprenant les études théoriques et empiriques sur la problématique de la conciliation travail-famille/famille-travail. Cette littérature comprend des études menées au Québec, au Canada et aux États-Unis, mais aussi ailleurs en Occident. Il importe aussi de préciser que certaines publications de l'OCDE ont été consultées afin de mettre la situation québécoise en perspective face aux autres sociétés occidentales.

Les revues de littérature existantes sur la problématique ont été consultées afin d'orienter la démarche, notamment la récente recension réalisée par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) en 2005¹⁶. Les bases de données CSA Social Services Abstracts, PsychINFO, Francis, Érudit et Familia ont aussi été interrogées. Par ailleurs, les bibliothèques des principales universités québécoises (Université du Québec, Montréal, Laval, Sherbrooke et McGill) ont été consultées pour identifier les thèses et les mémoires portant sur la problématique en question.

- *Littérature grise; rapports et autres formes de publications*

De plus, la revue de littérature intègre aussi d'autres formes de publications (étude, document de référence, avis, mémoires, allocution, etc.) réalisées par différents acteurs concernés par la problématique de la conciliation famille-travail. Ces acteurs proviennent de milieux variés : milieux gouvernementaux (ministères et organismes publics liés à la santé, aux services sociaux, à la famille et l'enfance, au travail ainsi qu'à la condition féminine) et milieux de travail (milieux patronaux et syndicaux). Cette revue représente donc une combinaison de la littérature scientifique, de l'expertise institutionnelle, ainsi que de l'expérience de la pratique terrain.

¹⁶ INSPQ (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises.*

1.2. Angle théorique de la revue de littérature

Afin de préciser l'orientation de cette recension des écrits, il est préalable de présenter succinctement les préceptes théoriques qui lui sont sous-jacents.

La présente revue de littérature repose sur une *approche écosystémique* de la problématique de conciliation famille-travail telle que proposée par les chercheuses Lise Chrétien et Isabelle Létourneau dans leur récente étude sur la question¹⁷. Cette perspective théorique est pertinente à l'analyse de la problématique de conciliation famille-travail dans la mesure où elle permet d'inscrire les sphères du travail et de la famille dans leur environnement sociétal. Cette approche dite écosystémique intègre la problématique de conciliation des parents-travailleurs au cœur des sphères 1) du travail, 2) de la famille, 3) de la collectivité et 4) des autorités gouvernementales au sein d'un même écosystème (voir Figure 1). Dans ce modèle *holistique* toutes les sphères d'influence dans la vie d'un individu sont prises en compte et les acteurs respectifs de chacune de ces sphères sont abordés dans leur dynamique d'interaction sociale favorable ou défavorable à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Cela permet de considérer le rôle des différentes sphères d'influence externes – et celui de leurs principaux acteurs – dans le défi des parents à concilier leurs obligations de travail avec leurs responsabilités familiales.

La recension ne fait pas explicitement référence à ce modèle théorique. Cependant, il sert de trame de fond dans l'organisation thématique de la démarche.

Figure 1-

QuickTime™ et un
décompresseur TIF (non compressé)
sont requis pour visionner cette image.

¹⁷ Lise Chrétien et Isabelle Létourneau (2006). « Du poids des contraintes au partage concerté des ressources : Quelques témoignages des acteurs centraux de la conciliation travail-famille » In *Pistes*, 8 (2) : <http://www.pistes.uqam.ca/v8n2/articles/v8n2a5.htm>.

2. Conception et définition de la conciliation famille-travail

2.1. Conception: Conciliation travail-famille, famille-travail, famille-vie personnelle ?

La présente revue de littérature de l'ASPQ retiendra l'usage préconisé par le Conseil de la famille et de l'enfance, soit « conciliation famille-travail » pour référer à cette réalité. Cependant, dans la mesure où le terme « conciliation travail-famille » est le plus répandu dans la littérature, celui-ci sera aussi abondamment utilisé dans ce document afin de demeurer fidèle aux écrits recensés.

La problématique de la conciliation entre les exigences familiales et les exigences du travail est désignée par différentes formules selon les perspectives théoriques et le système de valeurs qui sous-tendent les écrits¹⁸. La conciliation famille/travail est généralement abordée à travers la théorie du *conflit des rôles* élaborée par Greenhaus et Beutel au milieu des années 1980¹⁹. Dans cette approche théorique, la problématique de la difficulté à concilier travail et famille représente un conflit entre les différents rôles occupés par un individu. Ce conflit se manifeste à la fois comme un *conflit de temps*, un *conflit de tension des rôles* et un *conflit de comportement*. D'abord, le *conflit de temps* se manifeste au niveau du manque de temps qui interfère dans la disponibilité d'une personne pour remplir ses rôles, notamment celui de parent ou de travailleur. Ensuite, le *conflit de tension des rôles* où le stress engendré par les exigences d'un rôle se transposent dans les autres rôles de la vie d'un individu. En ce sens, les sphères de vie sont perméables l'une à l'autre et ce qui est vécu dans l'une se transpose dans l'autre. Par exemple, le stress et la fatigue vécu au travail viennent interférer sur la vie personnelle et familiale, et ce dans une relation de réciprocité. Enfin, le *conflit de comportement* représente la difficulté pour un individu d'adapter des comportements exigés dans le milieu de travail (ex : compétitivité ou agressivité) aux attentes des membres de la famille lorsqu'il y a incompatibilité entre eux²⁰.

Ainsi, la problématique de la conciliation famille-travail réfère à la difficulté pour une personne d'assumer ses rôles familiaux et/ou professionnels. Dans la littérature, la notion de conciliation famille-travail est désignée de plusieurs manières. La désignation sémantique du concept reflète à la fois les valeurs sociales sur lesquelles reposent l'approche de la conciliation entre les différentes sphères de vie des parents travailleurs. Alors que certaines définitions posent la famille au premier plan de la problématique, d'autres mettent plutôt l'accent sur le travail.

¹⁸ À titre d'exemple, on retrouve l'enquête menée par le Conseil de la famille et de l'enfance (CFE) et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI) (2001). *La détermination et la gestion des problèmes de conciliation travail-famille en milieu de travail*. L'enquête révèle que les conseillers en ressources humaines consultés utilisent – dans l'ordre – les termes suivants pour désigner la « difficulté à concilier les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales » : équilibre travail-famille; stress; conciliation travail-famille; conflit travail famille; équilibre travail vie.

¹⁹ J.H. Greenhaus et N.J. Beutel (1985). « Source of conflict between work and family roles » In *Academy of Management Review* 10 (1) : 76-88. cité dans INSPQ (2005). *Op. cit.*: 5.

²⁰ Cette présentation se base essentiellement sur le travail réalisé par l'INSPQ (2005). *Op. cit.*: 5.

De plus, certains auteurs se réfèrent à la *conciliation* entre ces deux sphères alors que d'autre préfèrent la notion d'*articulation*.

❖ *Conciliation travail-famille*

La désignation la plus répandue de cette problématique est celle de « conciliation travail-famille » (ou « emploi-famille ») qui revient de manière hégémonique, notamment dans les publications scientifiques et gouvernementales du Québec. À cet égard, Sylvie St-Onge et *al.* soulignent dans leur étude que les parents disent vivre un conflit « travail-famille », plutôt qu'un conflit « famille-travail » dans la mesure où le travail qui empiète sur la famille et non la famille qui empiète sur le travail²¹.

❖ *Conciliation travail-vie*

D'autres auteurs proposent plutôt d'inclure la problématique de la conciliation entre le travail et la famille dans la perspective globale de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. On réfère alors à la problématique de conciliation « travail-mode de vie » ou encore « travail-vie personnelle » afin de prendre en considération les autres *rôles* de l'individu, notamment en matière de loisirs, de soutien aux aînés, etc²². Lise Lachance et *al.* emploient l'expression « intégration travail/ vie professionnelle » ou « intégration travail-style de vie » pour tenter de rendre compte d'une multiplicité de rôles²³.

❖ *Conciliation famille-travail*

Certains auteurs voient cependant la problématique autrement. Dans certains milieux de la famille et de l'enfance, les termes du couple sont inversés pour insister sur l'importance de subordonner les exigences du travail aux obligations familiales, et non l'inverse. En ce sens, le Conseil de la famille et de l'enfance réfère à la problématique de la « conciliation famille-travail »²⁴. Dans la présente recension, l'ASPQ utilise cette notion.

❖ *Articulation famille-travail*

Francine Descarries et Christine Corbeil marquent aussi le primat de la famille sur le travail dans sa définition de la problématique en parlant cependant d'*articulation* (plutôt que de *conciliation*) famille-travail²⁵. Ces auteurs considèrent que la notion d'articulation témoigne davantage de la complexité des l'interrelations en œuvre dans l'harmonisation entre les espaces familiaux et professionnels que ne le fait la notion de conciliation.

❖ *Articulation emploi-famille*

²¹ Sylvie St-Onge et *al.* (2002). « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille » In *Relations Industrielles/Industrial Relations*. 57 (3) : 491-516.

²² Voir notamment Développement des ressources humaines du Canada (2000). *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*.

²³ Nathalie Lachance et *al.* (2003). « Conciliation travail-famille chez des parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle » In *Revue francophone de la déficience intellectuelle* : 50-55.

²⁴ La désignation *famille-travail* souligne que le travail doit se subordonner à la famille. Cette désignation est l'initiative du Conseil de la famille et de l'enfance qui a adopté le terme en 1999, dans son avis *Famille et travail, deux mondes à concilier*.

²⁵ Francine Descarries et Christine Corbeil (2002). « Articulation famille/travail : quelles réalités se cachent derrière la formule ? » In Francine Descarries et Christine Corbeil (dir.) *Espaces et temps de la maternité*: 456-477.

Diane-Gabrielle Tremblay utilise la notion d'articulation dans une autre expression, celle d'« articulation emploi-famille ». Selon D.-G. Tremblay, la problématique réfère à « *l'articulation* entre l'emploi, le travail salarié, la vie professionnelle et la vie familiale ²⁶ », parce que la conciliation représente une traduction de *balancing*²⁷ qui n'inclut pas l'idée d'articulation entre les sphères familiales et professionnelles.

* * *

Le débat sémantique autour de la désignation même de la problématique de la conciliation entre travail et famille demeure aujourd'hui entier comme en témoigne par exemple l'analyse des orientations théoriques sur la conciliation travail-famille réalisée Sylvie St-Onge et *al.*²⁸.

2.2. Définition de la conciliation famille-travail

Les différentes conceptions de la conciliation famille-travail orientent la définition de la problématique, en insistant, soit sur le travail, soit sur la famille, dans l'articulation de ces deux sphères. Si la thématique de conciliation famille-travail réfère aux conflits entre ces sphères, la définition reprise dans les écrits renvoie généralement aux mesures ou aux moyens permettant de réduire ou d'éliminer les conflits entre la sphère du travail et la sphère familiale. Par exemple, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) définit la conciliation travail-famille essentiellement en termes de relation de travail. La problématique est définie comme la « mise en œuvre de conditions de travail convenues entre l'employeur et le syndicat ou d'autres moyens afin de faciliter l'harmonisation par l'employée ou l'employé de ses devoirs et obligations découlant des fonctions exercées au travail, avec ses devoirs et obligations envers sa famille²⁹ ». Cette définition circonscrit la problématique au milieu de travail immédiat, sans inclure les sphères élargies interférant aussi dans la conciliation de la vie personnelle des individus avec leur travail. Lise Lachance et *al.* proposent une définition qui place la conciliation famille-travail dans une perspective globale d'équilibre entre les sphères de vie. La notion est définie comme la « tentative de gérer et d'équilibrer l'ensemble des exigences et des demandes caractérisant le travail et la vie familiale de manière que soient satisfaites le plus possible, non seulement le travailleur (travailleuse) lui-même, mais également les autres membres importants de son réseau social, dont plusieurs doivent également composer avec leurs propres exigences familiales et professionnelles³⁰ ». Si plusieurs autres définitions sont proposées dans la littérature, il semble que celles-ci soient suffisantes pour circonscrire l'objet de cette recension : les mesures de conciliation entre la famille et le travail.

²⁶ Diane-Gabrielle Tremblay (2003). « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères In *Nouvelles pratiques sociales*, 16 (1) :77.

²⁷ Dans la littérature anglo-saxonne, la conciliation travail-famille est désignée par « work-family balance » ou « work-life balance ». Voir le Grand dictionnaire terminologique de l'Office québécois de la langue française : <http://w3.granddictionnaire.com>.

²⁸ Sylvie St-Onge et *al.* (2002). « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille » In *Relations Industrielles/Industrial Relations*. 57 (3): 491-516.

²⁹ Comité mixte concernant la conciliation du travail et de la famille SPGQ-SCT (2001). *Rapport Conjoint*. 3.

³⁰ Lise Lachance et *al.* (2003). « Conciliation travail-famille chez des parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle » In *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 14 : 50-55 cité dans Conseil du Statut de la femme (2003). *La Conciliation travail-famille : un enjeu majeur pour les organisations*. Discours prononcé par Mme Diane Lavallée, présidente du CSF, à l'occasion du Congrès de la fédération des professionnelles de la CSN, 18 juin.

3. Le contexte de la problématique; mutations socio-économiques

Les évolutions socio-économiques contemporaines ayant un impact important sur la famille, sur le travail et sur l'articulation entre ces deux sphères renvoie principalement : 1) à l'organisation de la famille et 2) à l'organisation sociale et économique du travail. Les transformations structurelles ayant une influence déterminante sur la famille et le travail sont largement documentées dans la littérature. L'objet de cette section n'est pas de détailler ces multiples transformations, mais d'en résumer succinctement les principaux constats en vue de contextualiser la problématique de la conciliation travail-famille.

3.1. Changements dans l'organisation sociale et économique du travail

- *Entrée massive des femmes sur le marché du travail*

Dans la plupart des pays de l'OCDE, la participation des femmes au marché du travail a fortement progressé au cours des dernières décennies³¹. Le Québec s'inscrit dans cette tendance : de 1976 à 2005, on assiste à une intégration croissante des femmes sur le marché du travail. Le taux d'activité³² des femmes de 15 ans et plus passe de 41,4 % en 1976 à 59,9 % en 2005, réduisant ainsi progressivement l'écart avec le taux d'activité chez les hommes se situant à 71,9% en 2005³³. Le taux d'activité chez les femmes s'est accru davantage chez les femmes avec enfants que chez les femmes sans enfant. À cet égard, alors que le taux d'activité des femmes âgées de 20 à 44 ans sans enfant est passé de 75,4% en 1976 à 87,9 % en 2003, celui des femmes avec au moins un enfant de moins de 6 ans à plus que doublé, passant de 30,3% en 1976 à 74,8 % en 2003³⁴.

- *Augmentation du nombre de familles où les deux conjoints sont sur le marché du travail*

En raison de cette participation accrue des femmes au marché du travail, une majorité de familles québécoises est aujourd'hui composée de deux conjoints qui travaillent. En 2001, dans les familles biparentales du Québec ayant au moins un enfant mineur, les deux conjoints travaillent dans 66,7 % des cas³⁵. En raison de leur double occupations professionnelles, ces parents doivent composer chacun avec les contraintes liées à leur emploi ainsi qu'avec les obligations familiales relatives aux soins des enfants et aux tâches domestiques courantes.

³¹ OCDE (2003). « Les femmes sur le marché du travail : évidences empirique sur le rôle des politiques économiques et déterminants dans les pays de l'OCDE » In *Revue économique de l'OCDE*. 37 : 58.

³² Le taux d'activité représente la taux d'emploi et le taux de chômage combinés.

³³ Institut de la Statistique du Québec (2005). *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail 1997-2004*. Vol 1 (1) : 35-36 pour les données de 1976-2004 et Institut de la Statistique du Québec (2006). *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail 1997-2005*. Vol 2 (1) : 47 pour les données de 2005.

³⁴ Ministère de la famille, des Aînés et de la condition féminine (2005). *Un portrait statistique des familles au Québec*. Voir le Chapitre 4, « Les familles et le marché du travail » : 243-244.

³⁵ Ministère de la Famille et de l'Enfance (2005). *Portrait statistique des familles au Québec*: 247.

- *Partage des responsabilités domestiques et familiales*

Certaines études témoignent du fait qu'un nombre croissant de pères désirent s'impliquer dans les responsabilités familiales³⁶. Bien que d'importants changements soient survenus dans l'organisation sociale des rapports hommes femmes, Francine Descarries et Christine Corbeil rappellent qu'un rapport asymétrique subsiste particulièrement en regard du partage des tâches et des responsabilités liées aux soins des enfants³⁷. Dans ses travaux, Gilles Pronovost observe aussi qu'un équilibre dans le partage des tâches existe dans certains couples, mais que cette situation n'est généralement pas la norme³⁸. Dans le même sens, le Conseil de la famille et de l'enfance conclut que si les hommes s'impliquent davantage dans les tâches liées à l'organisation familiale, les femmes assument encore – dans une grande proportion – la plus grande partie des obligations domestiques et des responsabilités liées aux soins des enfants³⁹. Ainsi, les données statistiques témoignent qu'en dépit de leur intégration au marché du travail, les femmes sont deux fois plus nombreuses (45,1%) que les hommes (21,9%) à consacrer plus de 15 heures par semaine aux travaux ménagers⁴⁰.

- *Monoparentalité et participation à l'emploi*

Depuis 1960, le nombre de divorces ou de séparations s'est accru, occasionnant l'éclatement de plusieurs familles et augmentant le nombre de familles monoparentales⁴¹. Au Québec, la proportion de familles monoparentales est passée de 22 % en 1991 à 26 % en 2001⁴². Au Québec, 19,7% des familles monoparentales sont soutenues par un homme alors que 79,7 % ont à leur tête une femme⁴³.

En 2001, 76,3 % des parents seuls ayant au moins un enfant mineur à leur charge sont actifs sur le marché du travail⁴⁴. La conciliation entre les obligations familiales et professionnelles est d'autant plus difficile pour ces parents, dans la mesure où ils doivent assumer seuls la responsabilité financière et les soins aux enfants⁴⁵. Comme le rappellent Lorraine Desjardins et Ruth Rose, le taux de pauvreté dans les familles monoparentales dirigées par une femme est en moyenne de cinq à six fois plus élevé que celui des familles biparentales⁴⁶. En 1999, selon les données du Conseil national du bien-être social (CNBES), la proportion de

³⁶ Diane-Grabrielle Tremblay (2003). « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères In *Nouvelles pratiques sociales*, 16 (1).

³⁷ Descarries, Francine et Christine Corbeil (2002). « Articulation famille/travail : quelles réalités se cachent derrière la formule ? », dans Francine Descarries et Christine Corbeil (dir.). *Espaces et temps de la maternité* : 456-477.

³⁸ Gilles Pronovost (2005). « La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps » In Tremblay D.-G. (dir.). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*.

³⁹ Conseil de la Famille et de l'Enfance (1999). *Famille et travail, deux mondes à concilier*.

⁴⁰ Pour quelques données comparatives sur les heures de travail consacrées aux différentes tâches voir Ministère de la famille et de l'Enfance (2005). *Un portrait statistique des familles au Québec*, Chapitre 6 « L'emploi du temps des familles et des personnes » dans Tableau 6.1 et 6.2 : 321-322 et Figures 6.1 et 6.2 : 324 et 325.

⁴¹ OCDE (2005). *Bébés et employeurs : concilier vie professionnelle et vie familiale; synthèse* : 2.

⁴² Conseil de la Famille et de l'Enfance (2002). *Les familles et les enfants au Québec, principales statistiques* : 4.

⁴³ *Idem* : 6; Ministère de la famille et de l'Enfance (2005). *Op.cit.*: 179 et 186.

⁴⁴ Ministère de la famille et de l'Enfance (2005). *Ibid.*: 252.

⁴⁵ Voir Ministère de la famille et de l'Enfance (2005). *Ibid.*, Chapitre 6 « L'emploi du temps des familles et des personnes », Tableau 6.1 : 321 pour quelques données comparatives sur les heures de travail consacrées..

⁴⁶ Ruth Rose et Lorraine Desjardins (2003). « Le bien-être des enfants au Québec : une responsabilité collective » In *Nouvelles Pratiques Sociales* 16 (1) :179.

familles à faible revenu était de 6,1% dans les couples avec enfants, 13,5 % dans les familles monoparentales soutenues par un homme, et 41,3% dans les familles monoparentales soutenues par une femme⁴⁷.

- *Contexte démographique; le vieillissement de la population*

Si cette revue de littérature n'aborde pas les exigences de conciliation entre le travail et le soutien aux personnes âgées, ou en perte d'autonomie, il importe toutefois de signaler que le vieillissement de la population représente une question importante pour certains travailleurs qui doivent non seulement concilier le travail avec les soins aux enfants, mais aussi avec les soins à porter à leurs parents vieillissants⁴⁸. Par ailleurs comme il sera mentionné dans la prochaine section, l'impact du conflit famille-travail sur la démographie représente un enjeu important dans la mesure où le choix d'avoir des enfants est, pour certains, tributaire de leur aptitude à concilier le travail et leur vie personnelle.

3.2. Changements dans l'économie et dans la nature du travail

- *Mondialisation et tertiarisation de l'économie*

L'économie du Québec s'est modifiée au cours des dernières décennies, passant d'une économie axée sur les secteurs primaire et secondaire, vers une économie du secteur tertiaire. En 2005, les secteurs des services tertiaires représentaient plus de 70 % du PIB du Québec⁴⁹. Par ailleurs, l'économie du Québec – comme celle de l'ensemble des pays industrialisés – est influencée par la mondialisation économique qui engendre une ouverture des marchés et une intensification de la concurrence sur le plan internationale⁵⁰. Ces mutations économiques engendrent des impacts importants sur la structuration de l'emploi – notamment la montée du travail atypique –, ce qui se fait ressentir dans l'articulation du travail et de la vie familiale des salariés.

- *Augmentation de l'emploi atypique et précarisation de l'emploi*

Dans leur recherche, Guérin et al. observent que les caractéristiques de l'emploi ont une influence importante dans la difficulté à concilier famille et travail, notamment les dimensions atypiques du travail⁵¹. Le modèle traditionnel de l'emploi représente – selon les critères de

⁴⁷ Conseil National du Bien-Être Social (2002). *Profil de la pauvreté, 1999*. Ottawa, Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, CNBVES: 57 cité dans Ruth Rose et Lorraine Desjardins (2003). « Le bien-être des enfants au Québec : une responsabilité collective » In *Nouvelles Pratiques Sociales* 16 (1) :179.

⁴⁸ Voir Ministère de la Famille et de l'Enfance (2005). *Un portrait statistique des familles au Québec*, Chapitre 6, « L'emploi du temps des familles et des personnes », Tableau 6.1 : 321 sur le temps accordé au soins aux personnes âgées; Voir aussi le projet de recherche en cours mené par Danielle Maltais, Lise Lachance et Michèle Charpentier portant sur les soins à un parent âgé et la conciliation avec le travail, financé par le FQRSC

⁴⁹ Ministère des finances (2006). *Le profil économique et financier du Québec*: 5.

⁵⁰ Direction générale, Planification et Orientations stratégiques (2003). *L'économie du Québec et de ses régions Analyse des tendances*.

⁵¹ Gilles Guérin et al. (1997). *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences; Résultats d'enquête*.

l'Institut de la statistique du Québec – un « emploi salarié permanent à temps plein⁵² ». Conséquemment, les travailleurs atypiques sont les autres « qui travaillent à temps partiel, qui sont à temps plein mais des salariés temporaires et les travailleurs autonomes⁵³ ». Depuis environ vingt-cinq ans, les formes de travail non-traditionnelles ou atypiques⁵⁴ se sont multipliées due à une conjoncture de différents facteurs, notamment la mondialisation et la tertiarisation de l'économie⁵⁵. Au Québec, le travail atypique touche plus d'un travailleur sur trois (35,5%), soit 1,3 million de personnes âgées de 15 à 64 ans⁵⁶.

Le phénomène est marqué davantage chez les femmes (39,9%) que chez les hommes (31,8)%⁵⁷. Dans leur recherche sur le travail atypique chez les femmes, les chercheuses Lise Lachance et Nathalie Brassard soulignent que cette forme d'emploi est la plupart du temps imposée par les employeurs et non souhaitée par les femmes pour qui les inconvénients qui y sont associés sont nombreux (précarité, absence de protection sociale, faible revenu, etc.)⁵⁸. À cet égard, l'accès extrêmement restreint aux services de garde à horaire atypique représente une préoccupation importante pour les parents⁵⁹.

- *Augmentation des horaires atypiques involontaires*

Outre la prolifération des formes non conventionnelles de travail, le contexte économique est marqué par une intensification des horaires atypiques au Québec. Les horaires de travail discontinus et variables représentent les formes d'horaires atypiques les plus répandus chez les travailleurs⁶⁰. L'organisation du temps de travail selon des horaires rotatifs ou irréguliers peut engendrer des difficultés à concilier les obligations familiales et professionnelles pour plusieurs travailleurs, notamment au niveau de l'incompatibilité d'horaire pour prendre soin des enfants ou encore dans l'obtention de services de garde⁶¹.

⁵² Institut de la Statistique du Québec (2005). *Données sociales du Québec*. Voir Chapitre 6 « Conditions de travail et rémunération » : 137.

⁵³ *Ibid.* : 137.

⁵⁴ Les formes d'emploi atypique sont principalement l'emploi à temps partiel, le travail à durée déterminée ou temporaire, le travail à domicile, le travail autonome. Voir Jean Bernier et al. (2003). *Les besoins de protection sociales des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Rapport préparé pour le Ministère du travail: 31-36.

⁵⁵ Jean Bernier et al. (2003). *Op. cit.*.

⁵⁶ Institut de la Statistique du Québec (2005). *Op. cit.*: 138 et 139.

⁵⁷ *Ibid.* : 138.

⁵⁸ Lise Lachance et Nathalie Brassard (2003). « Le défi de la conciliation travail-famille chez les femmes occupant un emploi atypique : perspectives théoriques et enjeux ». In Geneviève Fournier, Bruno Bourassa et Kamel Béji (dir.). *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*: 109-136.

⁵⁹ Ministère de l'Emploi de la Solidarité Sociale et de la Famille (2003). *Le travail atypique des parents et la garde des enfants; description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*

⁶⁰ Gilles Guérin et al. (1997). *Op. cit.*

⁶¹ Ministère de l'Emploi de la Solidarité Sociale et de la Famille (2003). *Op. cit.*; voir aussi Gilles Guérin et al. (1997). *Op. cit.*

4. Les impacts des conflits travail/famille.

Les résultats de plusieurs études révèlent que la conciliation famille-travail représente une situation éprouvante pour de nombreux travailleurs. Au Canada, une recherche menée par Linda Duxbury et Chris Higgins auprès de parents occupant un emploi démontrent qu'une proportion majoritaire d'individus éprouve des difficultés à concilier famille et travail⁶². Ces observations corroborent les données recueillies quelques années auparavant par le Conference Board du Canada⁶³. Les données de recherche de Charles-Henri Amherdt abondent dans le même sens, confirmant la centralité de la problématique de conciliation famille-travail au Québec; près de 60 % des travailleurs québécois disent avoir de la difficulté à concilier les exigences de leur travail avec celles de leur famille⁶⁴.

La difficulté des parents à harmoniser les exigences de leurs différents rôles familiaux et professionnels engendre ce qui peut être désigné comme le *conflit famille-travail*, qui implique des conséquences négatives à plusieurs égards, à la fois 1) sur les familles et les individus, 2) sur les milieux de travail et 3) sur la société en général. Les données présentées ici se veulent sommaires.

4.1. Impacts sur les famille et les individus

Dans leur recension récente, les chercheuses de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) ont fait état des connaissances sur la conciliation travail-famille et des implications corollaires sur les familles⁶⁵. S'il n'est pas nécessaire de refaire ici la recension des conséquences négatives sur la santé des familles, il est cependant pertinent de rappeler les principales observations de l'INSPQ, qui rejoignent les recherches colligées antérieurement par Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson pour Santé Canada⁶⁶.

- Impacts néfastes sur la santé mentale

La tension entre le travail et la famille peut engendrer des conséquences négatives sur la santé mentale des parents. Les résultats de différentes recherches mettent aussi en évidence le fait que les individus éprouvant des difficultés à répondre aux exigences familiales et professionnelles sont plus susceptibles de vivre un niveau élevé de stress⁶⁷ ou encore de développer des

⁶² Linda Duxbury et Chris Higgins (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question*. Ottawa, Santé Canada : 27.

⁶³ Judith MacBride-King et Kimberley Bachmann (1999). *L'équilibre travail-vie personnelle pose-t-il toujours un problème aux Canadiens et à leurs employeurs? Et Comment!*. Ottawa, Conference Board du Canada. Voir aussi l'étude antérieure Conference board du Canada (1994) *Concilier le travail et la famille : Enjeux et options*. Ottawa, Conference Board du Canada.

⁶⁴ Charles-Henri Amherdt (2003). « Une vision analytique de la conciliation du travail avec la famille » In *MFE conciliation travail-famille, Familiarisons-nous! Québec*: 12.

⁶⁵ INSPQ (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*.

⁶⁶ Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson (1999). *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Document de travail présenté à Santé Canada.

⁶⁷ *Ibid.*: 30-31.

symptômes de dépression⁶⁸. Selon d'autres chercheurs, ces individus sont aussi plus enclins à vivre de l'anxiété et des troubles de l'humeur que ceux qui parviennent à harmoniser leurs différentes sphères de vie⁶⁹.

- Impacts néfastes sur la santé physique

Comme le souligne les chercheuses de l'INSPQ, les impacts sur la santé physique de la difficulté à concilier famille et travail sont mesurés dans différentes études à travers les habitudes alimentaires des individus et leurs habitudes en matière de pratique d'activités physiques⁷⁰. Par exemple, au niveau des habitudes alimentaires, une étude menée pour Santé Canada révèle que les travailleurs qui disent manquer de temps sont susceptibles de manger davantage de repas congelés et d'aliments préparés⁷¹. Au niveau de la santé physique, les données de Allen et al. associent certains symptômes physiques à la difficulté de concilier famille et travail, notamment la fatigue, le manque d'appétit et la tension nerveuse⁷².

- Diminution du temps passé en famille

Une étude réalisée par Statistique Canada montre qu'au Canada, les gens travaillent plus et passent moins de temps en famille qu'il y a vingt ans. En se basant sur les données de quatre cycles de l'Enquête sociale générale (ESG)⁷³ sur l'emploi du temps, l'étude révèle que l'augmentation du temps de travail rémunéré représente le principal facteur de cette réduction⁷⁴. D'autres facteurs ont aussi une incidence sur la diminution du temps passé en famille, notamment la tendance croissante des individus à écouter la télévision seuls, à manger seuls, à consacrer moins de temps aux repas ou encore à se déplacer en voiture⁷⁵.

- Dégradation de la vie conjugale et familiale

La difficulté à harmoniser le travail avec la vie personnelle peut entraîner des incidences négatives au sein de la vie conjugale et de la vie parentale. À cet égard, certains résultats de recherche démontrent que le manque de temps, le stress et les préoccupations liées à la vie professionnelle sont susceptibles d'engendrer de l'insatisfaction face à la vie familiale et conjugale chez les individus peinant à concilier la famille et le travail⁷⁶.

⁶⁸ T.D. Allen et al. (2000), « Consequences associated with work-to-family conflict : A review and agenda for future research » In *Journal of Occupational Health Psychology*. 5 (2) : 278-308, cité dans INSPQ (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises* : 14.

⁶⁹ M. R. Frone (2000). « Work-family conflict and employee psychiatric disorders : The national comorbidity survey » In *Journal of Applied Psychology*. 85(6) : 688-695, cité dans INSPQ (2005). *Op. cit.* : 14.

⁷⁰ INSPQ (2005). *Op. cit.* : 15

⁷¹ Santé Canada (2003). *Point de vue des consommateurs sur une saine alimentation- Sommaire de la recherche quantitative*. H44-55/2003F-PDF, cité dans INSPQ (2005). *Op. cit.* : 15

⁷² T.D. Allen (2000). *Op. cit.*

⁷³ *Enquête générale sociale* de 1986, 1992, 1998 et 2005 menée par Statistique Canada.

⁷⁴ Martin Turcotte (2006). Le temps passé en famille lors d'une journée de travail typique, 1986 à 2005. Statistiques Canada, coll. Tendances sociales canadiennes No 11-008 : 6.

⁷⁵ *Ibid.* : 9.

⁷⁶ T.D. Allen (2000). *Op. cit.*

-Incidences négatives sur le développement des enfants

Le stress des parents et le manque de temps avec les enfants peut avoir des conséquences négatives sur les enfants comme en témoignent de nombreuses études sur le sujet, notamment en engendrant un niveau de stress élevé chez les enfants, des problèmes de comportement et des interactions conflictuelles avec leur milieu⁷⁷.

4.2. Impacts sur les milieux de travail

Les données de l'enquête menée auprès de membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI) témoignent de la préoccupation des employeurs et des gestionnaires à l'égard de la conciliation travail-famille des employés. Alors que 3 % des répondants considèrent que les problèmes de conciliation travail-famille régressent, 56 % d'entre eux considèrent à l'inverse qu'ils augmentent⁷⁸. Cette question est préoccupante pour les milieux de travail qui sont eux aussi affligés par conséquences découlant des tensions vécues par les travailleurs.

- Impact sur les relations de travail

Différents facteurs associés aux conflits famille-travail (i.e. manque de temps, stress, anxiété, etc.) ont des répercussions sur le monde du travail, notamment par l'accroissement du taux de roulement de personnel, l'augmentation du taux d'absentéisme des employés, la diminution de la motivation et de l'efficacité au travail, ainsi que la dégradation de la santé physique et psychologique des travailleurs⁷⁹. Si ces répercussions sont difficilement quantifiables, il n'en demeure pas moins qu'elles représentent un ensemble d'effets négatifs qui affecte les organisation de travail autant que les employés.

- Coûts associés aux conflits famille-travail

Le Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre⁸⁰ souligne l'importance des coûts associés aux problèmes de conciliation travail-famille. Quoique difficiles à chiffrer, le CCTM mentionne que ces coûts sont importants pour les organisations et les entreprises québécoises, notamment en matière d'absentéisme au travail, de retard au travail, de diminution de l'efficacité des employés, etc.⁸¹. Dans leur étude sur la question, L. Duxbury, C. Higgins et K. Johnson ont cherché à quantifier les coûts de la difficulté à concilier travail et famille et en arrivent aux

⁷⁷ Voir la recension de l'INSPQ (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises* : 18-19.

⁷⁸ Conseil de la Famille et de l'Enfance (2001). *Enquête sur la gestion des problèmes de conciliation travail-famille en milieu de travail* (CFE et ORHRI).

⁷⁹ Voir notamment L. Duxbury et C. Higgins (1998). *Work-life balance in Saskatchewan : Realities and Challenges*. Rapport préparé pour le gouvernement de la Saskatchewan cité dans INSPQ (2005). *Op. cit.* : 20.

⁸⁰ Le Conseil Consultatif du Travail et de la Main d'œuvre est un organisme d'étude et d'orientation ayant pour mission de maintenir et de développer la concertation entre les organisations syndicales et patronales afin de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail et de main d'œuvre. Il regroupe les principales associations syndicales et patronales du Québec (CSN, FTQ, CSD, CSQ et CPQ, MEQ).

⁸¹ Conseil Consultatif du travail et de la main d'œuvre (2001). *Concilier travail et famille; un défi pour les milieux de travail*: 5-8.

conclusions suivantes: « Nos évaluations suggèrent qu'en 1997, au Canada, les conflits entre la vie professionnelle et la vie personnelle ont coûté aux entreprises environ 2,7 milliards de dollars en absences du travail⁸² ». Cependant, comme il sera présenté plus loin (section 5), bien que les dirigeants d'entreprises reconnaissent que les problèmes de conciliation ont une incidence sur la productivité, les mesures adoptées pour remédier à la situation ne sont pas courantes⁸³.

4.3. Impacts sur la société

- Incidence sur le bien-être de la population

Le premier impact social à souligner est celui du bien-être de la population. Lorsque les exigences du travail engendrent des conflits importants avec les exigences familiales, il en découle une incidence négative sur les individus et leur famille. Dans la mesure où le bien être des familles et des individus sont au cœur de l'équilibre de la société,

- Incidence démographique

Si la difficulté à concilier le temps de travail et le temps familiale à des impacts sur la santé des individus, sur l'équilibre des familles et sur le fonctionnement des organisations et des entreprises, elle a aussi un impact sur la situation démographique. La difficulté vécue -ou appréhendée- par les parents à concilier leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités parentales a une incidence démographique dans la mesure où d'une part l'appréhension des difficultés à concilier ces deux sphères de vie peut entraver le projet d'avoir des enfants, ou d'autre part, la difficulté vécue par certains parents peut influencer leur volonté d'agrandir leur famille. Le Conseil de la famille et l'enfance abonde en ce sens, estimant que les phénomènes socio-économiques défavorables à la conciliation famille-travail ont un rôle à jouer dans la faible fécondité au Québec : « Le conflit emploi-famille constitue l'obstacle le plus important lorsqu'on envisage la venue d'un enfant : il peut provoquer le report ou l'abandon du projet parental⁸⁴ ». Il faut préciser que l'indice de fécondité au Québec est en déclin constant depuis les cinquante dernière années, et inférieur au taux nécessaire au renouvellement de la population (soit 2,1) depuis 1970⁸⁵. Cependant, depuis 2004, l'indice de fécondité s'est légèrement redressé passant de 1,48 en 2004, à 1,51 en 2005 et à 1,58 en 2006⁸⁶. Il est encore trop tôt cependant pour déterminer de manière rigoureuse si cette hausse peut être attribuable aux différentes mesures mises en place par le gouvernement du Québec dans la dernière décennie, soit les garderies subventionnées, les congés parentaux, et les allocations familiales.

⁸² Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson (1999). *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Document de travail présenté à Santé Canada : 99

⁸³ D.-G. Tremblay et C.-H. Amherdt (2000). *La vie en double : obstacles organisationnels et socio-culturels à la conciliation emploi/famille chez les pères et chez les mères*. Rapport de recherche

⁸⁴ Maguerite Blais (2004). *Le temps...un luxe pour les familles?*. Lettre ouverte par rapport à la gestion des contraintes liées à l'emploi et des responsabilités familiales
http://www.cfe.gouv.qc.ca/publications/pdf/lettre_ouverte_luxe.pdf

⁸⁵ Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson (1999). *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Document de travail présenté à Santé Canada : 99.

⁸⁶ Institut de la statistique du Québec (2006). *La situation démographique au Québec. Bilan 2006* : 71-73.

- *Incidence économiques sur le système de santé*

Les différents impacts du conflit travail-famille sur la santé physique et psychologique des individus a des conséquences économiques importantes sur le système de santé québécois dans la mesure où le recours aux soins de spécialistes engendre des frais importants. Peu d'études s'avancent pour chiffrer les coûts associés aux impacts négatifs des conflits entre vie familiale et vie personnelle. Les chercheurs Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson ont estimé à plus de 425 millions de dollars les dépenses en consultations chez le médecin découlant de conflits entre les obligations familiales et professionnelles⁸⁷. Il est important de ne pas réduire les coûts sociaux à la seule dimension économique, en oblitérant la souffrance et la détresse psychologique vécue par les parents-travailleurs. Cependant, comme le soulèvent Cooper et *al.*, la démonstration des coûts économiques associés à cette problématique est souvent préalable à l'action et à l'intervention des décideurs concernés par la situation⁸⁸.

⁸⁷ Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson (1999). *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Document de travail présenté à Santé Canada : 99. Pour un détail des méthodes de calcul voir « Section 7 » au complet, : 83-102.

⁸⁸ Cooper et *al.* (1996). *Stress prevention in the workplace: Assessing the costs and benefits to organizations*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, cité dans Linda Duxbury, Chris Higgins et Karen Johnson (1999). *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Document de travail présenté à Santé Canada : 103-104.

5. Les mesures de conciliation famille-travail

Dans la mesure où différents acteurs sont impliqués dans la problématique de l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles, il importe de s'intéresser aux rôles de chacun des principaux intéressés dans le développement et l'instauration de mesures adéquates, soit 1) la sphère gouvernementale et 2) les milieux de travail.

1- La sphère gouvernementale : le rôle de l'État et de ses institutions

La question du rôle de l'État à l'égard de la problématique de conciliation travail-famille s'inscrit dans la problématique générale du rôle de l'État dans la régulation des rapports économiques et sociaux. Sans investir ce champ d'analyse, il importe de préciser qu'il existe un consensus important au Québec à l'effet duquel l'État doit s'investir dans le soutien aux familles. À cet égard, Caroline Beauvais et Pascale Dufour constatent dans leur analyse sur les États providences libéraux que :

À la différence du Royaume-Uni et des autres provinces canadiennes, la légitimité des interventions de l'État dans la vie familiale des Québécois est aujourd'hui largement reconnue. Le champ d'intervention auprès des familles est ainsi devenu un terrain privilégié d'innovation politique et la thématique de la conciliation a contribué à des réformes novatrices par rapport à la logique "historique" du régime libéral⁸⁹.

Le rôle de l'État et de ses institutions en matière de conciliation famille-travail renvoie à la fois 1) au rôle de l'État dans la promotion de valeurs sociales et d'avancement de la connaissance; 2) au rôle de l'État à l'égard du soutien aux individus et aux familles; et 3) au rôle de l'État dans la régulation de l'économie, dont la codification des normes du travail. Au Québec, le gouvernement s'implique – à différents degrés – dans chacune de ces trois dimensions de manière à favoriser l'articulation entre les responsabilités familiales et professionnelles des travailleurs. Les principales législations et les actions assumées par les différents ministères ou organismes du gouvernement du Québec seront présentées dans cette section.

I- Promotion de valeurs sociales

- ***Promotion de la famille et de son importance***

L'État peut intervenir en matière de conciliation famille-travail en initiant des activités destinées à promouvoir l'importance des familles et des mesures destinées à concilier les obligations liées au travail avec les besoins et les exigences familiales. À cet égard, les prix *ISO familles* représentaient un instrument de récompense et de promotion des mesures de conciliation au sein des milieux de travail. Ils sont cependant suspendu depuis 2004. Ces prix d'excellence étaient décernés aux milieux de travail qui offraient des mesures favorisant la conciliation des

⁸⁹ Caroline Beauvais et Pascale Dufour (2004) « Conciliation travail-famille : quand les pays dits 'libéraux' s'en mêlent » In *Options Politiques / Policy Options*. 25 (3) : 59.

vies familiale et professionnelle. Le concours créé par la Conseil du statut de la femme (CSF) en 2001 était réalisé en collaboration avec le Conseil de la famille et de l'enfance, le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre, le Ministère du Travail et le Ministère de la Famille et de l'Enfance⁹⁰. En tant qu'organisme gouvernemental de consultation et d'étude, le CSF participait à la promotion de conciliation famille-travail en célébrant les initiatives novatrices développées dans les milieux de travail.

Par ailleurs, les mesures gouvernementales favorisant la conciliation famille-travail sont aussi de l'ordre de la sensibilisation et de la promotion de mesures adaptées dans les différents milieux de travail. À cet égard, le Ministère du Travail a publié par exemple un document détaillant neuf cas vécus en matière de conciliation travail-famille à l'intention des intervenants pour leur offrir des informations sur la mise en place et l'application de mesures⁹¹. Ce guide représente une initiative pour inciter les milieux de travail à développer des mesures adaptées à leur contexte de production et à la situation particulière des travailleurs.

- ***Études et activités de recherche***

Différents ministères et organismes gouvernementaux mènent des études sur la problématique de la conciliation famille-travail en vue de documenter la situation, d'identifier les besoins des travailleurs et de leurs familles ainsi que de développer des mesures adaptées à leurs besoins. Le Ministère du Travail a mené deux études parues en 2004 et 2005 sur les mesures de conciliation travail-famille dans les conventions collectives⁹²; le Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille a publié une enquête sur le travail atypique en 2003⁹³; le Conseil de la famille et de l'enfance qui relève de la ministre de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine mène des études depuis plusieurs années, portant par exemple sur les mesures formelles et informelles de conciliation dans les entreprises⁹⁴; enfin le Ministère de l'Éducation a réalisé une enquête sur les services offerts aux étudiantes enceintes⁹⁵. Si d'autres instances gouvernementales mènent des études et des recherches sur la question, celles qui sont mentionnées ici témoignent de l'intérêt des autorités politiques à comprendre et à s'impliquer dans la réduction des problèmes de conciliation entre le travail et la famille.

Par ailleurs, l'État finance la recherche universitaire en matière de conciliation famille travail par le biais des organismes subventionnaires, principalement le Fond québécois de recherche en science et culture (FQRS) au Québec et le Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) au Canada.

⁹⁰ Voir différents communiqués 2001-2003 du Conseil du Statut de la femme: www.csf.gouv.qc.ca/fr/communiques/

⁹¹ Ministère du travail (2004). *Recueil de cas vécus en conciliation travail-famille*.

⁹² Ministère du travail (2004). *Portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003 au regard de la conciliation du travail avec la famille*; Ministère du travail (2005). *La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : quelques exemple de dispositions de convention collective en vigueur*.

⁹³ Ministère de l'Emploi de la Solidarité Sociale et de la Famille (2003). *Le travail atypique des parents et la garde des enfants: description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*.

⁹⁴ Conseil de la Famille et de l'Enfance (2003). *Famille et travail : Comment conciliez-vous? Enquête dans six entreprises*.

⁹⁵ Ministère de l'éducation du Québec (2004). *Soutien et services offerts par les Cégeps et les établissements universitaires aux étudiantes enceintes ou qui ont récemment accouché : Résultats d'une enquête*: 3.

II) Création de mesures de soutien aux parents et aux familles

Comme le souligne le Conseil de la famille et de l'enfance dans son *Rapport 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants*, l'action du gouvernement du Québec en matière de conciliation famille-travail comporte quatre grands dossiers, soit : 1) le développement d'un réseau de garderies éducatives accessibles; 2) le régime québécois de congés parentaux; 3) l'introduction d'amendements à la Loi sur les normes du travail et; 4) la préparation d'une politique de conciliation travail famille⁹⁶. Dans son *Bilan 2003-2006* le Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine dresse le bilan⁹⁷ des actions gouvernementales qui ont profité aux familles québécoises dans lequel il consacre une section aux mesures gouvernementales de soutien aux familles⁹⁸.

- ***Service de garderie à contribution réduite***

Au Québec, l'accessibilité à un réseau de services de garde représente une mesure au cœur de l'action gouvernementale en matière de conciliation famille-travail⁹⁹. Les garderies éducatives à contribution réduite (7\$ par jour) permettent aux parents d'enfants de moins de cinq ans de conserver leur emploi en réintégrant le marché du travail ou encore de poursuivre leurs études s'ils sont étudiants¹⁰⁰. Au 31 mars 2006, plus de 196 000 enfants bénéficiaient d'une place en garderie à contribution réduite, soit en Centre de la Petite Enfance (CPE), en milieu familial ou en garderie subventionnée¹⁰¹. Bien que présents dans l'ensemble des régions du Québec, le Conseil de la famille et de l'enfance note que les services de garde sont concentrés principalement dans les grands centres urbains. Il serait intéressant d'étudier si la disponibilité extrêmement restreinte des services de garde a un impact sur la capacité des familles rurales à concilier famille-travail¹⁰².

- ***Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)***

Amorcée en 1997, la tentative de création du régime québécois d'assurance parentale s'est finalement conclue le 1^{er} mars 2005 au terme de négociations tumultueuses avec le gouvernement fédéral. En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2006, le régime québécois remplace et bonifie les prestations de maternité, d'adoption et parentales octroyées en vertu du régime fédéral

⁹⁶ Conseil de la famille et de l'enfance (2005) : *Rapport annuel 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants: 5 bilans et perspectives*: 21. Les actions du gouvernement du Québec sont aussi explicitées dans le document du Ministère de l'Emploi, de la solidarité sociale et de la Famille (2004). *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*, Chapitre 4.

⁹⁷ Il faut préciser le caractère électoraliste du document publié à la veille des élections provinciales de mars 2007.

⁹⁸ Ministère de la Famille des Aînés et de la Condition féminine (2007). *Bilan 2003-2006 des réalisations gouvernementales en faveur des familles et des enfants*. Québec, MFACF: 40-46.

⁹⁹ Pour un bilan sur les services de garde voir Ministère de la Famille des Aînés et de la Condition féminine (2006). *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en 2004*.

¹⁰⁰ Ministère de la Famille des Aînés et de la Condition féminine (2007). *Op. cit.*: 40-46.

¹⁰¹ Agence des services à la famille (2007). *Place en service de garde*. Sur le site MFACF :

<http://www.mfacf.gouv.qc.ca/statistiques/services-de-garde/index.asp>

¹⁰² Ministère de la Famille des Aînés et de la Condition féminine (2007). *Op. cit.* : 40-46; Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (2004). *Briller parmi les meilleurs. Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*.

d'assurance-emploi¹⁰³. Ce régime représente une mesure importante de conciliation travail famille dans la mesure où un soutien financier est offert aux familles pour leur permettre de consacrer du temps à leur enfant. Il s'adapte aussi aux nouvelles réalités du marchés du travail en élargissant le nombre de travailleurs éligibles¹⁰⁴.

Ce régime prévoit le remplacement de revenus par le versement de prestations financières à toute travailleuse ou tout travailleur admissible qui se prévaut d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental. Il accorde des prestations pouvant atteindre jusqu'à 75% du revenu pour un maximum assurable de 57 000\$¹⁰⁵. Par ailleurs, le régime prévoit des prestations de paternité destinée uniquement au père afin de valoriser et de favoriser la place des pères auprès des enfants.

En outre, le nouveau régime est accessible aux travailleurs autonomes et aux travailleurs salariés ayant un revenu supérieur à 2000\$, et ce sans égard au nombre d'heures travaillées. Cette mesure permet donc aux agriculteurs qui exploitent une entreprise agricole et aux travailleurs agricoles plutôt qui occupent un emploi salarié sur une ferme de recevoir des prestations, et ce même s'ils détiennent des parts dans une entreprise agricole. Ce faisant, le régime tente de répondre aux réalités économiques particulières, que ce soit en milieu urbain ou rural¹⁰⁶.

III) Actions législatives

- *Normes du travail*

Les analystes de l'OCDE considèrent que la transformation profonde des milieux de travail pour favoriser la conciliation ne peut se faire sans interventions législatives : «or, si les préoccupations concernant l'offre future de main-d'œuvre peuvent amener davantage d'employeurs à trouver de l'intérêt dans ces pratiques [de CTF], il est peu probable que des changements se produisent à grande échelle en l'absence de législation¹⁰⁷ ». Au Québec, plusieurs acteurs considèrent que le gouvernement doit légiférer dans les normes du travail. Par exemple, le Conseil de la famille et de l'enfance est d'avis que les autorités politiques doivent intervenir en tant que régulateurs en matière de conciliation famille-travail. L'État devrait légiférer de la même manière qu'il s'est imposé dans d'autres aspects du travail, à travers des lois comme la *Loi sur la santé et sécurité au travail* et la *Loi sur l'équité salariale*.

En 2002, le gouvernement du Québec a révisé la *Loi sur les normes du travail* en y intégrant certaines dispositions favorisant la conciliation famille-travail. Dans la mesure où cette loi représente le seul contrat de travail pour 1,6 millions de travailleurs qui n'ont pas de convention collective, le Conseil de la famille et de l'enfance souligne qu'elle a une importance

¹⁰³ Gouvernement du Québec (2005). *Entente finale Canada-Québec sur le régime québécois d'assurance parentale*. Voir aussi le Portail du Régime québécois de l'assurance parentale (RQAP) <http://www.rqap.gouv.qc.ca/>

¹⁰⁴ Portail du Régime québécois de l'assurance parentale (RQAP) <http://www.rqap.gouv.qc.ca/>

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ Ministère de l'Emploi de la Solidarité Sociale et de la Famille (2006). *Régime québécois d'assurance parentale. Plus accessible pour les agricultrices et les agriculteurs*. Document d'information.

¹⁰⁷ OCDE (2005). *Bébés et employeurs : concilier vie professionnelle et vie familiale; synthèse* : 7.

particulière dans la protection des travailleurs¹⁰⁸. Parmi les faits saillants de cette réforme de la loi sur les normes du travail en regard de la problématique de conciliation famille-travail, on retrouve:

- augmentation de 17 à 26 semaines le droit d'un salarié de s'absenter du travail en raison d'une maladie ou d'un accident de travail;
- possibilité pour un salarié de s'absenter du travail pour des raisons familiales passant de 5 à 10 jours;
- possibilité de s'absenter 12 semaines par année pour s'occuper d'un proche parent blessé ou malade; ou 104 semaines dans le cas d'un enfant mineur atteint d'une maladie grave et potentiellement mortelle;
- création de congés de paternité et modification aux congés de maternité ou parentaux¹⁰⁹.

Ces mesures législatives permettent d'offrir davantage de temps aux employés pour accomplir leurs responsabilités familiales et leurs occupations personnelles.

Par ailleurs, le Conseil de la Famille et de l'Enfance rappelle qu'en sa qualité de législateur, l'État a la responsabilité de donner l'exemple dans les milieux de travail: « le secteur public, quant à lui, emploie 20 % des travailleurs du Québec. Sous ce rapport, force est de constater que le comportement de l'État en tant qu'employeur a beaucoup de répercussions : le gouvernement pourrait se donner comme objectif de servir de modèle en conciliation famille-travail¹¹⁰».

- ***Élaboration d'une politique de conciliation travail-famille***

Le quatrième et dernier volet de l'action du gouvernement du Québec est l'adoption prévue d'une politique de conciliation travail-famille qui est explicitée initialement dans le document de consultation préparé à cet effet par le Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille¹¹¹. Le document présente les orientations générales d'une politique de conciliation travail famille affirmant l'importance de soutenir les familles et de trouver des solutions *collectivement* à la problématique de conciliation entre les responsabilités imputées au travail et les responsabilités liées à la famille. Cependant, initialement promise pour 2004, reportée à 2005, puis à 2006, la politique n'est pas encore adoptée à ce jour.

Plusieurs acteurs des milieux de la famille insiste sur l'importance d'accorder priorité à l'adoption d'une politique de conciliation famille-travail. En ce sens, le Conseil de la famille et de l'enfance écrit : « le Conseil considère qu'une politique de conciliation famille-travail est plus

¹⁰⁸ Conseil de la Famille et de l'Enfance (2005). *Rapport annuel 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants: 5 bilans et perspectives*: 33

¹⁰⁹ Gouvernement du Québec. *Projet de loi no 143 (2002, chapitre 80). Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*.

¹¹⁰ Conseil de la Famille et de l'Enfance (2005). *Op. cit.* : 39.

¹¹¹ Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (2004). *Briller parmi les meilleurs. Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*.

que jamais nécessaire pour rassembler les efforts entamés par les divers acteurs sociaux et les faire converger vers le changement de mentalité escompté¹¹²».

¹¹² Conseil de la Famille et de l'Enfance (2005). *Op. cit.* : 37.

2- LES MILIEUX DE TRAVAIL

I- Considérations relatives à la problématiques de conciliation dans les organisations

- *Le rôle des organisations*

Les organisations et les entreprises ont un rôle important à jouer dans l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles des travailleurs. Sur les 103 dirigeants de PME interrogés dans le cadre d'une étude menée au Canada par Linda Duxbury et Chris Higgins, 90% des répondants estiment que la communication avec les employés et la facilitation de la conciliation entre les obligations familiales et professionnelles sont essentielles¹¹³. Dans son plan d'action 2001, le Conseil Consultatif du travail et de la main d'œuvre (CCTM) intervient en ce sens, dégageant cinq grands constats sur lesquels les parties patronales et syndicales s'entendent pour agir en matière de conciliation travail-famille :

- 1) Il devient de plus en plus difficile actuellement de concilier les exigences du travail avec les obligations parentales et familiales;
- 2) Cette difficulté croissante entraîne des conséquences coûteuses autant pour les entreprises que pour les employé(e)s et leurs familles;
- 3) Les milieux de travail ont une responsabilité et un rôle à jouer en matière de conciliation travail-famille;
- 4) Les pratiques favorisant la conciliation des responsabilités familiales et du travail sont avantageuses autant pour les entreprises que pour les travailleurs et les travailleuses;
- 5) Compte tenu des avantages à en tirer, ces pratiques devraient être plus répandues qu'elles ne le sont actuellement au sein des milieux de travail québécois¹¹⁴.

Ces acteurs de grands milieux de travail du Québec s'accordent pour dire qu'ils ont une responsabilité en matière de conciliation famille-travail. Cependant, cette reconnaissance de responsabilités ne se traduit pas nécessairement par l'implantation de mesures de conciliation concrètes permettant aux employés d'harmoniser leurs différents rôles. Certains écrits se montrent très critiques à l'égard des organisations, considérant que le débat social et politique sur la conciliation famille-travail n'a pas encore engendré une prise de responsabilité généralisée dans les milieux de travail. Si le discours sur la conciliation famille-travail occupe l'avant scène publique, il n'en demeure pas moins que l'articulation des rôles se réalise essentiellement dans la sphère privée, reposant encore largement sur l'adaptation des individus aux exigences du travail. En effet, une étude qualitative menée par le Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF) dans les PME du Québec révèle que la conciliation des obligations familiales avec le travail repose essentiellement sur la responsabilité des employés dans ces milieux de

¹¹³ Linda Duxbury et Chris Higgins (2000). *Human resource and Work life Practices in Canadian Small Business : Managing People ans Managing Growth*. University of Western Ontario, Institute for entrepreneurship, Innovation and Growth.

¹¹⁴ Conseil Consultatif du travail et de la main d'œuvre (2001). *Concilier travail et famille; un défi pour les milieux de travail*: 5-6.

travail¹¹⁵. Les résultats de Tremblay et *al.* dans leur étude au sein de différents milieux de travail abondent en ce sens:

on a l'impression que dans les organisations, la gestion relève encore d'un modèle organisationnel présumant que les responsabilités familiales constituent un domaine qui ne concerne pas l'employeur. Il semble que l'articulation emploi-famille, même si l'on en parle sur la scène publique, reste du domaine de la vie privée et des ajustement personnels des employés, ou encore, dans certains milieux, une 'affaire de femme', plutôt qu'une affaire de société¹¹⁶.

Observant lui aussi que les mesures de conciliation famille-travail correspondent davantage aux impératifs de production qu'aux besoins des travailleurs et de leur famille, le Conseil de la Famille et de l'enfance questionne les assises de ces mesures : « l'instauration de ces mesures ne seraient-elles pas davantage le signe d'une professionnalisation de la gestion des ressources humaines que d'une tendance humaniste au sein des milieux d'affaires? ¹¹⁷ ».

Par ailleurs, dans ses travaux de recherche, Gilles Pronovost soulève que les initiatives de conciliation travail-famille portent à croire qu'elles ne répondent pas prioritairement aux besoins des travailleurs, mais correspondent plutôt aux exigences de productivité, de rentabilité et de flexibilité des entreprises¹¹⁸. Selon D.-G. Tremblay et C.-H. Amherdt, les dirigeants se préoccupent davantage des impératifs économiques à court terme que des conséquences néfastes de la difficulté à concilier famille et travail : « même en admettant que les problèmes de conciliation ont un impact sur la productivité, les dirigeants considèrent qu'ils ont d'autres priorités ¹¹⁹ ». Ces observations rejoignent celles du MESSF qui souligne que dans le milieu des PME où les mesures de conciliation ne sont pas la donne, « du point de vue des employés comme de celui des employeurs, ce sont les exigences du travail qui l'emportent sur celles de la famille¹²⁰ ».

- ***La présence de mesures ; inégalité selon les milieux de travail***

En dépit du progrès relatif à la mise en place de mesures de conciliation dans certains milieux de travail, la proportion de travailleurs ayant accès à ces dispositions est relativement restreinte. D'après les données d'une enquête réalisée auprès de 250 entreprises privées du

¹¹⁵ Ministère de l'Emploi, de la solidarité sociale et de la famille (2004). *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises*: 43.

¹¹⁶ D.-G. Tremblay, Elmoustapha Najem et Renaud Paquet (2006). « Articulation emploi-famille et temps de travail; De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? » In *Enfance, Familles, Générations*. 4 : 15.

¹¹⁷ Conseil de la famille et de l'enfance (2003). *Famille et travail : Comment conciliez-vous? Enquête dans six entreprises* : 23.

¹¹⁸ Gilles Pronovost (2003). « Famille et travail : deux mondes à réconcilier » In *Bulletin de liaison du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec*. 4 (1) : 2.

¹¹⁹ D.-G. Tremblay et C.-H. Amherdt (2000). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les pères et les mères*. Rapport de recherche (Texte 2.3 accessible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.teluq.quebec.ca).

¹²⁰ Ministère de l'Emploi, de la solidarité sociale et de la famille (2004). *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises* : 43.

Québec, les mesures concernant la souplesse du temps de travail ou un service de garde sur les lieux de travail ne sont offertes que dans 10 à 20 % des organisations¹²¹. Aux États-Unis, une étude menée par le *Families and Work Institute* auprès de 1057 entreprises de plus de 100 employés identifie certains facteurs influents dans la présence de mesures de conciliation travail-famille au sein d'une organisation. Dans l'ordre, le secteur d'activité, la taille de l'organisation, la proportion de femme aux postes cadres supérieurs, la proportion de membres de minorités ethniques occupant des postes de cadres supérieurs, et le pourcentage de femmes dans l'entreprise ont une influence sur la présence de mesures¹²². Quelques études québécoises confirment l'influence de ces facteurs. À ce titre, Sylvie St-Onge constate que le développement de mesures de conciliation travail-famille s'est réalisé de façon inégale dans les différents secteurs d'emplois¹²³. Si les secteurs où prédomine la main d'œuvre qualifiée et scolarisée ont obtenu des gains en la matière, les autres secteurs n'ont pas atteint les mêmes acquis :

Il y a eu des gains dans la haute technologie, la pharmaceutique, la biotechnologie, des secteurs financièrement à l'aise mais avec relativement peu de travailleurs. Mais peu de nouvelles clauses sont négociées dans les milieux syndiqués traditionnels, industries ou services. Ce qui est offert dans les secteurs de pointe demeure inaccessible à la masse des travailleurs, surtout dans les secteurs mous où la main-d'œuvre est plus ou moins jetable après usage¹²⁴.

Dans un contexte où les entreprises ont de la difficulté à fidéliser leurs employés qualifiés, la mise en place d'un environnement de travail permettant de concilier les exigences de la famille et du travail peut représenter un atout important pour une entreprise soutient Marie-Françoise Marchis-Mouren¹²⁵.

De plus, certaines études dénotent une influence de la taille de l'entreprise dans sa propension à prévoir des mesures de conciliation famille-travail, comme par exemple celle de Diane-Gabrielle Tremblay et Daniel Villeneuve¹²⁶. Les résultats obtenus attestent en effet que dans la mesure où les grandes organisations ont une main d'œuvre plus abondante et des moyens de gestion des ressources humaines, il leur est plus facile d'implanter des mesures de conciliation pour leurs employés¹²⁷. De plus, selon la recherche de Guérin et al., la syndicalisation a une influence importante en matière de mesures de conciliation travail-famille; les mesures de CTF sont plus susceptibles d'être présentes dans les organisations publiques de grande taille et syndiquée¹²⁸. Par ailleurs, les résultats de l'étude du MESSF démontrent que les réalisations en matière de conciliation travail-famille sont peu probantes dans les PME du Québec. Ces constats sont éloquentes, considérant la prédominance des PME dans l'économie du Québec. En 2002, 65,6

¹²¹ Conseil Consultatif du travail et de la main d'œuvre (2001). *Concilier travail et famille; un défi pour les milieux de travail*

¹²² Families and Work Institute (1998). *Business Work-Life Study*. (www.familiesandwork.org) cité dans D.-G. Tremblay (2003) « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères » In *Nouvelles pratiques sociales*. 16 (1): 78.

¹²³ Families and Work Institute (1998). *Op. cit.*

¹²⁴ Sylvie St-Onge (2001). propos rapportés dans Françoise Guénette (2001). « À la recherche du temps perdu » In *Gazette des femmes*. 23 (4): 16-22.

¹²⁵ Marie-Françoise Marchis-Mouren (1994). « Concilier travail et famille » In *Gestion*. 19 (2): 63.

¹²⁶ Voir D.-G. Tremblay et D. Villeneuve (1997). « Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle » In *Loisir et société*. 20 (1) :107-159.

¹²⁷ *Ibid.*: 107-159.

¹²⁸ Gilles Guérin et al. (1994). « Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : la situation au Québec » In *Gestion*. 19 (2): 74-82.

% du total des entreprises du Québec employaient moins de cinq personnes, alors que près de 98 % d'entre elles en employaient moins de cent¹²⁹. Les entreprises de moins de cent travailleurs comptaient pour 43,4 % du total des emplois en 1999¹³⁰.

- ***Approche formelle ou informelle des mesures de conciliation travail-famille***

Outre la question de la présence de mesures de conciliation famille-travail dans certains milieux, la nature formelle ou informelle de leur inscription représente une dimension importante afférant à la question. Selon les différentes réalités propres aux milieux de travail, certains préconisent une approche formelle en matière de conciliation famille-travail, alors que d'autres proposent d'introduire une approche informelle¹³¹. Alors que les mesures formelles sont balisées de façon détaillée dans les conventions collectives, les ententes de travail, ou encore les normes du travail, les mesures informelles renvoient pour leur part aux ententes souples prises par un travailleur et un employé pour répondre à une situation particulière. Selon les résultats obtenus par le Conseil de la famille et de l'enfance, toutes les parties concernées considèrent que les approches formelles et informelles sont aussi pertinentes dépendamment des situations¹³².

Cependant, comme le souligne le MESSF, l'approche informelle – qui est prédominante dans les PME – « recèle un potentiel d'iniquité » dans la mesure ou l'attribution de permissions est négociée individuellement avec les employeurs, l'acceptation demeure tributaire de l'arbitraire de ceux-ci¹³³.

- ***De la théorie à la pratique; de l'existence d'une mesure à la capacité de s'en prévaloir***

Comme le soulèvent D.- G. Tremblay et *al.*, si une organisation prévoit des mesures de conciliation famille-travail, l'ensemble des employés n'y a pas nécessairement accès, contrairement à ce que laissent entendre certaines études¹³⁴. Il existe souvent un important décalage entre l'existence d'une mesure dans une entreprise et la possibilité réelle pour les employés de s'en prévaloir¹³⁵. Selon les données de leur étude, D.-G. Tremblay et *al.* observent que dans plusieurs organisations, le principal critère d'accès est le fait d'être un employé syndiqué, à un poste permanent ou régulier par le biais de conditions déterminées par la convention collective¹³⁶. Les employés qui ont un statut d'emploi précaire ou temporaire sont généralement exclus de l'accessibilité aux mesures en place. Ainsi, dans la recherche portant sur les mesures de conciliation famille-travail, il est important de s'intéresser non seulement à

¹²⁹ Institut de la statistique du Québec (2002). Traitement spécial cité dans Emploi, Solidarité sociale et Famille (2004). *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises* : 11.

¹³⁰ Dans Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille (2004). *Op. cit.* : 11.

¹³¹ Voir le Forum sur la conciliation travail-famille (2003). *Débat de clôture*, cité dans Conseil de la famille et de l'enfance (2003). *Famille et travail : Comment conciliez-vous? Enquête dans six entreprises*: 24.

¹³² Conseil de la famille et de l'enfance (2003). *Op. cit.*: 24.

¹³³ Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille (2004). *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises*: 44.

¹³⁴ D.-G. Tremblay (2003) « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères » In *Nouvelles Pratiques Sociales*. 16 (1): 76.

¹³⁵ *Ibid.* :84-85.

¹³⁶ *Ibid.* : 84-85.

l'existence de mesures au sein des organisations, mais aussi à leur accessibilité (critères d'accès) et à leur utilisation (modalités de leur utilisation) par les employés.

- ***De l'usage pertinent des mesures de conciliation***

Comme le fait remarquer D.-G. Tremblay, il ne suffit pas que des mesures de conciliation travail-famille soit offertes pour que ces mesures soient utilisées dans ce but par les employés¹³⁷. En effet, certains utilisent les dispositions de conciliation travail-famille à titre personnel, voire individuel, plutôt que pour des raisons d'ordre familial. À cet égard, D.-G. Tremblay dénote une différence importante entre les hommes et les femmes qui n'utilisent pas les mesures aux mêmes fins. Ainsi, si les femmes utilisant le *congé pour des raisons personnelles* pour – en ordre d'importance – des soins aux enfants, une maladie personnelle et une maladie d'un membre de la famille, les hommes disent en revanche utiliser ce type de mesure lors d'une maladie personnelle, pour des activités sociales, lors de la maladie d'un membre de la famille. Ainsi, l'aménagement du temps de travail est utilisé par les femmes principalement pour leur permettre de concilier travail et famille, alors que cette mesure est utilisée par les hommes pour des motifs personnels, sociaux et de loisirs¹³⁸.

II- Les principales mesures de conciliation dans les organisations québécoises

❖ *Une approche concertée*

Dans son plan d'action, le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre (CCTM) soutient que les avantages découlant de l'instauration de mesures de conciliation travail-famille sont tributaires de deux conditions essentielles soit: 1) la volonté concertée et l'intérêt commun des acteurs impliqués dans les mesures adoptées (employeurs, employés et syndicats) et 2) la prise en compte du contexte de travail spécifique à chaque organisation où les besoins des employés et les contraintes d'entreprise ne sont pas les mêmes¹³⁹. La nécessité de tenir compte de la singularité et des particularités de chaque organisation dans l'instauration de mesures de conciliation est aussi mentionnée par le Conseil de la famille et de l'enfance dans la recherche exploratoire menée en 2001. L'application des mesures de conciliation – notamment celles qui sont liées à l'assouplissement de l'horaire de travail – est extrêmement diversifiée selon les milieux de travail¹⁴⁰. Leurs données confirment que la considération des spécificités de chaque entreprise représente le point de départ de l'instauration d'initiatives de conciliation famille-travail¹⁴¹.

¹³⁷ D.-G. Tremblay (2003) « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères » : 88-89.

¹³⁸ *Ibid.*: 88-89.

¹³⁹ Conseil Consultatif du travail et de la main d'œuvre (2001). *Concilier travail et famille; un défi pour les milieux de travail* : 11.

¹⁴⁰ Conseil de la famille et de l'enfance (2003). *Famille et travail : Comment conciliez-vous? Enquête dans six entreprises*: 24.

¹⁴¹ *Ibid.*: 23.

Le CCTM insiste sur l'importance de considérer les caractéristiques des milieux de travail pour instaurer des mesures de conciliation à la fois adaptées aux besoins des travailleurs et aux exigences du travail¹⁴². En ce sens, Linda Duxbury et Chris Higgins développent des indicateurs distinguant les caractéristiques liées au travail et à la vie privée qui font la singularité de chaque situation¹⁴³. La taille de l'entreprise, l'emplacement régional, la structure, le secteur d'activité et l'environnement économique, le type de main d'œuvre et les moyens technologiques sont autant de variables qui influencent l'implantation des mesures dans une organisation¹⁴⁴. Par ailleurs, les caractéristiques des employés d'un milieu de travail influencent aussi les besoins en matière de mesures de conciliation comme le démontre Guylaine Deschênes¹⁴⁵, notamment les situations familiales (nombre d'enfants, âge, degré d'autonomie, etc.), les situations conjugales (monoparentalité ou couple), le milieu social de l'individu (ressources institutionnelles, relations sociales, etc.), les facteurs personnels (autonomie, type d'emploi, temps consacré au déplacement, etc.) et les facteurs environnementaux (milieu de vie rural, urbain, banlieue, etc.¹⁴⁶). Considérant ces faits, plusieurs intervenants s'entendent pour dire que les entreprises ont besoin de conserver une marge de manœuvre dans la gestion de la problématique de conciliation travail-famille¹⁴⁷.

❖ *Les différents types de mesures en milieux de travail*

Au Canada, plusieurs écrits s'efforcent de recenser les pratiques en matière de conciliation famille-travail¹⁴⁸. Au cours des dernières années, les instances gouvernementales du Québec ont aussi mené différentes études sur cette problématique afin d'inventorier les mesures offertes dans les milieux de travail de la province¹⁴⁹. À cet égard, le Ministère du Travail a publié des études sur les mesures prévues aux conventions collectives en vue d'arrimer les exigences familiales et professionnelles¹⁵⁰. Par ailleurs, le Ministère de l'Emploi de la Solidarité Sociale et de la Famille a lui aussi dirigé une étude dans les petites et moyennes entreprises (PME) du Québec

¹⁴² Conseil Consultatif du travail et de la main d'œuvre (2001). *Concilier travail et famille; un défi pour les milieux de travail*.

¹⁴³ L. Duxbury et C. Higgins (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question*.

¹⁴⁴ D.-G. Tremblay et C.-H. Amherst (2000). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les pères et les mères*. Rapport de recherche (Texte 2.3 accessible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.teluq.quebec.ca).

¹⁴⁵ Deschênes, Guylaine (2002). *Les dispositions personnelles des employés et leur perception du conflit travail-famille : un modèle interactif*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Département de psychologie.

¹⁴⁶ Nicole Brais (2000). *La dimension géographique de l'articulation vie professionnelle/ vie familiale : stratégies spatiales familiales dans la région de Québec*. Mémoire de maîtrise, Université Laval.

¹⁴⁷ Conseil Consultatif du travail et de la main d'œuvre (2001). *Op.cit.*

¹⁴⁸ Développement des ressources humaines du Canada (2000). *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*.

¹⁴⁹ Les principales réalisations gouvernementales sont présentées sommairement dans Ministère de la Famille des Aînés et de la Condition féminine (2007). *Bilan 2003-2006 des réalisations gouvernementales en faveur des familles et des enfants* : 40-46.

¹⁵⁰ Julie Thériault (2002). *Les dispositions de conventions collectives et la conciliation travail famille de 1980 à 1998*. préparé pour le Ministère du travail; Ministère du travail (2004). *Portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003 au regard de la conciliation du travail avec la famille*; Ministère du travail (2005). *La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : quelques exemple de dispositions de conventions collectives en vigueur*.

afin d'identifier les besoins et les mesures offertes dans ces milieux de travail¹⁵¹. De plus, le Conseil de la famille et de l'enfance s'est intéressé de près à la problématique de conciliation famille-travail en menant de nombreux travaux, notamment une étude sur les pratiques en œuvre dans les entreprises¹⁵².

Les acteurs gouvernementaux, comme les milieux de la recherche, sont ainsi nombreux à documenter les mesures de conciliation famille-travail existantes. Bien que la typologie pour classer les mesures recensées varient d'une étude à l'autre, les catégories s'inspirent du classement proposé par le *Families and Work Institute* aux États-Unis. Dans la section qui suit, la typologie retenue pour présenter les principales mesures de conciliation s'appuie fortement des grilles de classement de trois documents consultés, l'un portant sur les conventions collectives au Canada¹⁵³ et les autres portant sur les conventions collectives québécoises¹⁵⁴. Sans colliger l'ensemble des mesures existantes, beaucoup trop nombreuses pour être détaillée ici, la présentation suivante dresse un éventail sommaire des mesures de conciliation famille-travail offertes dans les milieux québécois. Celles-ci se regroupent en cinq catégories générales soit : 1) l'aménagement du temps de travail; 2) les différents types de congés; 3) les mesures financières à caractère familial; 4) les services offerts pour les personnes à charge et; 5) la gestion priorisant la famille. Les descriptions présentées s'inspirent essentiellement de trois sources, soit : l'inventaire de mesures de conciliation réalisé par le Ministère du Travail¹⁵⁵; le dossier en ligne du Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine qui tient un registre détaillé de ces initiatives sur son portail¹⁵⁶; et le guide réalisé par Secrétariat à la famille à l'attention des milieux de travail¹⁵⁷. Les mesures de conciliation font l'objet d'une attention variable en fonction de la documentation disponible. En raison de l'attention importante que portent plusieurs travaux aux mesures d'aménagement du temps de travail, la première section est beaucoup plus détaillée que les suivantes.

1- Dispositions liées à l'aménagement du temps de travail et du lieu de travail

Selon les données de plusieurs études canadiennes et québécoises, les parents en emploi disent manquer de temps pour assumer toutes les responsabilités qui leur incombent, engendrant ainsi un climat de stress dans la conciliation quotidienne entre les sphères du travail et de la

¹⁵¹ Ministère de l'emploi de la solidarité sociale et de la famille (2004). *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises; Analyses et interprétations des résultats d'une enquête qualitative*.

¹⁵² Conseil de la Famille et de l'Enfance (2003). *Famille et travail : Comment conciliez-vous? Enquête dans six entreprises*.

¹⁵³ Développement des ressources humaines du Canada (2000). *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*.

¹⁵⁴ Ministère de l'emploi de la solidarité sociale et de la famille (2004). *Op. cit.*; Ministère du travail (2004). *Portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003 au regard de la conciliation du travail avec la famille*

¹⁵⁵ Ministère du travail (2004). *Op. cit.*

¹⁵⁶ voir le site <http://www.mfacf.gouv.qc.ca/thematiques/famille/conciliation-travail-famille/document-reference/milieu-de-travail/mesures-conciliation.asp>

¹⁵⁷ Secrétariat à la famille (1994). *Travail-famille : un tandem de coeur... et de raison : guide destiné aux milieux de travail*.

famille¹⁵⁸. Conséquemment, de nombreuses études dévoilent que les parents désirent avoir une certaine marge de manœuvre dans la gestion de leur temps. À cet égard, les résultats de D.-G. Tremblay et Charles-Henri Amherdt révèlent que l'aménagement du temps de travail représente la mesure de conciliation travail-famille la plus souhaitée par les parents ayant des enfants de moins de trois ans¹⁵⁹. Face à ce besoin manifeste des travailleurs, plusieurs études et analyses s'intéressent donc aux mesures d'aménagement du temps et du lieu de travail. Alors que l'aménagement du temps de travail prend différentes formes – notamment la flexibilité dans le temps de travail, l'horaire comprimé, la réduction du temps de travail et l'horaire variable –, la flexibilité dans le lieu de travail prend quant à elle essentiellement la forme de travail à domicile.

- *Réduction volontaire du temps de travail*

Une mesure de réduction du temps de travail réfère à la possibilité pour un employé de travailler volontairement un nombre d'heures inférieur à la norme. Selon certaines études, la réduction du temps de travail représente un excellent moyen de faciliter la conciliation famille-travail, surtout pour les couples qui ont une certaine aisance financière, car elles permettent – particulièrement aux mères – de maintenir un équilibre entre leur vie professionnelle et familiale¹⁶⁰. Au Canada, si les femmes travaillent moins d'heures que les hommes par semaine (33,9 heures contre 39,5¹⁶¹), elles sont aussi plus nombreuses que les hommes à vouloir réduire leur temps de travail, particulièrement pour des raisons familiales. Par ailleurs, selon les résultats de D.-G. Tremblay et *al.*, la semaine réduite gagne en popularité en fonction du nombre d'enfants à la maison, passant de 5,3% pour un enfant, à 7,9% pour deux enfants et à 8,2 % pour 3 enfants¹⁶².

- *Flexibilité du temps de travail*

L'horaire flexible – ou l'horaire variable – permet à un employé de réaliser un nombre d'heures de travail déterminée en ayant la possibilité de choisir librement ses heures d'arrivée et de départ dans une plage horaire fixe. Ce type d'horaire permet à un employé d'arrimer son horaire familial (ex : horaire scolaire des enfants) avec celui de son travail. Selon des études récentes, les travailleurs ayant de jeunes enfants souhaiteraient obtenir de la flexibilité dans leur horaire de travail¹⁶³. Cependant, si l'horaire variable est apprécié chez de nombreux travailleurs,

¹⁵⁸ Conference board du Canada (1994). *Concilier le travail et la famille : Enjeux et options*; J.A Frederick (1995). *Au fil des heures... l'emploi du temps des Canadiens*; Donna Lero et al. (1993). *Étude nationale canadienne sur la garde d'enfants : Avantage et flexibilité en milieu de travail; : tour d'horizon des expériences vécues par les parents*; et D.-G. Tremblay et C. Vaillancourt (2000). *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau : résultats d'une recherche menée au Québec*. Note de recherche de la Chaire sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.

¹⁵⁹ Voir notamment D. Lero et al. (1993) *Op. cit.* ; D.-G. Brenda Liipsett et Mark Reeso (1997). *Flexible Work Arrangement : Evidence From the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*. Ottawa, Développement des ressources humaines; D.-G. Tremblay et Vaillancourt (2000). *Op. cit.*

¹⁶⁰ Sylvie Boulanger (2001) *La réduction du temps de travail: une solution aux difficultés de conciliation travail-famille*. Québec: Université Laval Mémoire de maîtrise: Département des fondements et pratiques en éducation.

¹⁶¹ Données de 2002 de l'Enquête sur les milieux de travail et les employés (EMTE) de Statistiques Canada, cité dans D.-G. Tremblay, E. Najem et R. Paquet (2006). « Articulation emploi-famille et temps de travail; De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? » In *Enfances, Familles, Générations*. 4.

¹⁶² Tremblay, D.-G., Najem, Elmoustapha et Paquet, Renaud (2006). *Op. cit.* : 12

¹⁶³ B. Liipsett et M. Reeso (1997). *Op. cit.*; D.-G. Tremblay et C. Vaillancourt (2000). *Op. cit.*

il n'atténue pas nécessairement les tensions entre les rôles parentaux et familiaux selon une étude réalisée par Sylvie St-Onge et *al.*. Menée auprès de 340 employés d'Hydro-Québec, elle relativise l'efficacité de l'horaire variable dans la conciliation famille-travail en concluant que l'absentéisme et les démissions sont légèrement supérieurs chez les employés bénéficiant de l'horaire que dans l'ensemble des salariés de l'entreprise¹⁶⁴.

- *Horaire comprimé volontaire*

L'horaire comprimé est une mesure qui autorise un employé à répartir ses heures de travail hebdomadaire sur une période de jours inférieure à la normale. Par exemple, un employé peut comprimer sa semaine de travail de 35 heures sur quatre jours afin de se dégager du temps libre pour combler ses obligations privées et familiales. Selon les données d'une étude de D.-G. Tremblay et *al.*, la présence d'enfants au sein d'un ménage a une influence sur le recours à la semaine de travail comprimée. Le recours à ce type de mesure est en effet plus fréquent chez les personnes ayant des enfants, particulièrement chez les parents de un ou deux enfants¹⁶⁵. Baines, S. et U. Gelder (2003). "What is family friendly about the workplace in the home? The Case of self employed parents and their children", *Technology, Work and Employment*, 18(3), 223-234.

- *Travail à domicile*

Le travail à domicile – ou le télétravail – peut s'avérer un moyen efficace pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles selon certaines données de recherche, permettant en outre au travailleur d'éliminer le temps consacré aux déplacements¹⁶⁶. Cependant, si le travail à la maison peut s'avérer positif, il peut aussi engendrer l'effet contraire en favorisant l'empiètement du travail sur la vie familiale¹⁶⁷.

Selon certaines données, le travail à domicile est plus fréquent chez les individus qui ont un ou deux enfants, et il est, par ailleurs, plus fréquemment utilisé par eux comme manière de concilier travail et famille¹⁶⁸. Par ailleurs, certaines études démontrent que plusieurs individus travaillent à domicile sans que cela soit lié à la conciliation famille-travail¹⁶⁹. L'économie de temps et d'agent prédominent sur ceux de conciliation travail-famille dans les motifs invoqués par les travailleurs expliquer le choix du domicile comme lieu de travail¹⁷⁰. De plus, le travail à

¹⁶⁴ Sylvie St-Onge et *al.* (1993). Une analyse de l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation du travail et des responsabilités familiales. Rapport de recherche, Université de Montréal, Écoles des relations industrielles.

¹⁶⁵ D.-G. Tremblay, E. Najem et R. Paquet (2006). « Articulation emploi-famille et temps de travail; De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? » In *Enfances, Familles, Générations*. 4 : 11.

¹⁶⁶ D.-G. Tremblay (2002). « Le télétravail : ses impacts sur l'organisation du travail et la conciliation emploi-famille » In *Recherches féministes : revue interdisciplinaire francophone d'études féministes*. 14 (2) : 53-83.

¹⁶⁷ S. Baines et U. Gelder (2003) « What is family friendly about the workplace in the home? The Case of self employed parents and their children » In *Technology, Work and Employment*. 18 (3) : 223-234, cité dans D.-G. Tremblay, E. Najem et R. Paquet (2006). *Op. cit.*

¹⁶⁸ D.-G. Tremblay, E. Najem et R. Paquet (2006). *Op. cit.* : 12

¹⁶⁹ *Ibid.* :11.

¹⁷⁰ L. Taskin et P. Vendramin (2004). *Le télé-travail; une vague silencieuse*, cité dans D.-G. Tremblay, E. Najem et R. Paquet (2006). *Op. cit.*

domicile serait surtout utilisé par les hommes pour réaliser des tâches qu'ils n'ont pas eu le temps de faire au bureau¹⁷¹.

D'autres mesures associées à la flexibilité du temps de travail se retrouvent aussi dans les conventions collectives, comme par exemple *le cheminement de carrière adapté aux exigences familiales* qui permet aux employés de limiter leur transfert ou retarder les promotions pour des raisons familiales; *le travail partagé* qui permet à deux individus de se partager partiellement une tâche de travail à temps plein; ou encore le *droit de refus de temps supplémentaire* qui permet aux travailleurs de refuser d'accepter de travailler au delà des heures de travail prévues à leur contrat.

2- Les dispositions liées aux congés

Les congés représentent une autre forme de mesures permettant aux parents de favoriser la conciliation entre la vie familiale et le travail. Les congés sont de différentes natures et font l'objet de différents traitement salarial (totalement, partiellement ou non rémunéré)

Les congés liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant représentent une première catégorie de congés. Ces congés sont accordés aux parents naturels ou adoptifs qui désirent s'absenter du travail pour consacrer du temps à un enfant nouvellement venu. Bien que les différents types de congés parentaux soient liés aux nouveau régime québécois d'assurance parentale, certains milieux de travail offrent une par exemple une bonification des prestations ou encore un retrait préventif pour les femmes enceintes¹⁷².

Une deuxième catégorie est constituée de congés prévus pour des raisons familiales ou personnelles. Les congés pour des raisons familiales (rémunérés ou non) peuvent prendre la forme de congé accordés lors de situations d'urgence, notamment en cas d'accident ou de maladie. Les congés familiaux peuvent aussi se présenter sous la forme de congés octroyés lors d'événements particuliers (ex: mariage) ou encore sous la forme de congés de deuil, accordés pour le décès d'un proche parent.

Une troisième catégorie regroupe les congés sabbatiques ou les congés à traitement différé permettant à un employé de s'absenter du travail pour une période de temps considérable (jusqu'à un an) sans pour autant perdre son statut d'emploi. Par ailleurs, à plus brève échéance, les congés compensatoires permettent à un employé de prendre du temps pour compenser la réalisation de travail supplémentaire. Cependant, ce type de mesure est accessible à très peu d'individus.

Une dernière catégorie renvoie au congé de formation à travers lequel un employé est libéré de ses tâches de travail pour poursuivre des études ou une formation de perfectionnement, avec ou sans soutien financier de l'employeur.

¹⁷¹ *Ibid.*

¹⁷² Ministère de l'emploi de la solidarité sociale et de la famille (2004). *Op. cit.*; Ministère du travail (2004). *Portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003 au regard de la conciliation du travail avec la famille*

3- Les mesures financières à caractère familial

Certains milieux de travail prévoient différentes mesures financières visant à soutenir les travailleurs dans l'harmonisation de la vie familiale et professionnelles. À cet égard, on retrouve notamment des plans d'assurances familiaux visant allégeant les coûts imputables à certains services de santé (dentistes, optométristes, services médicaux, etc.) ou encore des mesures de couverture contre les imprévus par l'entremise d'assurances collectives (maladies, décès). Par ailleurs, certains milieux de travail offrent des mesures de soutien financier destinées aux personnes à la charge des travailleurs, notamment la couverture pour les frais de garderie spécialisée ou pour les frais de consultation de spécialiste.

De plus, certains milieux de travail assument – partiellement ou totalement – le coût de la garde des enfants. Par ailleurs, des subventions directes sont parfois offertes, prenant par exemple la forme d'activités familiales, ou d'activités spéciales pour enfants.

4- Les services offerts pour les personnes à charge

Les formes de soutien destinée aux personnes à charge représentent une autre catégorie de mesures de conciliation famille-travail. Par exemple, l'offre de services de garderie sur les lieux de travail permet aux employés de gagner du temps en réduisant leurs déplacements entre la maison, la garderie et le travail. Au Canada, l'offre de service de garde sur les lieux de travail représente le premier souhait exprimés par les parents d'enfants âgés de moins de trois ans¹⁷³. Précisons toutefois que cette préférence n'est pas le cas au Québec précisent D.-G. Trembley et *al.*, facteur qui pourrait s'expliquer par l'existence du réseau de garderies subventionnées.

Certaines organisations prévoient aussi des salles de jeux pour les enfants, notamment pour répondre au besoin de lieux de garde durant les journée pédagogiques. Par ailleurs, certaines entreprises défraient les coûts (partiellement ou totalement) d'un camp de jour destiné aux jeunes durant les périodes de vacances hivernales ou estivales.

5- La gestion priorisant la famille

La gestion priorisant les familles représente une dimension importante de la conciliation famille travail puisqu'elle affirme l'importance accordée par une organisation à la vie familiale de ses employés. Outre les inscriptions légales dans les conventions de travail, les initiatives de gestion visant à prioriser les familles peuvent prendre la forme de la désignation d'un responsable à la conciliation famille-travail. La réalisation d'un document visant à informer les employés sur

¹⁷³ D.-G. Tremblay, E. Najem et R. Paquet (2006). « Articulation emploi-famille et temps de travail; De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? » In *Enfances, Familles, Générations*. 4 : 10.

les mesures de conciliation qui sont à leur disposition témoigne aussi d'une gestion centrée sur la conciliation.

Bien que cette brève présentation ne rende pas compte de toutes les mesures offertes aux travailleurs en matière de conciliation famille-travail, elle permet néanmoins de dresser un portrait général de celles pouvant être mises à la disposition des employés. Il est important de rappeler que les initiatives de conciliation présentées ne sont pas la règle dans la majorité des milieux de travail¹⁷⁴. Par exemple, dans une étude réalisée auprès de 261 représentants syndicaux et de 163 membres du personnel des ressources humaines des secteurs privé, para-public et péri-public, D.-G. Tremblay dévoile que les mesures de conciliation sont peu fréquentes dans les entreprises consultées, à l'exception des « congés pour des raisons personnelles » et des « compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption ». Au mieux, les autres mesures de conciliation répertoriées (notamment horaire flexible, horaire sur mesure, semaine de travail comprimé volontaire, réduction volontaire du temps de travail, travail à domicile, service d'informations et de référence) ne seraient à la disposition des employés que dans une organisation sur cinq¹⁷⁵.

❖ *Les types de mesures de conciliation famille-étude offertes en milieu scolaire*

Outre les mesures de conciliation famille-travail, celles de conciliation famille-études se posent aussi pour les étudiants-parents. Dans une enquête menée auprès des Cégeps et des établissements universitaires du Québec, le Ministère de l'Éducation du Québec a identifié les arrangements, le soutien et les services offerts aux étudiantes durant leur grossesse, durant leur congé de maternité et lors de leur retour aux études¹⁷⁶. Sur les 42 établissements d'enseignement ayant participé à l'étude (35 Cégeps et 7 établissements universitaires) seulement 13 prévoient au moins une action à l'égard des étudiantes enceintes ou ayant récemment accouchées¹⁷⁷. Selon les répondants (membres des ressources humaines), le personnel des établissements fait preuve d'une attitude positive envers les étudiantes enceintes ou sur le point d'accoucher et demeure sensible à leur situation¹⁷⁸. Plusieurs établissements offrent un soutien aux étudiantes durant leur grossesse : soutien psychosocial, cours prénataux ou arrangements liés à l'enseignement et à la remise des travaux. En revanche, les étudiantes ne reçoivent que très peu d'aide et de soutien durant leur congé de maternité. De retour aux études, plusieurs établissements leur offrent des mesures pour modifier notamment le cheminement scolaire, les horaires et la date de remise des travaux¹⁷⁹.

¹⁷⁴ Conseil Consultatif du travail et de la main d'œuvre (2001). *Concilier travail et famille; un défi pour les milieux de travail*

¹⁷⁵ D.-G. Tremblay (2003) « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères » In *Nouvelles pratiques sociales*. 16 (1): 83-84

¹⁷⁶ Ministère de l'éducation du Québec (2004). *Soutien et services offerts par les cégeps et les établissements universitaires aux étudiantes enceintes ou qui ont récemment accouché : Résultats d'une enquête*

¹⁷⁷ *Ibid.*: 3.

¹⁷⁸ *Ibid.*: 20.

¹⁷⁹ *Ibid.*: 7.

Conclusion

La présente recension d'écrits offre un aperçu des études et des travaux de recherche réalisés sur la problématique de la conciliation famille-travail au Québec. La démarche s'intéresse à différents aspects de la question afin de bien contextualiser la problématique, son origine, ses fondements et ses conséquences. Cette base permet de mieux situer les mesures initiées dans les différents milieux pour favoriser la capacité des parents à concilier leurs responsabilités familiales avec les exigences du travail. Les écrits portant sur les initiatives développées à la fois dans les instances gouvernementales et dans les milieux de travail sont rassemblés de manière à rendre compte de la diversité de solutions en place dans certains milieux. Les initiatives sont parfois novatrices et offrent une variété de conditions favorables à l'harmonisation des différentes sphères de vie des individus.

Or, en dépit de leur diversité et de leur implantation progressive dans certains milieux, les mesures de conciliation famille-travail sont encore peu développées, et elles demeurent accessibles à une proportion extrêmement restreinte de travailleurs.

Comme le souligne le Conseil de la famille et de l'Enfance, si les milieux de travail sont au cœur de la problématique de la conciliation famille-travail les résolutions des problèmes et les difficultés que la conciliation engendre interpellent l'ensemble de la société¹⁸⁰. Il importe dès lors de questionner les responsabilités de chacun des acteurs de la problématique de conciliation famille-travail, notamment les différentes instances gouvernementales et municipales, les institutions publiques, les institutions scolaires, les milieux de travail et les individus.

De nombreuses questions émergent à l'égard de la problématique de la conciliation famille-travail. Quelle est la place que la société québécoise est prête à accorder aux familles? Quelle est l'importance accordée au bien-être individuel face aux exigences du marché du travail? Quel est le rôle de l'État dans la problématique de conciliation famille-travail? De quelle manière doit-il déployer ses actions pour favoriser une meilleure capacité des familles à harmoniser leur sphère de vie? Comment développer des mesures susceptibles de répondre aux exigences spécifiques des différents milieux de vie, notamment les zones rurales, périphériques et urbaines? De quelles manières les milieux de travail doivent-ils modifier leur organisation du travail et leur gestion pour s'adapter aux nouvelles réalités familiales? Ces interrogations – parmi plusieurs autres – sont soulevées par différents acteurs qui prennent position dans le débat.

L'adoption de la Politique québécoise de conciliation travail-famille représente l'occasion de marquer un virage important dans la promotion et dans l'instauration de mesures concrètes. Remise encore une fois à plus tard en raison des élections provinciales, il semble important de prioriser son adoption dans un avenir rapproché. Cette politique représente un vecteur essentiel au mieux-être des familles, c'est-à-dire au mieux-vivre des femmes, des hommes et des enfants qui recherchent une société en mesure de créer des milieux de vie propices à favoriser leur bien-être.

¹⁸⁰ Conseil de la Famille et de l'Enfance (2003). *Famille et travail : Comment conciliez-vous? Enquête dans six entreprises* : 25.

RECOMMANDATIONS

Au terme de cette recension, nous présentons quelques recommandations aux membres du Comité d'orientation ayant supervisé cette démarche et aux membres du Conseil d'administration de l'ASPQ. Considérant d'une part que de plus en plus d'individus éprouvent de la difficulté à concilier famille et travail et d'autre part que cette situation engendre des effets négatifs sur la santé des individus, le bien-être des familles et de la collectivité, il est clair que la problématique est une importante question de santé publique. En dépit de l'importance de la problématique et des initiatives développées dans différents milieux pour amenuiser les tensions entre vie familiale et vie professionnelles, beaucoup de chemin est encore à faire. Puisque les mesures favorisant la conciliation famille-travail sont peu répandues, et accessibles seulement à une portion restreinte de la population, il semble que la problématique représente une question d'intérêt en matière de santé publique sur laquelle l'ASPQ devrait intervenir.

Les recommandations qui suivent sont générales dans la mesure où il appert que l'ASPQ doit déterminer d'abord l'intérêt qu'elle porte à la problématique en question, le rôle qu'elle entend jouer et les moyens qu'elle désire déployer pour se faire.

Les élections provinciales ont repoussé une fois de plus l'adoption de la politique gouvernementale en matière de conciliation travail-famille. Dans la mesure où l'adoption d'une politique représente un geste déterminant dans l'instauration de mesures favorisant l'harmonisation des sphères de vie et de travail, l'ASPQ devrait s'imposer comme un acteur du débat AVANT qu'elle ne soit finalisée. Il semble donc important d'initier la démarche à court terme.

Si l'ASPQ considère qu'elle doit prendre une place importante dans le débat entourant la problématique de conciliation famille-travail elle devrait :

I- À moyen terme

- Déterminer l'étendue du rôle qu'elle entend jouer sur la question (acteur de premier rang, voix de soutien, voix périphérique, etc.)
- Définir l'orientation privilégiée pour se positionner sur la question (se centrer sur la dénonciation du problème, sur les partenariats avec certains acteurs, sur la mise en valeur de solutions, etc.)
- Définir les actions concrètes envisagées (développement d'un dossier permanent de conciliation, développement d'un volet spécifique découlant d'un autre dossier, développement d'outils de promotion de mesure de conciliation famille-travail [ex : reprendre le prix ISO des familles], développement d'un argumentaire novateur sur la question, etc.)
- Évaluer les ressources et les moyens disponibles pour intervenir en matière de Conciliation famille-travail

II- À court terme

- À partir de la revue de littérature et en continuité avec la démarche initiée, analyser les grands axes du débat de la conciliation famille-travail pour positionner l'ASPQ face aux autres acteurs de la problématique.
- Élargir la rescension des écrits aux expériences étrangères afin de mettre la situation québécoise en matière de conciliation famille-travail en perspective. Cette rescension devrait être accompagnée d'une analyse comparée permettant de constater les forces et les faiblesses de la situation québécoise en regard du contexte nord américain (Canada et États-Unis), en regard du contexte européen (Union Européenne, Suisse, etc.) et en regard des autres économies au développement avancé (notamment le Japon, l'Australie, la Nouvelle-Zélande). Un plan de comparaison devra être développé.
- Cibler les axes d'influence et les moyens que l'ASPQ prévilégie pour influencer l'élaboration de la politique québécoise de conciliation famille-travail.

* * * *

Bibliographie

- Allen, T.D. et al. (2000). « Consequences associated with work-to-family conflict : A review and agenda for future research' In *Journal of Occupational Health Psychology*. 5 (2) : 278-308,
- Amherdt, Charles-Henri (2003). « Une vision analytique de la conciliation du travail avec la famille » In *MFE conciliation travail-famille, Familiarisons-nous!* Québec :MFE.
- ASPQ (2004). *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*. Mémoire présenté dans le cadre de la consultation du Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la famille. Montréal : ASPQ.
- Baines S. et Gelder U. (2003). « What is family friendly about the workplace in the home? The Case of self employed parents and their children » In *Technology, Work and Employment*. 18 (3) : 223-234.
- Beauvais, Caroline et Dufour, Pascale (2004). « Conciliation travail-famille : quand les pays dits 'libéraux' s'en mêlent » In *Options Politiques / Policy Options*. 25 (3) : 58-62.
- Bernier, Jean et al. (2003). *Les besoins de protection sociales des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Québec, Ministère du travail.
- Boulanger, Sylvie (2001) *La réduction du temps de travail: une solution aux difficultés de conciliation travail-famille*. Québec: Université Laval Mémoire de maîtrise: Département des fondements et pratiques en éducation.
- Brais, Nicole (2000). *La dimension géographique de l'articulation vie professionnelle/ vie familiale : stratégies spatiales familiales dans la région de Québec*. Mémoire de maîtrise, Québec : Université Laval.
- Chrétien, Lise et Létourneau, Isabelle (2006). « Du poids des contraintes au partage concerté des ressources : Quelques témoignages des acteurs centraux de la conciliation travail-famille » In *Pistes*, 8 (2) : <http://www.pistes.uqam.ca/v8n2/articles/v8n2a5.htm>.
- Comité mixte concernant la conciliation du travail et de la famille SPGQ-SCT (2001). *Rapport Conjoint*.
- Conference board du Canada (1994). *Concilier le travail et la famille : Enjeux et options*. Ottawa, Conference Boardà
- Conseil Consultatif du travail et de la main d'œuvre (2001). *Concilier travail et famille; un défi pour les milieux de travail*. Québec, CCTM.

- Conseil de la famille et de l'enfance (1999). *Famille et travail, deux mondes à concilier*. Québec : CFE.
- _____ (2002). *Les familles et les enfants au Québec, principales statistiques*. Québec : CFE
- _____ (2003). *Famille et travail : Comment conciliez-vous? Enquête dans six entreprises*. Québec, CFE.
- _____ (2005) *Rapport annuel 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants: 5 bilans et perspectives*, Québec : CFE.
- CFE et Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI) (2001). *La détermination et la gestion des problèmes de conciliation travail-famille en milieu de travail*. Québec : CFE.
- Conference board du Canada (1994). *Concilier le travail et la famille : Enjeux et options*. Ottawa, Conference Board du Canada.
- Conseil du Statut de la femme (2003). *La Conciliation travail-famille : un enjeu majeur pour les organisations*. Discours prononcé par Mme Diane Lavallée, présidente du CSF, à l'occasion du Congrès de la fédération des professionnelles de la CSN, 18 juin.
- Conseil National du Bien-Être Social (2002). *Profil de la pauvreté, 1999*. Ottawa, Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, CNBVES.
- Descarries, Francine et Christine Corbeil (2002). « Articulation famille / travail : quelles réalités se cachent derrière la formule ? », dans Descarries, Francine et Christine Corbeil (dir.). *Espaces et temps de la maternité*. Montréal, Les Éditions du Remue-ménage : 456-477.
- Deschênes, Guylaine (2002). *Les dispositions personnelles des employés et leur perception du conflit travail-famille : un modèle interactif*. Thèse de doctorat , Montréal , Université de Montréal, Département de psychologie.
- Développement des ressources humaines du Canada (2000). *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*. Ottawa, DRHC.
- Direction générale, Planification et Orientations stratégiques (2003). *L'économie du Québec et de ses régions Analyse des tendances*. Ottawa : Développement des ressources humaines Canada (DRHC).
- Duxbury, Linda et Higgins, Chris (1998). *Work-life balance in Saskatchewan : Realities and Challenges*. Rapport préparé pour le gouvernement de la Saskatchewan
- _____ (2000). *Human resource and Work life Practices in Canadian Small Business : Managing People ans Managing Growth*. University of Western Ontario, Institute for entrepreneurship, Innovation and Growth.
- _____ (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question*. Ottawa, Santé Canada

- Duxbury, Linda, Higgins, Chris et Johnson, Karen (1999). *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Document de travail présenté à Santé Canada.
- Families and Work Institute (1998). *Business Work-Life Study*. New York : Families and Work Institute
- Forum sur la conciliation travail-famille (2003). *Débat de clôture*, cité dans Conseil de la famille et de l'enfance (2003). *Famille et travail : Comment conciliez-vous? Enquête dans six entreprises*. Québec, CFE: 24.
- Frederick, J.A (1995). *Au fil des heures... l'emploi du temps des Canadiens*. Ottawa, Statistiques Canada.
- Frone, M. R. (2000). « Work-family conflict and employee psychiatric disorders : The national comorbidity survey » In *Journal of Applied Psychology*. 85(6).
- Gouvernement du Québec (2005). *Entente finale Canada-Québec sur le régime québécois d'assurance parentale*. Québec : Gouvernement du Québec.
_____. *Projet de loi no 143 (2002, chapitre 80). Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*. Québec, Éditeur officiel du Québec.
- Guénette, Françoise (2001). « À la recherche du temps perdu » In *Gazette des femmes*. 23 (4): 16-22.
- Guérin, Gilles et al. (1994). « Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : la situation au Québec » In *Gestion*. 19 (2): 74-82.
- Guérin, Gilles et al. (1997). *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences; Résultats d'enquête*. Montréal : Université de Montréal, École des relations industrielles.
- Institut national de santé publique du Québec(2005). *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physiques et mentales des familles québécoise*. Québec : INSPQ.
- Institut de la statistique du Québec _____ (2005). *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail 1997-2004*. Vol 1 (1). Québec : ISQ.
_____ (2006), *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail 1997-2005*. Vol 2 (1). Québec : ISQ.
_____ (2005). *Données sociales du Québec*. Québec : ISQ.
- Lachance, Lise et Brassard, Nathalie (2003). « Le défi de la conciliation travail-famille chez les femmes occupant un emploi atypique : perspectives théoriques et enjeux ». In

- Geneviève Fournier, Bruno Bourassa et Kamel Béji (dir.). *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*. Québec, Presses de l'Université Laval :109-136.
- Lachance, Nathalie et al. (2003). « Conciliation travail-famille chez des parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle » In *Revue francophone de la déficience intellectuelle* : 50-55.
 - Lero, Donna et al. (1993). *Étude nationale canadienne sur la garde d'enfants : Avantage et flexibilité en milieu de travail; : tour d'horizon des expériences vécues par les parents*. Ottawa, Statistiques Canada.
 - Liipsett, Brenda et Reeson, Mark (1997). *Flexible Work Arrangement : Evidence From the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*. Ottawa, Développement des ressources humaines.
 - MacBride-King, Judith et Bachmann, Kimberley (1999). *L'équilibre travail-vie personnelle pose-t-il toujours un problème aux Canadiens et à leurs employeurs? Et Comment!*. Ottawa : Conference Board du Canada.
 - Marchis-Mouren, Marie-Françoise (1994). « Concilier travail et famille » In *Gestion*. 19 (2): 63.
 - Ministère de l'éducation du Québec (2004). *Soutien et services offerts par les cégeps et les établissements universitaires aux étudiantes enceintes ou qui ont récemment accouché : Résultats d'une enquête*. Québec : Ministère de l'éducation.
 - Ministère de l'Emploi de la Solidarité Sociale et de la Famille (2003). *Le travail atypique des parents et la garde des enfants; description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*. Québec : MESSF
_____ (2004). *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises; Analyses et interprétations des résultats d'une enquête qualitative*. Québec, MESSF.
_____ (2004). *Briller parmi les meilleurs. Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*. Québec, MESSF.
_____ (2006). *Régime québécois d'assurance parentale. Plus accessible pour les agricultrices et les agriculteurs*. Document d'information. Québec : MESSF
 - Ministère de la famille, des Aînés et de la condition féminine (2005). *Un portrait statistique des familles au Québec*. Québec, MFACF.
_____ (2006). *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en 2004*. Québec, MFACF.
_____ (2007). *Bilan 2003-2006 des réalisations gouvernementales en faveur des familles et des enfants*. Québec, MFACF.
 - Ministère des finances (2006). *Le profil économique et financier du Québec*. Québec : Ministère des finances.

- Ministère du travail (2004). *Portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003 au regard de la conciliation du travail avec la famille*. Québec, MTQ
- _____ (2004). *Recueil de cas vécus en conciliation travail-famille*. Québec, MTQ.
- _____ (2005). *La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : quelques exemple de dispositions de convention collective en vigueur*. Québec, MTQ.
- OCDE (2002-2005). *Bébés et employeurs- Comment réconcilier travail et vie de famille*. Volumes 1 à 4.
- _____ (2003). « Les femmes sur le marché du travail : évidences empirique sur le rôle des politiques économiques et déterminants dans les pays de l'OCDE » In *Revue économique de l'OCDE*. 37 : 58.
- _____ (2005). *Bébés et employeurs : concilier vie professionnelle et vie familiale; synthèse*. Paris : OCDE.
- Pronovost, Gilles (2005). « *La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps* » In Tremblay D-G (dir.). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*. Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Rose, Ruth et Desjardins, Lorraine (2003). « Le bien-être des enfants au Québec : une responsabilité collective » In *Nouvelles Pratiques Sociales* 16 (1) :179.
- Santé Canada (2003). Point de vue des consommateurs sur une saine alimentation- Sommaire de la recherche quantitative. H44-55/2003F-PDF,
- Secrétariat à la famille (1994). *Travail-famille : un tandem de coeur... et de raison : guide destiné aux milieux de travail*. Québec : Secrétariat à la famille.
- St-Onge, Sylvie et al. (1993). *Une analyse de l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation du travail et des responsabilités familiales*. Rapport de recherche, Montréal, Université de Montréal, Écoles des relations industrielles.
- St-Onge, Sylvie et al. (2002). « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille » In *Relations Industrielles/Industrial Relations*. 57 (3) : 491-516.
- Taskin, L. et Vendramin, P. (2004). *Le télé-travail; une vague silencieuse*. Louvain : Presses Universitaires de Louvain
- Thériault, Julie (2002). *Les dispositions de conventions collectives et la conciliation travail famille de 1980 à 1998*. Québec : Ministère du travail;
- Tremblay, D.-G. (2002). « Le télétravail : ses impacts sur l'organisation du travail et la conciliation emploi-famille » In *Recherches féministes : revue interdisciplinaire francophone d'études féministes*. 14 (2) : 53-83.

- Tremblay, D.-G. (2003) « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères » In *Nouvelles pratiques sociales*. 16 (1): 76-93.
- Tremblay D.-G. et Amherdt C.-H. (2000). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les pères et les mères*. Rapport de recherche (Texte 2.3 accessible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.teluq.quebec.ca).
- Tremblay, D.-G. et Vaillancourt, C. (2000). *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau : résultats d'une recherche menée au Québec*. Note de recherche de la Chaire sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.
- Tremblay, D.-G. et Villeneuve D. (1997). « Aménagement et réduction du temps de travail :réconcilier emploi, famille et vie personnelle » In *Loisir et société*. 20 (1) :107-159.
- Tremblay, D.-G., Najem, Elmustapha et Paquet, Renaud (2006). « Articulation emploi-famille et temps de travail; De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? » In *Enfances, Familles, Générations*. 4.
- Turcotte, Marin (2006). *Le temps passé en famille lors d'une journée de travail typique, 1986 à 2005*. Statistiques Canada, coll. Tendances sociales canadiennes No 11-008 : 6.