

***Concilier travail-famille ou concilier famille-travail :
où sont nos priorités comme société ?***

Mémoire déposé au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec, monsieur Claude Béchar, dans le cadre de la consultation pour une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille.



Septembre 2004

Recherche et rédaction : Hélène Cornellier
Comité de lecture : Diane Brault, Hélène Cornellier, Martine Simard
Montage : Hélène Cornellier
Révision : Lise Girard



Afeas

5999, rue de Marseille
Montréal, Québec, H1N 1K6
Téléphone : (514) 251-1636
Télécopieur : (514) 251-9023
Courriel : info@afeas.qc.ca
Site Internet : www.afeas.qc.ca

Une aide financière a été fournie par le Programme de promotion de la femme de Condition féminine Canada pour la réalisation de ce document. Les opinions exprimées dans ce document ne correspondent pas nécessairement à la politique officielle de Condition féminine Canada.

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source exacte et complète.

Sommaire

<i>Introduction</i>	4
<i>1. De valeurs partagées vers une action pour la famille</i>	5
Conciliation famille-travail	6
Un modèle unique et novateur	6
Une politique et son plan d'action	6
<i>2. Des mesures pour aider la conciliation famille / travail / études</i>	7
Milieu familial	8
Milieu de travail et d'étude	11
Milieu de vie	12
<i>Annexe</i>	13

Introduction

Afin de poursuivre la mise en place de la Politique familiale au Québec, le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille amorce une consultation en vue d'élaborer et d'adopter cet automne une Politique de conciliation travail-famille. De l'avis de l'Afeas, cette politique complètera les autres volets de la Politique familiale.

La conciliation des rôles familiaux et professionnels est un des dossiers qui préoccupe l'Afeas depuis de nombreuses années. Le passage des femmes du foyer au marché du travail rémunéré nous a amené à considérer les rôles familiaux en lien avec les autres activités auxquelles les femmes participent activement au cours de leur vie. En 1966 lors de sa fondation, 30% des femmes occupaient un emploi. En 2004, elles sont 70%. La conciliation de leurs rôles de mère et d'aidante avec leur emploi rémunéré ou leurs études est un défi constant pour les femmes, comme pour les hommes d'ailleurs. L'Afeas soutient, comme le fait remarquer le document de consultation, que : «Plus qu'une responsabilité personnelle, la conciliation travail-famille (famille-travail, notre souligné) est une responsabilité collective.» (p.13)

Nous voulons donc apporter notre vision de la conciliation famille-travail de même que des recommandations afin que la future Politique de conciliation famille-travail soutienne reconnaisse et soutienne véritablement les rôles sociaux des Québécoises et les Québécois dans leur nécessaire ajustement.

Dans une première section, nous apportons des commentaires généraux, en terme de définition, de modèle de politique et sur la mise en place et le suivi de cette nouvelle politique. Dans une deuxième section, nous apportons les recommandations de l'Afeas pour le milieu familial, tant pour les parents que pour les aidantes / aidants, pour le milieu de travail et pour le milieu de vie.

1. De valeurs partagées vers une action pour la famille

D'entrée de jeu, la démarche proposée par le document de consultation s'appuie sur certaines valeurs partagées au Québec. À ces valeurs de liberté individuelle, d'égalité, de démocratie, de solidarité, de justice sociale, l'Afeas ajoute les valeurs de paix, d'équité, d'entraide communautaire et de respect. La société du Québec, nous dit-on, s'appuie sur des valeurs familiales fortes et sur la valeur du travail. L'Afeas abonde dans le même sens mais tient à préciser son point de vue sur cette affirmation.

Mouvement de femmes fondé en 1966, l'Afeas a toujours défendu les droits et les conditions de vie des femmes, d'abord au sein de la famille dont elles ont été, et sont encore, majoritairement premières responsables, ainsi que dans les autres sphères de la société, dont le marché du travail. Pour l'Afeas, notre société, dans sa valorisation de la famille et du travail, a peu avancé par rapport à la société des années '60. De fait, il y a peu de valorisation réelle du travail effectué au sein de la famille que ce soit auprès des enfants, des proches malades, des handicapés ou des personnes en perte d'autonomie. De plus, la notion de travail ne porte que sur la production économique de biens et services. Ainsi on occulte toujours le travail effectué au sein de la famille, sauf lors de la fête des mères et des pères, tout comme le travail des multiples bénévoles au sein des organisations et de la communauté, sauf lors de la semaine du bénévolat. À preuve lorsqu'une mère, travailleuse au foyer, se présente au cocktail de Noël dans le milieu de travail de son conjoint, on l'ignore rapidement car elle ne « fait rien ». La même chose se produit pour les personnes en arrêt de travail ou en recherche d'emploi.

Malgré son préjugé favorable aux familles et sa volonté de tenir compte à la fois des rôles de parents, d'aidantes / aidants et d'étudiantes / étudiants, le document de consultation ne fait que très peu état de ces deux derniers. Il montre surtout un préjugé en faveur du marché du travail et se place sous cet angle dans la façon d'aborder les différentes problématiques qui existent pour les parents travailleurs. Ce fait découle sans doute du modèle adopté par Québec, soit celui qui soutient les parents en emploi (p.36), tout comme les pays scandinaves. Dans cette optique, alors qu'une pénurie de main-d'œuvre est appréhendée à moyen terme, on vise le passage en emploi des femmes qui ont de très jeunes enfants (p.49). Nous sommes d'accord pour leur offrir des mesures de soutien si elles choisissent de reprendre leur emploi mais, dans le cas contraire, si elles veulent participer plus activement à l'éducation de leurs enfants, elles doivent aussi pouvoir compter sur des mesures durant cette période et lors du retour en emploi plus tard.

Sans un changement majeur des mentalités pour reconnaître et valoriser tout apport, rémunéré ou non, au sein de la famille et de la société, il y a peu de chances que la conciliation travail-famille devienne un véritable succès.

Reprenons donc le propos sous l'angle famille-travail. Si la famille a une valeur importante et constitue une richesse pour le Québec, si la famille est l'unité de base à laquelle nous participons toutes et tous, quel que soit son modèle, nous devons nécessairement partir de sa réalité pour développer une politique de conciliation FAMILLE-TRAVAIL. Nous devons convenir que les membres de la famille suivent un cheminement qui varie selon les âges : petite enfance, études du primaire à l'universitaire, incluant la formation professionnelle, travail rémunéré à temps partiel ou temps plein, travail bénévole au sein de la communauté et, pour certaines et certains d'entre eux, parents à leur tour ou responsables d'un proche en perte d'autonomie. Par ailleurs, le travail rémunéré, entre 18 et 65 ans, fait partie de la vie de la plupart des Québécoises et Québécois en 2004, de façon continue ou en alternance avec les études, l'implication sociale et la famille.

Conciliation famille-travail

En voulant mettre en place une politique pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles, il faut se baser sur le fait que nous passons notre vie au sein de la famille et une partie seulement sur le marché du travail rémunéré. Tout en ne niant pas l'importance du travail rémunéré pour l'autonomie financière des individus et le bon fonctionnement économique du Québec, nous voulons replacer les valeurs FAMILLE et TRAVAIL à leur juste place. Par conséquent nous vous proposons la définition suivante de la conciliation famille-travail :

La conciliation famille-travail consiste en un ensemble organisé d'actions pour faciliter l'articulation des responsabilités familiales et sociales, professionnelles et de formation et pour permettre le développement harmonieux des membres de la famille, ainsi qu'un cheminement professionnel continu pour les travailleuses et travailleurs.

Un modèle unique et novateur

Pour l'Afeas, il devient évident que nous devrions, en adoptant une politique de conciliation famille-travail, trouver un juste milieu pour laisser aux parents et aidantes /aidants des choix véritables face à leurs obligations familiales et professionnelles. Pour ce faire, nous pourrions développer un modèle unique, soit un hybride entre :

- le modèle qui soutient les parents en emploi (Pays scandinaves et Québec),
- et le modèle qui soutient les personnes qui quittent leur emploi ou réduisent leur temps de travail pour prendre soin de leurs enfants et de leurs proches (France et Belgique).

Pourquoi, en effet, ne pas élaborer un modèle unique et novateur, le meilleur des deux mondes permettant ainsi aux familles, aux travailleuses et travailleurs tout comme aux employeurs et à la société d'être gagnants à tout coup ? N'oublions pas les coûts liés aux difficultés ou même à l'incapacité de concilier la famille et le travail : coûts pour les familles, tant les parents et aidantes / aidants que les enfants ou les proches malades, coûts pour les employeurs en absentéisme ou perte d'employées et employés de valeur, coûts pour le réseau de la santé, le réseau scolaire et même policier. Les calculs des retombées non seulement économiques mais aussi sociales d'une véritable politique de conciliation famille-travail sont à faire pour bien montrer la justesse d'un tel virage pour le Québec.

Une politique et son plan d'action

En terminant, nous souhaitons formuler quelques recommandations quant à l'élaboration, la mise en place et le suivi de la politique de conciliation famille-travail à venir. Afin d'en garantir le succès, il convient de s'assurer :

- que tous les acteurs impliqués soient partie prenante des discussions menant à l'élaboration de la politique et de son plan d'action et au suivi de leur implantation;
- que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) soit appliquée à cette politique et à son plan d'action;
- que les mécanismes de suivi et d'évaluation de la politique et de son plan d'action soient déterminés et mis en place dès l'adoption de la politique.

2. Des mesures pour aider la conciliation famille / travail / études

Le document de consultation énonce «que l'État reconnaît la famille comme une valeur collective» (p.46). Ceci l'amène à jouer « un rôle de premier plan en matière de conciliation travail-famille » et à inviter tous les acteurs à faire plus en cette matière. En réponse à cette invitation, l'Afeas présente ici certaines des nombreuses positions adoptées au fil des années par ses membres. Dans le cadre de son plan d'action 2003 – 2006, l'Afeas a choisi de cibler des mesures de reconnaissance économiques pour les parents comme pour les aidantes / aidants.

L'Afeas veut d'abord souligner certains éléments liés aux principes qui sous-tendent les actions actuelles et futures de l'État québécois et de ses partenaires (p.46). Ainsi l'Afeas convient que :

- La famille constitue une richesse sociale et collective qui doit être soutenue par l'ensemble des individus, des groupes et des institutions de la société. Cette famille est constituée de membres qui assument des responsabilités parentales et/ou familiales.
- La contribution sociale et économique des parents et des aidantes /aidants, appelée travail non rémunéré ou invisible (aspect social)¹ parce que non comptabilisé au PIB, est majeure au sein de la société et doit être reconnue à sa juste valeur.
- Le travail rémunéré est un gage d'autonomie sur le plan économique et un des facteurs majeurs dans l'intégration des personnes à la société, tant pour les femmes que les hommes.
- Les études, à titre de démarche potentielle vers le travail rémunéré, doivent être intégrées dans le concept de conciliation famille-travail lorsque les étudiantes et étudiants sont aussi parents ou aidantes /aidants. Cet ajustement permet de mieux cibler les réponses à offrir à ceux-ci.
- La conciliation famille-travail-études constitue une responsabilité à partager entre les différents secteurs de la société, pas seulement les acteurs socio-économiques.
- L'accès égalitaire aux mesures doit être favorisé, tout en tenant compte de la spécificité des femmes (grossesse, accouchement, allaitement). Ces mesures ne doivent pas engendrées ou accentuées les inégalités sociales et économiques entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne les objectifs visés pour faire la jonction entre les milieux familial, de travail / études et de vie (p.47) , l'Afeas propose une reformulation de l'objectif tel que déterminé pour le milieu familial, et ce, en lien avec son commentaire préalable sur le modèle québécois souhaité dans le futur. Cette reformulation se lit comme suit :

Pour le milieu familial : rendre possible le choix pour les parents et les aidantes /aidants, en les soutenant par des mesures économiques et sociales, entre :

- l'alternance entre la famille et l'emploi ou les études, c'est-à-dire de suspendre leur emploi /études ou de réduire leur temps de travail rémunéré ou leur charge de cours pour assumer leurs responsabilités familiales;
- la participation active et continue à la vie de famille et au marché du travail rémunéré ou aux études.

¹ Voir en annexe la définition du travail non rémunéré, telle qu'élaborée par l'Afeas.

Milieu familial

Les parents et les aidantes /aidants qui travaillent et/ou étudient, dénoncent le manque de temps pour assumer leurs responsabilités familiales et professionnelles. Ils dénoncent aussi l'appauvrissement qu'ils subissent lorsqu'ils donnent préséance à leurs rôles familiaux pour remplir leurs obligations en s'absentant du travail.

Il convient de dire que ce ne sont pas que les événements hors de l'ordinaire qui génèrent une pression entre la famille et le travail, le quotidien avec les enfants ou les personnes en perte d'autonomie nécessite une organisation constante de la part des membres de la famille qui sont sur le marché du travail ou aux études.

Pour reconnaître la valeur des responsabilités assumées au sein de la famille, comme parents et aidantes / aidants, et soutenir les personnes qui les assurent, l'Afeas recommande :

Pour les parents

Un régime d'assurance parentale

- d'implanter un Régime québécois d'assurance parentale accordant, sans délai de carence, à un taux minimum de 70% du revenu assurable :
 - o des prestations de maternité durant 15 semaines ;
 - o des prestations de paternité de 5 semaines, non transférables ;
 - o des prestations parentales ou d'adoption de 35 semaines ;
- d'utiliser le même revenu maximum assurable pour le Régime québécois d'assurance parentale que celui qui est utilisé en vertu de la Loi sur les maladies professionnelles et les accidents de travail, soit 54 500\$ en 2004.

Une prestation parentale universelle

- de verser aux mères qui accouchent, aux pères ou aux parents qui adoptent, une prestation hebdomadaire minimale basée sur les normes du travail équivalente à 70% du salaire horaire minimum (7,45\$) pour 40 heures (70% X 7,45\$/h. X 40 h. = 208,60\$ par semaine) et ce, pendant le nombre de semaines où les parents ne sont pas admissibles aux prestations de maternité, paternité, parentales ou d'adoption prévues dans le régime en vigueur ;
- de compenser la différence entre la prestation hebdomadaire minimale et la prestation versée par le Programme d'assurance-emploi ou le Régime québécois d'assurance parentale lorsqu'il sera en vigueur ;
- d'assumer conjointement, avec le gouvernement du Canada, la prestation parentale universelle hebdomadaire minimale d'ici la mise en œuvre du Régime québécois d'assurance parentale.

Allocation pour la garde des enfants au foyer

- de reconnaître le travail effectué auprès des enfants par la mère ou le père qui les garde à domicile en lui octroyant une allocation de disponibilité, non imposable, de 2 500\$ par année, par enfant de 0 à 6 ans, jusqu'à ce que l'enfant entre à l'école à plein temps.

Rémunération pour les soins aux enfants handicapés

- d'instaurer un système d'indemnisation accordé aux parents permettant de couvrir les frais des soins particuliers nécessaires pour un enfant de moins de 18 ans atteint d'une déficience physique ou mentale grave et prolongée sur une même base que si la déficience avait été occasionnée à la suite d'un accident de la route ou d'un acte criminel. Si l'un ou l'autre des parents assume les soins à l'enfant, il pourrait garder ce montant.

Crédit de rente pour les soins aux enfants

- d'accorder un crédit de rente basé sur 60% du maximum des gains assurables (MGA) :
 - o à toutes les personnes qui reçoivent une allocation familiale pour un enfant de moins de sept (7) ans ou qui la recevraient si leur revenu familial n'était pas trop élevé ;
 - o à toutes les personnes qui ont au moins trois enfants, jusqu'à ce que le plus jeune enfant ait douze (12) ans.

Toutefois le crédit maximum qu'une personne pourrait accumuler dans une année en combinant ces crédits et les crédits liés à des cotisations de revenu serait fixé à 100% du maximum des gains assurables (MGA).

Prêt étudiant : adoption d'une politique familiale de remboursement

- d'adopter une politique familiale pour le remboursement des prêts étudiants des mères et des pères qui demeurent à la maison pour éduquer leurs jeunes enfants (0-6 ans) en gelant temporairement le capital et les intérêts de la dette.

Changement de mentalité

- au ministère de l'Éducation, conjointement avec les conseils d'établissement, de s'assurer que soient véhiculées des notions de partage des tâches domestiques et des responsabilités familiales dans les programmes existants et les activités scolaires qui s'y prêtent, en vue de favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Pour les aidantes et aidants

Des prestations d'aide aux proches, dites de «compassion»

- d'instaurer un régime de prestations d'aide aux proches, dites de «compassion», lorsque la présence d'une personne est requise auprès de son enfant, de son conjoint ou conjointe, de l'enfant de son conjoint ou conjointe, de sa mère, de son père, d'une sœur, d'un frère ou d'un grand-parent, en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave.
- de verser les prestations d'aide aux proches :
 - o aux travailleuses et travailleurs ayant droit, en vertu de la Loi sur les normes du travail (art. 79.8), à un congé d'un maximum de douze (12) semaines au cours d'une année pour cette fin, qui ont subi un arrêt de rémunération et qui ont gagné au moins 2 000\$ au cours de l'année précédant l'arrêt de rémunération;
 - o aux travailleuses et travailleurs autonomes dans les mêmes conditions.
- de fixer le niveau des prestations d'aide aux proches à partir des éléments suivants:
 - o Les prestations équivaldront à 70% du salaire moyen gagné au cours des 26 dernières semaines où il y a eu rémunération au cours de la dernière année; si le nombre de semaines avec rémunération est inférieur à 26, il sera pris en compte le nombre de semaines où il y a eu rémunération, à partir d'un minimum de 16 semaines.
 - o Le salaire maximum assurable sera fixé au même niveau que le maximum des gains assurables prévu en vertu de la Loi sur les maladies professionnelles et les accidents de travail (environ 54 500 \$ en 2004).
 - o Les prestations seront versées pendant un maximum de 12 semaines par période de 12 mois, sans délai de carence.
 - o Les 12 semaines pourront être partagées entre les membres de la famille pour la même personne malade ou accidentée et ce, un fois par période de 12 mois, si cette personne requiert toujours des soins.

Une prestation universelle pour les aidantes

- d'instaurer un système de prestation hebdomadaire minimale basée sur les normes du travail, équivalente à 70% du salaire horaire minimum (7,45\$ au 1er mai 2004) calculée pour 40 heures, soit 208,60\$ par semaine (70% X 7,45\$/h. X 40 h.) et versée aux aidantes et aidants pour le travail effectué auprès des proches en perte d'autonomie, malades ou atteints d'une déficience physique ou mentale grave et prolongée.

Des crédits d'impôt pour soins aux proches

- d'instaurer un crédit d'impôt remboursable pour les aidantes et aidants qui effectuent un travail d'aide et de soins auprès de leurs proches en perte d'autonomie, malades ou handicapés, et ce, sans tenir compte du lieu de résidence de l'aidé. Ce crédit d'impôt remboursable pourrait être versé aux aidantes et aidants non admissibles aux prestations d'aide aux proches, dites de « compassion », fédérales ou québécoises, lorsqu'elles seront en place ;
- d'augmenter substantiellement le crédit d'impôt pour l'hébergement d'un proche (365 jours /an), tout en permettant à la personne qui l'héberge de prendre des vacances ou des congés-santé.

Crédit de rente pour les soins aux proches

- d'accorder un crédit de rente basé sur 60% du maximum des gains assurables (MGA) à toutes les personnes qui se sont retirées du marché du travail pour s'occuper de membres de la famille non autonomes, malades ou handicapés de la famille.

Toutefois le crédit maximum qu'une personne pourrait accumuler dans une année en combinant ces crédits et les crédits liés à des cotisations de revenu serait fixé à 100% du maximum des gains assurables (MGA).

Milieu de travail et d'étude

Les recherches et les statistiques montrent encore en 2004 de nombreuses inégalités et disparités entre les femmes et les hommes dans le milieu du travail rémunéré. Que ce soit le revenu moindre pour les femmes, les difficultés d'avoir accès aux formations et aux promotions, le travail atypique qui est majoritairement celui des femmes, il sera toujours difficile d'établir un véritable partage des responsabilités familiales tant et aussi longtemps que ces inégalités perdureront. Les femmes s'absentent plus que les hommes pour la famille à cause de la perte de revenu moins grande et de la force des stéréotypes qui persistent à l'égard des tâches familiales. Pour l'Afeas, les mesures mises en place éventuellement pour encourager le partage équitable des responsabilités et des tâches au sein de la famille ne pourront avoir de succès que si, en même temps, les inégalités sur le marché du travail sont corrigées. Pour cela, l'Afeas recommande :

Équité salariale

- d'appliquer comme employeur et de faire appliquer sans retard la *Loi sur l'équité salariale* pour assurer aux femmes une juste rémunération en fonction du poste qu'elles occupent au même titre que les hommes.

Bénéfices sociaux pour temps partiel

- d'accorder aux salariées et salariés à temps partiel les mêmes bénéfices sociaux que ceux versés aux salariées et salariés à temps plein.

Conciliation famille-travail : campagne de sensibilisation

- d'organiser, en collaboration les syndicats et autres partenaires concernés, une campagne de sensibilisation auprès des employeurs et des travailleurs pour les inciter à implanter des programmes d'aménagement et de réduction du temps de travail et ce, afin d'aider les employés et employées à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles, sans mettre en péril leur sécurité d'emploi.

Conciliation famille-travail : organisation du temps de travail

- d'instaurer des mesures appropriés afin d'inciter les entreprises privées, publiques et para-publiques à implanter des programmes permettant à leurs employées et employés (temps plein et temps partiel) de concilier les responsabilités familiales et professionnelles, notamment, des programmes d'aménagement et de réduction du temps de travail sur une base volontaire de la part des employées et employés.

Mesures de réinsertion en emploi et aux études

- de permettre aux travailleuses et travailleurs au foyer d'avoir accès à tous les programmes et mesures de réinsertion à l'emploi rémunéré avec les mêmes avantages et droits que les personnes recevant des prestations d'assurance chômage ou d'assistance-emploi et cela, sans égard au revenu du conjoint.
- de permettre aux travailleuses et travailleurs au foyer qui veulent retourner aux études, d'avoir accès à toutes les mesures de soutien disponibles et dans les mêmes conditions que les autres étudiants.
- de mettre en place des programmes afin de reconnaître les acquis des travailleuses et travailleurs au foyer et mettre à jour leurs connaissances, compétences et habiletés et ce, dans le cas de retour aux études comme de réinsertion sur le marché du travail rémunéré.

Milieu de vie

Ce point est complexe car il touche de multiples acteurs et enjeux. Il est certain que les divers acteurs concernés doivent trouver des ajustements pour permettre aux familles de prendre soin de leurs membres, d'assurer leur autonomie financière et de se prévaloir des multiples ressources sur le territoire de leur communauté. Nous parlons ici tant des services publics, service de garde – transport en commun – services de loisir – services de santé et d'éducation, que des commerces. par ailleurs, il ne faut pas oublier dans les ajustements à faire que les employées et employés sont aussi des parents et des aidantes / aidants possibles. La concertation dans les milieux de vie est la clef pour établir des scénarios novateurs à l'image des communautés.

Annexe

Nous vous présentons ici les définitions soutenant les positions adoptées par l'Afeas sur le travail non rémunéré, dit « invisible ».

Travail invisible (2003)

Le travail non rémunéré, dit invisible, comprend :

- Le travail au foyer dans ses deux aspects, privé et social;
- Le bénévolat dans la communauté et dans les institutions d'éducation et de santé;
- La production agricole et artisanale liée à la survie de la famille dans les pays du tiers-monde.

Ce travail non rémunéré, dit invisible, peut être effectué par une travailleuse ou un travailleur au foyer, une personne sur le marché du travail ou en recherche d'emploi, aux études ou à la retraite.

Travail au foyer (1992)

Le travail au foyer est défini par la fonction de reproduction, les soins et l'éducation des enfants, la prise en charge des personnes non autonomes et les tâches domestiques. Il se caractérise par deux aspects :

- l'aspect privé comprenant celui de la production domestique des biens et services entre personnes autonomes : entretien du foyer, des vêtements, confection des repas, courses, etc.;
- l'aspect social comprenant la production domestique de biens et services à l'intention des enfants et des personnes non autonomes. Il concerne plus spécifiquement le rôle parental : mettre des enfants au monde, les éduquer, les garder, voir à leur entretien et le rôle de dispensatrice ou dispensateur de soin aux personnes en perte d'autonomie, qu'elles soient malades, âgées, invalide ou autre.

Lieux du travail au foyer (1992)

La maison est le lieu central du travail au foyer. Il s'étend également à l'ensemble des endroits où il peut être accompli : dans le quartier, à l'école, au parc, au centre commercial, à la piscine municipale, au bureau du médecin, au CLSC, au centre hospitalier de courte ou longue durée, etc.

Travailleuse et travailleur au foyer (1992)

Cette personne effectue le travail au foyer, dans ses aspects privé et social et n'a pas accès aux mesures sociales rattachées au travail rémunéré ou accordées aux personnes salariées.

On distingue deux catégories de travailleuses ou travailleurs au foyer remplissant une fonction sociale :

- la mère ou le père qui assume elle-même ou lui-même la garde des enfants;
- la dispensatrice ou le dispensateur de soins auprès de personnes en perte d'autonomie.

Les mesures reconnaissant l'aspect social du travail au foyer sont réclamées en fonction :

- de l'âge des enfants : 0 à 6 ans = temps plein, 6 à 12 ans = 2/3 du temps, 12 à 18 ans = 1/3 du temps;
- du degré d'autonomie des personnes à charge, confirmé par une autorité reconnue.