



**AFEAS**

**Association féminine  
d'éducation et d'action sociale**

*Conciliation travail – famille*

*Séminaire – échange*

Compte rendu

*Juillet 2000*

Siège social : 5999, rue de Marseille, Montréal (Québec) H1N 1K6

Téléphone : (514) 251-1636 • Télécopieur : (514) 251-9023

Courrier électronique : [girard\\_afeas@videotron.net](mailto:girard_afeas@videotron.net) • Site web : [www.afeas.qc.ca](http://www.afeas.qc.ca)

**BIENVENUE**

Le séminaire «Conciliation travail - famille» est une occasion de rencontrer certains organismes préoccupés et oeuvrant sur cette question au Québec.

Il nous permet de faire le point en découvrant ensemble nos objectifs dans ce dossier, les actions en cours et à venir de même que les résultats obtenus, s'il y a lieu.

Ce séminaire permet aussi à l'AFEAS de faire connaître et reconnaître son implication dans ce dossier.

Bienvenue à toutes et à tous. Bon séminaire!



Hélène Cornellier  
Coordonnatrice provinciale  
Plan d'action et communication

*au nom du  
Comité organisateur*

L'organisation du Séminaire et les documents remis aux participantes et participants ont été rendus possibles grâce à la collaboration financière du programme Promotion de la femme de Condition féminine Canada.

**ORDRE DU JOUR**

1. Accueil des participantes et participants
2. Mot d'ouverture
3. Présentation des participantes et participants
4. La conciliation travail - famille, un sujet d'actualité mais...
  - Chaque participante et participant présente l'angle du dossier développé par son organisme: les grands constats, les actions entreprises (ce qui marche ou ne marche pas) et celles à venir compte tenu des résultats obtenus.

Pause

5. L'AFEAS, son rôle d'éducation et d'action sociale
  - Son intérêt dans le dossier et ses actions passées et à venir.
  - Son rôle comme organisme de femmes
6. Questions / réponses et suites...
7. Conclusion et remerciement

Dîner

## PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS

Association féminine d'éducation et d'action sociale

*Comité Travail invisible:*

Huguette Labrecque, présidente provinciale et responsable du comité

Johanne Fecteau, Jacqueline Nadeau-Martin, adjointes provinciales

Hélène Cornellier, coordonnatrice

Yolande Haines, secrétaire

*Membres du Conseil exécutif:*

Diane Brault, Lucie R.-Proulx, conseillères

Commission des normes du Travail - Martine Poulin, service de la recherche

Condition féminine Canada - Programme Promotion de la femme - Francine Bourgie, agente de programme région du Québec

Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'oeuvre - Daniel Villeneuve, secrétaire adjoint

Conseil du patronat - Guy Beaudin, directeur de la recherche sociopolitique

Conseil du statut de la femme - Diane Guilbault, agente d'information

Confédération des syndicats nationaux - Marie-France Benoît, responsable de la Condition féminine

Eli Lilly Canada - Christine O'Doherty, chef des relations publiques et affaires professionnelles

Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec - Suzanne Amyot, vice-présidente

Ministère de la Famille et de l'Enfance - Maude Rochette, agente de recherche

Naissance-Renaissance - Lyne Lévesque, coordonnatrice

Université du Québec à Montréal - Ruth Rose, professeure en sciences économiques

## MOT DE LA PRÉSIDENTE

Par Huguette Labrecque,  
présidente provinciale de l'AFEAS

### Concilier travail et famille

L'Association féminine d'éducation et d'action sociale est heureuse de vous accueillir dans le cadre de ce séminaire en vue de favoriser l'échange et la concertation entre les milieux gouvernementaux, patronaux, syndicaux et communautaires et de permettre l'instauration de mesures assurant un partage équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes.

L'AFEAS se définit comme principale association préoccupée à défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs au foyer. L'Association féminine d'éducation et d'action sociale regroupe près de vingt mille membres dans douze régions administratives comprenant quatre cent trente AFEAS locales. Comment l'AFEAS en est-elle venue à s'intéresser au dossier Conciliation travail - famille?

Dès 1968, l'Association féminine d'éducation et d'action sociale dans son mémoire à la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada (Commission Bird) mentionne:

*Deux points retiendront l'attention de l'AFEAS. le travail des femmes à l'extérieur du foyer et le recyclage de la femme mariée qui désire retourner sur le marché du travail (..) L'AFEAS traite du travail rémunéré, thème qui, selon toute apparence, ne reflète pas ses préoccupations immédiates plus importantes «Sur le travail des femmes, moi j'avais plutôt avancé le travail invisible des femmes tout en argumentant sur les (..) conditions nécessaires pour la femme, qui travaillait à l'extérieur du foyer. Il était normal qu'on défende le rôle de la femme au foyer. c'étaient nos membres!» (...) Pour l'AFEAS, il s'agit, par son mémoire, de «mieux expliquer le rôle vital de la femme dans notre société québécoise et dans le reste du pays, (..) De démontrer la nécessité d'appliquer des solutions susceptibles de permettre à la femme d'accéder à un statut comparable à celui des autres membres de la société». \**

Pourquoi parler de la reconnaissance du travail non rémunéré dans le dossier Conciliation travail - famille? Un des grands principes défendu par notre association, c'est celui de l'autonomie personnelle et financière des femmes. Cette autonomie financière; peut être acquise de diverses manières, soit par la présence des femmes sur le marché du travail, soit par la reconnaissance de la valeur sociale du travail non rémunéré qu'elles effectuent au sein du foyer.

De plus, dans la pratique, nous sommes confrontées au fait que les femmes continuent d'assumer les responsabilités familiales tout en étant sur le marché du travail. Alors la double tâche ou parfois la triple tâche comme famille monoparentale devient le coeur du quotidien des femmes.

Et bien! oui, les femmes sont sur le marché du travail pour y rester. Oui, elles veulent poursuivre une carrière ou une profession. Cependant, au moment où elles font le choix d'avoir un enfant, elles sont confrontées à de multiples problèmes allant du stress à la culpabilité de ne pas être suffisamment présentes avec les enfants ou d'avoir à choisir parfois entre l'autonomie financière et la maternité. Malheureusement, la culture du monde du travail n'a pas tellement changé depuis les dernières décennies.

Il n'est donc pas étonnant qu'une des premières questions soulevée par l'AFEAS pour permettre aux femmes de continuer d'être autonome financièrement au moment où elles ont des enfants fut: *«Quels sont les moyens qu'une société doit privilégier afin que les femmes puissent concilier travail et famille?»*

Avec les années, les conditions et les normes du travail ont changé mais il reste encore beaucoup à faire. D'un côté, les gouvernements se doivent de mettre en place des politiques pour favoriser des mesures de Conciliation travail - famille. De l'autre, les entreprises et les syndicats devraient aussi instaurer des mesures favorisant un partage équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes.

L'AFEAS s'intéresse à ce dossier parce qu'il représente un défi majeur en vue d'améliorer la condition des femmes. Le monde du travail dans le cadre de la mondialisation des marchés s'est transformé rapidement, le travail atypique sera dans les années à venir plus fréquent que le travail permanent.

Dans ce contexte, il nous est apparu en tant qu'association, que si nous voulions permettre aux femmes de choisir le travail à l'extérieur afin d'obtenir et de sauvegarder leur autonomie financière, il fallait privilégier des mesures qui permettent aux femmes et aux hommes d'assumer leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Voilà pourquoi, dans le cadre du Programme promotion de la femme de Condition féminine Canada, nous avons organisé une initiative qui se veut un moment d'échange et de partage sur les diverses expériences réalisées par chacune et chacun d'entre vous sur la question: *«Comment Concilier travail et famille?»*

Nous avons hâte de vous entendre et bonne séance de travail.

---

\* Jocelyne Lamoureux, Michèle Gélinas et Katy Tari, *Femmes en mouvement trajectoires de l'Association féminine d'éducation et d'action sociale - AFEAS 1966-1991*, Québec, Éditions Boréales, 1993, p 68

## CONCILIATION TRAVAIL/FAMILLE

Un sujet d'actualité, mais pour qui? À tour de rôle, chaque personne présente relate l'implication de son organisme dans ce dossier.

### *Naissance-Renaissance - Lyne Lévesque, coordonnatrice*

Naissance-Renaissance regroupe des associations travaillant à l'humanisation des soins en maternité. Il coordonne la Coalition Femmes-Sages-femmes et la Coalition pour l'allaitement. Pour mieux répondre aux besoins des femmes et des familles, il a mis en place un projet en trois volets qui tend à faire reconnaître les conséquences économiques et sociales de la maternité.

#### *Volet 1: Documentation - 1998-1999*

Travailler avec des chercheuses sur les deux volets: économique et social.

Développer les problématiques.

Élaborer et soumettre des recommandations.

Produire et diffuser deux documents d'information.

Informar les femmes sur leur droit grâce à une brochure.

#### *Volet 2: Consultation - 1999-2000*

Consultation des femmes, dans huit régions, afin de connaître les malaises et les besoins.

Identification d'un mot d'ordre général: «Nous sommes tannées d'être continuellement pénalisées pour notre apport à la société».

Mise de l'avant d'une priorité d'action: «Avoir le choix de demeurer à la maison, d'avoir des enfants».

Action face au gouvernement pour le forcer à prendre un engagement envers ces femmes pour qu'elles ne soient pas pénalisées. Mesure demandée: leur donner 100% de leur salaire pour la première année.

Un document synthèse démontre que la culture des milieux de travail ne favorise pas la naissance d'enfants, ni une vision permettant l'autonomie financière des femmes.

#### *Volet 3: Forum national - 2000-2001*

Organisation d'un Forum national pour élaborer une stratégie d'action pouvant mener à des changements favorables pour les mères pendant la période périnatale.

**CONCLUSION:** Comment aménager la vie familiale et la professionnelle pour éviter de pénaliser les femmes?

***Conseil du patronat - Guy Beaudin, directeur de la recherche sociopolitique***

Le Conseil du patronat regroupe les grandes entreprises (Alcan) et les associations sectorielles (associations propriétaires d'autobus, commissions scolaires). Il fait partie du Conseil consultatif du Travail et de la Main d'oeuvre (CCTM) et collabore au Forum des partenaires avec le Ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE) et le Conseil de la Famille et de l'Enfance (CFE)

Depuis l'année de la famille (1994), la recherche de solutions est surtout concentrée sur les familles avec jeunes enfants. Cependant, pour nous, la notion de «famille» s'est bien élargie, car le portrait de la famille a bien changé avec des personnes qui vivent de plus en plus vieilles. D'où la notion de «famille élargie» et celle de «Conciliation travail - vie privée».

Une réalité très présente est la conséquence des heures de travail qui augmentent sur la vie de famille ou la vie privée. Aujourd'hui, chacun veut trouver son compte dans les négociations, «gagnant-gagnants». Il y a parfois des conflits entre employés, car c'est l'ancienneté qui régit les vacances, les promotions, etc. Les femmes sont de plus en plus dans des postes de direction, mais vivent les mêmes problèmes. Il faut tenter changer les mentalités tout en donnant satisfaction à tous.

La Banque Royale a mené une étude sur deux ans pour déterminer:

- La valeur majeure identifiée par les entreprises;
- Comment l'entreprise répond aux besoins des employés?
- Comment concilier travail et famille?

Par ailleurs, nous constatons le désir des entreprises de s'attacher les employés à long terme. Référence: «Familles Providence», Actualité, 15 juin 2000.

**CONCLUSION:** Un travail lent qui touche les mentalités pour que chacun y trouve son compte, «gagnant-gagnant», dans les négociations (jeunes, vieux, patrons, employés). Il faut modifier le discours et l'approche.



***Conseil consultatif Travail et Main-d'oeuvre - Daniel Villeneuve, secrétaire adjoint***

Le Conseil consultatif Travail et Main-d'oeuvre (CCTM) est un organisme d'étude et de consultation qui relève du Ministère du Travail. Il est composé à part égale d'organismes patronaux et syndicaux.

Dans le plan stratégique, 2000-2002, le CCTM va travailler sur le dossier Conciliation travail - famille. Le momentum est favorable actuellement car il existe un mouvement social large sur le sujet comme en fait foi l'Avis du Conseil de la Famille et de l'Enfance.

Le CCTM a mis sur pied un comité ad hoc dont le mandat est:

- Réflexion et élaboration d'orientations;
- Élaboration d'un projet afin d'amener les milieux de travail à réactiver le dossier Conciliation travail - famille, en présentant des propositions et des moyens d'actions;
- Développement d'une approche paritaire pour implanter des mesures qui profitent aux employeurs et aux employés.

**CONCLUSION:** Nécessité de faire connaître les expériences heureuses et novatrices comme moteur d'entraînement. Importance de s'associer à d'autres intervenants et organismes.

***Conseil du statut de la femme - Diane Guilbault, agente d'information***

Le Conseil du statut de la femme est un organisme consultatif relevant du Ministère de la Condition féminine. Son mandat comprend deux volets: la recherche et l'information.

Dans le dossier Conciliation travail - famille, le volet prioritaire actuel est l'Assurance parentale. Par ailleurs, un des objectifs est de demander aux entreprises privées de reprendre l'étude de ce dossier, car ce n'est pas un problème individuel mais une responsabilité de la société; le CSF veut se servir des bureaux régionaux pour sensibiliser les petites entreprises dans leur milieu.

Un projet pilote (sondage) a été réalisé auprès des entreprises membres de deux chambres de commerce (Côte-Nord et Montérégie). Pour la Côte-Nord, le retour a été spectaculaire: soit 117 entreprises dans les 5 jours suivants avaient fait parvenir le formulaire réponse. Pour la Montérégie, l'organisation a fait défaut, très peu de retour (10 réponses).

Le CSF envisage la possibilité de mettre en place un prix «Mérites/Démérites» pour faire connaître les entreprises qui ont mis sur pied des mesures concrètes ou non. Dans les actions à venir, la mise en place de dîners d'entretien avec les gens d'affaires, des conférences en région, une tournée, etc.

**CONCLUSION:** Un dossier chaud et d'actualité avec des actions à la fois politique et sur le terrain.

---

---

***Condition féminine Canada - Programme Promotion de la femme - Francine Bourgie, agente de programme, région du Québec.***

Condition féminine Canada relève de la ministre fédérale à la Condition féminine. Son bureau comprend 100 employées tant au national (Ottawa) que dans les 5 régions canadiennes dont le Québec.

*Son premier volet* est son rôle d'influence auprès des ministres fédéraux pour que l'analyse différenciée selon les sexes soit intégrée dans les analyses et les politiques, incluant les conditions de travail des employés de la fonction publique. Des exemples de dossier sont l'emploi, les congés parentaux et la convention collective pour les employés fédéraux.

*Son deuxième volet* touche la recherche sous forme de subventions (1.2 M/an) pour favoriser l'amélioration des lois fédérales.

*Son troisième volet* est l'aide aux régions, les subventions du programme Promotion de la femme servent à améliorer la condition de vie des femmes et à amener des changements administratifs pour favoriser une égalité entre les femmes et les hommes. Des exemples de projets subventionnés: le congé familial obligatoire, la travailleuse couverte par l'Assurance Emploi, l'accès au marché de l'emploi, la possibilité étude\famille, la conciliation travail\politique.

**CONCLUSION.** Une petite équipe pour l'ensemble des besoins et des demandes sans cesse grandissants. Le défi de concilier le travail d'influence et le travail sur le terrain avec les groupes.

***Commission des normes du Travail - Martine Poulin, agente d'information***

La Commission des normes du travail relève du ministère du Travail.

Depuis les années 1998, la Commission a entrepris une réflexion sur la Loi des normes du travail à partir d'une enquête auprès de 4000 personnes non syndiquées et syndiquées comprenant 300 familles ayant eu des enfants (rapport à venir).

Elle fait aussi une analyse des avantages à accorder aux parents pour des congés parentaux à partir de l'étude des décisions récentes de la Commission des droits de la personne et de 300 conventions collectives.

Elle travaille à des propositions d'ajustement à la Loi pour s'assurer de sa conformité avec le Régime québécois d'assurance parentale.

Elle prépare une révision de la Loi des normes du travail (à venir).

**CONCLUSION:** Un travail d'ajustement à la réalité actuelle qui se fait lentement.

*Confédération des syndicats nationaux - Marie-France Benoit, responsable de la Condition féminine*

52% des membres de la CSN sont des femmes travaillant principalement dans le secteur public (santé, éducation).

Depuis 1970, la CSN lutte pour les congés parentaux, pour les femmes qui intègrent le marché du travail rémunéré.

Une priorité majeure est «l'autonomie financière des femmes». Actuellement, il faut reprendre le débat et tenter de changer les mentalités. On entend encore: «autrefois j'ai élevé mes enfants sans aide... qu'elle fasse de même». Il faut maintenant tenir compte de la famille élargie, non seulement les enfants mais aussi les parents. L'enfant est un choix privé mais une responsabilité sociale.

Une réalité incontournable: les femmes étant de plus en plus sur le marché du travail, il faut qu'elles aient accès à des garderies. C'est le rôle de la société de leur faciliter la tâche.

À l'aide d'un questionnaire (8 000 copies), la CSN a posé la question suivante aux femmes (1996) et aux hommes (2000): «Quelle est la problématique d'avoir un enfant»?

La réponse des femmes: des problèmes de santé et la culpabilité.

Après la Marche mondiale la CSN prévoit la production d'un document avec les conclusions de la recherche auprès des femmes et des hommes afin de pouvoir mieux négocier les conventions collectives.

**CONCLUSION** - Les stratégies à venir: Développer un meilleur statut collectif, incluant le rôle de chacun d'entre nous, et travailler sur les mentalités en sensibilisant et informant les membres et le public en général.

Un cri du coeur pour le dossier de l'heure: le Régime québécois d'assurance parentale.

*Ministère de la Famille et de l'Enfance - Maude Rochette, agente de recherche*

Dans le cadre de la Politique familiale, la priorité est aux mesures Conciliation travail - famille, entre autres les Centres à la petite enfance (CPE) et le Régime québécois d'assurance parentale.

Il faut avoir une vision large de la Conciliation travail - famille quant on pense à l'implantation des services de garde, à la nécessaire coordination gouvernementale, via la recherche et l'analyse et l'établissement de politiques et de mesures, et à la collaboration avec le milieu de travail.

Dans ce contexte, il est important de s'assurer de la participation de plusieurs intervenants tant des milieux gouvernementaux que syndicaux et municipaux.

Le marché du travail change et concilier travail et famille ne comporte plus les mêmes exigences. Des constats, les mères et les pères ne demandent pas suffisamment et le besoin d'outils simples pour faire avancer le dossier.

Dans les actions à venir:

- Poursuivre le développement des services de garde .
- Mettre sur pied 10 projets pilotes de services de garde non usuels avec évaluation dans un an.
- Analyser les besoins des parents en services de garde atypique et voir ce qui se fait ailleurs, à l'étranger.
- Inventorier des services offerts par les municipalités durant la période estivale.
- Créer un comité inter-ministériel des répondantes à la Condition féminine afin de toujours avoir comme préoccupation la condition féminine et la Conciliation travaille - famille.
- Travailler avec le comité de Soutien au rôle parental: établir des priorités d'action et développer une campagne de sensibilisation.

**CONCLUSION:** Les objectifs à court terme sont de développer les services de garde et le régime québécois d'assurance parentale. Pour le volet Conciliation travail - famille, le ministère est à réfléchir pour proposer un plan d'action.

*Eli Lilly Canada - Christine O'Doherty, chef des relations publiques et affaires professionnelles*

Eli Lilly Canada est une compagnie pharmaceutique ayant 600 employés au Canada dont 100 au Québec.

Le département des ressources humaines a mis toutes les mesures en place pour favoriser la conciliation travail et famille: les heures flexibles, l'accès à la formation, les programmes d'étude, les congés parentaux ... L'employeur offre de très bonnes conditions de travail pour conserver les employées (és) et s'assure d'une grande transparence des processus.

La culture dans l'entreprise privée fait partie du non-dit mais est très importante. Si on n'a pas d'enfant, on peut donc travailler plus en sacrifiant sa vie privée à l'entreprise. Est-ce que la valorisation du travail se fait au détriment des enfants et d'une compétition entre hommes et femmes?

La culture du privé fait sûrement des victimes entre eux, le choix d'avoir des enfants et le choix de travailler à un rythme effréné. Le personnel féminin doit se tenir à l'affût des nouveautés s'il veut prendre part aux décisions et connaître les possibilités d'avancement.

Mais lorsque les femmes utilisent les mesures de conciliation travail - famille, il est difficile de se tenir au courant.

**CONCLUSION** Qu'est-ce que l'on recherche? Il faut aller au-delà des mots et prendre le problème au niveau de la culture d'entreprise.

*Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec - Suzanne Amyot, vice-présidente*

La FTQ regroupe 40 syndicats dont 40% des membres sont des femmes.

Il y a une très grande variété d'évolution du dossier Conciliation travail - famille selon le type d'entreprise. Dans certains endroits, on peut constater une discrimination pour les femmes enceintes et les congés de maternité sont loin d'être acquis partout. Il faut que les femmes apprennent leurs droits.

Pour de nombreuses femmes, les heures de travail sont très difficiles car il n'existe pas d'horaire à l'avance et elles sont appelées à la dernière minute. Souvent les heures de travail sont en dehors des heures d'ouverture des garderies. Est-ce normal que le travail soit de plus en plus atypique, (24 h./24 et 7 j/7)?

Il se fait beaucoup de travail de sensibilisation auprès des membres. Actuellement, on assiste à une remise en question des jeunes femmes et jeunes hommes de fonder une famille. Ces jeunes amènent un débat non pas hommes-femmes mais plutôt inter-générationnel sur des questions comme les vacances d'été.

**CONCLUSION:** Il faut revoir les conditions de travail, sortir le dossier des instances de condition féminine et viser la reconnaissance sociale du rôle parental.

---

*Université du Québec à Montréal - Ruth Rose, professeure en sciences économiques:*

En 1986, ce sont les premières ébauches d'une Politique familiale dont l'objet est la hausse de la natalité, la hausse des allocations familiales et un retour présumé des femmes à la maison.

En 1997, c'est la mise en place d'une Politique familiale axée sur la Conciliation travail - famille et visant l'autonomie financière des femmes. Le gouvernement oppose souvent les mesures de Conciliation travail - famille et les femmes qui restent à domicile via les allocations familiales. Il est important de soutenir les deux volets, en fait de compenser le temps pris par les parents pour les enfants.

Par ailleurs, le remplacement des femmes au foyer par d'autres femmes (garderies, aide familiale, etc.) n'est pas couvert par les normes du travail. Il faut reconnaître ce travail de remplacement. Il faut reconnaître les besoins financiers des enfants et faire en sorte de les combler. Pourtant les politiques récentes rendent la vie de plus en plus difficile aux familles monoparentales comme la politique des prêts et bourses qui ne comprend plus les frais de garde pour enfants.

---

## L'AFEAS, SON RÔLE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE

*Par Johanne Fecteau*

*Deuxième vice-présidente provinciale de l'AFEAS*

L'AFEAS compte actuellement 20 000 membres réparties dans 430 groupes locaux, regroupés au sein de 12 instances régionales. L'Association est administrée par le Conseil d'administration provincial composé des présidentes régionales et du Conseil exécutif de 6 membres.

Son mode de fonctionnement démocratique permet aux membres AFEAS de participer au développement de chacun des dossiers jusqu'à l'adoption de positions qui seront défendues par les trois paliers, provincial, régional et local.

De par sa mission d'éducation et d'action, l'AFEAS sensibilise et informe ses membres et leur milieu via les dossiers d'étude annuels sur des sujets prédéterminés qui donnent lieu à diverses activités. Cette année, par exemple, l'AFEAS St-André-d'Argenteuil a mis sur pied une pièce de théâtre interactive à partir du dossier d'étude Conciliation travail - famille. Suite à de telles activités, des recommandations peuvent être élaborées et soumises aux assemblées générales annuelles locales et régionales, puis adoptées au congrès annuel provincial.

### **L'AFEAS et la Conciliation travail - famille**

Dès sa fondation en 1966, l'Association féminine d'éducation et d'action sociale fait du travail au foyer, plus tard travail invisible ou non rémunéré, son cheval de bataille de tous les instants. Ce combat pour une reconnaissance du travail des femmes auprès de leur famille prendra de nombreuses formes selon les différents aspects du dossier.

Ce dossier est maintenant traité de façon transversale à travers des problématiques telles que le soutien aux «aidantes naturelles» dans le cadre du Virage ambulatoire, les allocations familiales, la possibilité de cotiser au Régime des rentes du Québec, la réforme de la fiscalité des familles. Mais il n'en reste pas moins que l'AFEAS demande encore et toujours des mesures concrètes qui s'appliquent non seulement aux femmes sur le marché du travail mais aussi pour celles qui sont à la maison.

En 1967, bien que majoritairement femmes au foyer, l'AFEAS décide d'intervenir lors de la commission Bird sur la question du travail rémunéré y voyant là une façon de faire reconnaître aussi le travail non rémunéré des femmes. Après consultation de ses membres, deux points majeurs retiennent l'attention de l'AFEAS dans ses interventions: la question du travail des femmes à l'extérieur du foyer et le recyclage de la femme mariée désirant retourner sur le marché du travail.

Pour l'AFEAS, il faut avant tout que les femmes aient la possibilité de choisir. Reconnaissant l'importance du travail rémunéré pour un grand nombre de femmes, l'AFEAS demande à l'État et aux syndicats de faire en sorte de faciliter aux femmes l'intégration du marché du travail.

## SÉMINAIRE CONCILIATION TRAVAIL - FAMILLE

---

1989 - des positions adoptées au congrès provincial afin d'assurer une meilleure Conciliation travail - famille: congés parentaux payés pour responsabilité parentale, retour au travail après l'accouchement, retrait préventif pour travailleuse enceinte ou qui allaite, congé de maternité.

1991-1992 - un dossier d'animation, *Partage des tâches et responsabilités*, distribué aux AFEAS locales en vue de faire évoluer les mentalités en regard du travail invisible à partager à la maison, tant pour les femmes qui travaillent à l'extérieur que pour celles qui travaillent à la maison. Les déléguées adoptent des positions sur des congés permettant aux parents de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

1995 - deux représentantes de l'AFEAS participent à la 4<sup>e</sup> conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Beijing. Les recommandations de la plate-forme d'action insistent auprès des gouvernements pour que les contributions, rémunérés et non rémunérés, des femmes au développement des États, soient prises en considération dans les politiques et les planifications économiques.

1996 - deux mémoires. Le premier est déposé à la Commission parlementaire des Affaires sociales sur le Réforme du Régime des rentes du Québec, pour demander des mesures qui permettraient la reconnaissance du travail effectué au foyer sans rémunération. Le second est présenté à la Commission sur la fiscalité et le financement des services publics pour redire que le principe du revenu familial est injuste pour une majorité de femmes qui ont très peu de revenu, entre autres les travailleuses au foyer.

1997-1998 - des recommandations sont transmises à Statistiques Canada, en ce qui concerne la pertinence de maintenir la question 30 sur les activités reliées au travail à la maison dans le recensement de 2001.

1995-2000 - un dossier chaud: le Virage ambulatoire qui est loin de diminuer le travail invisible et non rémunéré des femmes. Ce transfert de responsabilité vers les femmes augmente de façon dramatique les difficultés de concilier travail et famille.

1999 - un mémoire sur l'équité fiscale pour la famille avec enfants à charge présenté au Comité permanent des Finances de la Chambre des communes, défend l'universalité des programmes, la transformation des exemptions en crédit d'impôt remboursable et l'équité horizontale.



## SÉMINAIRE CONCILIATION TRAVAIL - FAMILLE

---

1999-2000 - un dossier d'étude, *Conciliation travail - famille· Y'a maman qui court, y'a papa qui panique ..*, distribué aux AFEAS locales en vue de faire comprendre les enjeux de la double ou triple tâche pour les femmes et les familles. L'AFEAS s'implique aussi au sein du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale.

Aujourd'hui, ce séminaire-échange entre des organismes impliqués dans le dossier afin de savoir ce qui se fait actuellement et de connaître les actions susceptibles d'être efficaces dans l'avenir pour supporter les familles.

Nous sommes donc passées de la femme au foyer à la travailleuse au foyer, du travail non visible et non rémunéré à la valeur totale du travail, Ensemble les membres de l'AFEAS ont employé détermination et ténacité en ayant la certitude qu'un jour, pas si loin, le travail invisible fait par les femmes serait reconnu socialement. C'est à cette condition seulement que la Conciliation travail - famille et le partage des responsabilités familiales et parentales seront possibles entre les femmes et les hommes, en milieu de travail comme à la maison.

Le rôle de l'AFEAS est majeur dans ce dossier qui touche de plus en plus de femmes. Avec ses membres, elle agit au niveau des changements de mentalité dans la population et au niveau de l'instauration de politiques et de mesures par les instances gouvernementales, patronales et syndicales.

### LES CONSÉQUENCES DE LA DOUBLE RESPONSABILITÉ POUR LES FEMMES

Les conséquences touchent les femmes mais aussi les membres de leur famille sans parler de leur milieu professionnel.

#### *Sur les membres de la famille*

Le stress, la fatigue seront au rendez-vous. La santé pourra en être affectée, physiquement ou mentalement.

Les relations entre conjoints - Le surplus de responsabilités affecte la patience, la compréhension. Le partage inégal des tâches engendre des frictions, du ressentiment, des rancunes. Le peu d'activités communes diminue l'intimité, la qualité des relations entre les conjoints et avec les enfants.

Les relations avec les enfants - Les parents déplorent le manque de temps passé avec leurs enfants. De leur côté, les enfants subissent les effets des sautes d'humeur, du manque de disponibilité des parents pour les écouter.

***Sur le projet d'avoir des enfants***

Les Québécoises ont peu d'enfants: 1,57 par femme (1997). Des mères en emploi ont identifié des facteurs qui influencent le projet d'avoir des enfants <sup>6</sup>. Ce sont:

- Les congés de maternité et les congés parentaux
- Les services de garde
- L'insuffisance du soutien financier des gouvernements
- Les exigences de l'école

***Sur le travail rémunéré des femmes***

Les exigences familiales font en sorte qu'elles n'investiront pas autant dans leur vie professionnelle, au détriment de leur avancement, de leurs revenus actuels et de leurs futures rentes de retraite et des autres avantages sociaux.

***Sur le travail non rémunéré des femmes***

Le travail rémunéré des femmes a peu modifié leurs responsabilités familiales. Les habitudes ont peu évolué car les femmes assument encore la plus grande partie des travaux domestiques en plus d'avoir à les gérer et d'en être les responsables.

**LES SOLUTIONS ENVISAGÉES**

Diverses solutions peuvent être mises en place et ce, à différents niveaux. Elles nécessitent l'entière collaboration de différents paliers - gouvernements, municipalités, syndicats, écoles - tant comme employeurs eux-mêmes que comme agents de changement sociaux et politiques.

***Entre le conjoint et par la famille***

- Partage des tâches et des responsabilités
- Contribution des autres membres de la famille élargie

***Par les entreprises***

- L'aide aux membres de la famille
- Les congés et avantages sociaux
- L'aménagement du temps de travail
- La gestion des carrières

*Par les gouvernements*

- Les programmes sociaux et fiscaux qui favorisent les familles
- L'analyse selon les genres des politiques et programmes sociaux
- La sensibilisation au changement des mentalités

*Par les municipalités*

- Les services de garde et de loisirs (été, relâche scolaire, fin de journée ...)
- Les horaires des services municipaux et des loisirs adaptés aux familles
- Les transports publics accessibles

*Par l'école*

- Les services de garde élargis
- Les services d'aide aux devoirs.

**Les enjeux pour les femmes**

La majorité des témoignages des mères en emploi indiquent qu'elles ne souhaitent laisser leur statut de travailleuse, ni celui de mères à cause de l'autonomie et de la valorisation qu'elles y trouvent. C'est pourquoi, les mesures de Conciliation Travail-Famille s'avèrent impératives pour soulager leur charge de travail sans diminuer leur accès au travail et les avantages qu'elles et leurs familles y trouvent

Elles demandent:

- Un meilleur partage des responsabilités familiales grâce à des mesures incitatives au partage.
- Le maintien de bonnes conditions de travail
- Le retour au foyer

Est-il possible que les femmes-orchestres, les «super women» épuisées et déçues veuillent retourner à la maison? Ce ne serait pas sans raison. Comparé aux conditions de travail peu enviables de plusieurs femmes, le retour à la maison propose un choix valorisant en offrant l'avantage de pouvoir passer plus de temps avec les enfants ou celui d'assurer les soins aux personnes qui en ont besoin.

Cependant, les femmes qui font ce choix le font souvent au détriment de leur sécurité financière et de leur autonomie. C'est pourquoi, des mesures adéquates devraient permettre à l'un ou l'autre des conjoints d'effectuer un tel choix sans trop appauvrir la famille ou grâce à une réinsertion éventuelle de cette personne sur le marché du travail ou une aide financière significative au ménage et une reconnaissance pour la personne qui effectue ce choix.

## SYNTHÈSE

Par Hélène Cornellier  
Coordonnatrice provinciale

### Momentum actuel

*Conciliation travail - famille* est un sujet chaud actuellement. Il ne peut en être autrement dans une période où de plus en plus de femmes et de jeunes familles sont sur le marché du marché ou souhaitent l'être. Il ne peut aussi en être autrement dans une période où le contexte et les conditions de travail se modifient pour répondre tant aux lois du marché international qu'aux nouvelles problématiques ou orientations (santé, éducation...).

L'ensemble des organismes présents se préoccupent de cette problématique et y travaillent à un degré ou un autre, souvent depuis plusieurs années. Chacun d'eux l'aborde d'un point de vue particulier selon les besoins identifiés par leurs instances. Ainsi l'ensemble de ces recherches même si elles ne sont pas toutes transférables ou généralisables, finit par donner un portrait assez complet du travail et de la famille et de la difficile d'articulation entre les deux. À cet égard, le texte de Francine Descarries et de Christine Corbeil intégré au document remis lors du séminaire nous donne une excellente recension des écrits entre 1970 et 1995.

Ainsi des constats communs ressortent des interventions des participantes et participants au séminaire. De plus des stratégies d'action sont prévues ou seront définies en cours d'année dans la plupart des organismes que ce soit au niveau de la réflexion, de la définition d'orientation ou de positions comme de la mise en place d'actions de sensibilisation ou de mesures facilitant la conciliation travail - famille.

### Les constats du tour de table

Compte tenu du contexte actuel tant dans les familles que dans le milieu du travail, entre autres avec la mondialisation, le virage ambulatoire mais aussi le vieillissement de la population, **la notion de famille fait de plus en plus appel à une notion de famille élargie**. Il ne s'agit donc plus de la famille nucléaire (parents et enfants) mais d'une famille qui tient compte des ascendants comme des descendants (parents des parents et enfants de 0 à... ans) selon les situations.

Un constat majeur ressort des interventions au séminaire : **un changement de mentalité est nécessaire à la fois pour ré-activer le dossier et pour définir et mettre en place des mesures supportant la conciliation travail - famille**. C'est sur cet élément que plusieurs des organismes présents semblent vouloir se pencher et orienter leurs actions.

## SÉMINAIRE CONCILIATION TRAVAIL - FAMILLE

---

Ce changement de mentalité touche plusieurs aspects de cette dynamique :

- Les rôles et responsabilités au sein de la famille et le partage des tâches ;
- Le choix d'avoir ou non un (des) enfant(s) comme événement de la vie privé des parents et la naissance d'un enfant comme événement tant familial que communautaire et social qui implique donc la famille immédiate et élargie mais aussi toutes les instances de la société: municipalités, employeurs, syndicats, secteurs communautaire et institutionnel (santé - éducation - ...)
- La reconnaissance du travail «invisible» et non rémunéré, principalement des femmes, au sein de la famille comme apport essentiel à la famille et donc à la société ;
- La culture d'entreprise qui même avec un ensemble de mesures pour aider les femmes à concilier travail et famille, maintient un climat de compétition liée à l'avancement. Cette culture discrimine les femmes qui mettent en priorité, même temporairement, la famille par rapport au travail et choisissent de se prévaloir des mesures existantes. Les femmes resteront-elles dans les créneaux d'emplois dits féminins pour éviter d'avoir à choisir entre leur carrière et leur famille ?

Un incontournable qui préoccupe plusieurs des participantes et participants : **l'autonomie financière des femmes**. Les femmes sont souvent prises dans des choix entre le travail rémunéré et celui non rémunéré qui ne sont pas sans être au détriment de leur autonomie, entre autre financière, actuelle et future (à la retraite). De plus à cause de la conjoncture économique et de l'organisation du monde du travail, ce sont les femmes qui sont pénalisées dans leurs acquis financiers, étant plus massivement dans les emplois atypiques et de ce fait, ayant peu ou pas accès aux mesures de conciliation travail - famille.

### Des actions à venir à compter de 2000 - 2001

- Intervention à la Commission parlementaire sur le projet loi 140 instituant le Régime québécois d'assurance parentale et élaboration d'une stratégie d'intervention publique et politique par le **Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale** dont plusieurs groupes présents sont membres.

Septembre 2000 - ... 2001

- Guide synthèse des recherches auprès des mères (1996) et des pères (2000) produit et diffusé par la CSN pour aider les négociations et sensibiliser le grand public. Par la suite, actions à déterminer.

Après la Marche mondiale des femmes...

- Comité de travail du **Conseil consultatif du Travail et de la Main d'œuvre** pour définir des orientations, élaborer un projet d'énoncé de politique, développer des mesures paritaires et répertorier et diffuser des expériences novatrices.

Automne 2000 à 2002

## SÉMINAIRE CONCILIATION TRAVAIL - FAMILLE

---

- Poursuite de l'implantation des Centres à la petite enfance et instauration de projets-pilotes de garde atypique par le **Ministère de la Famille et de l'Enfance**  
Automne 2000 ...
  - Campagne de sensibilisation Travail invisible de l'**Association féminine d'éducation et d'action sociale** pour amener des changements de mentalité et faire prendre conscience des enjeux liés à sa non reconnaissance  
Printemps 2001, printemps 2002, printemps 2003
  - Forum national du **Regroupement Naissance-Renaissance**, volet 3 du projet *le Prix à payer pour être mère ?*  
Printemps 2001
  - Dîners – entretien du **Conseil du statut de la femme** avec les chambres de commerce, les entreprises et des partenaires pour les sensibiliser au dossier.  
Automne 2000 à 2003
  - Prix Méritas et Déméritas du **Conseil du statut de la femme** pour mettre de l'avant les entreprises et organismes qui aident leurs employées et employés à concilier famille et travail.  
À confirmer
  - Création d'un comité interministériel des répondantes à la Condition féminine par le **Ministère de la Famille et de l'Enfance** pour s'assurer que les différents ministères se préoccupent de la question de la conciliation travail – famille.  
À confirmer
  - Élaboration d'un plan d'action sur le volet Conciliation travail – famille de même que sur le volet Soutien au rôle parental, incluant possiblement une campagne de sensibilisation, par le **Ministère de la Famille et de l'Enfance**.  
À confirmer
  - Définition des avantages à donner aux parents pour les congés parentaux et identification des ajustements nécessaires à la Loi sur les normes du Travail pour la rendre conforme à la future loi créant le Régime québécois d'assurance parentale par la **Commission des normes du travail**.  
À confirmer
  - Révision éventuelle de la Loi sur les normes du travail par la **Commission des normes du travail**.  
À confirmer
-

En conclusion, selon madame Huguette Labrecque, deux points essentiels dans le dossier Conciliation travail – famille doivent guider les orientations et les actions :

- Préserver l'autonomie financière mais aussi personnelle des femmes par le travail rémunéré ;
- Établir des mesures pour permettre aux femmes de faire le choix d'avoir des enfants et de les élever adéquatement, tout en poursuivant leur vie professionnelle.

*Le défi est de taille !*

*Il passe par une vision commune*

*de notre société et de l'importance du rôle joué de la famille,*

*quelque soit sa forme,*

*et par l'implication de tous les acteurs sociaux ensemble.*

*Une question de priorité !*