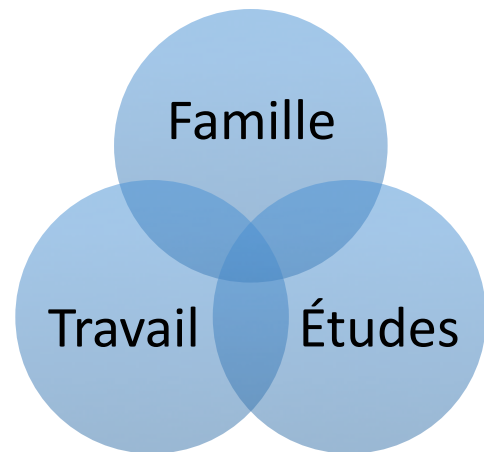


Recherche | La conciliation familiale chez les jeunes



Version finale

Avril 2010



[Paternité-Pas d'Utilisation Commerciale-Pas de Modification 2.5 Canada](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ca/)

Tous droits réservés :

Comité consultatif Jeunes
15, rue Marie-Anne Ouest
2e étage
Montréal (Québec) H2W 1B6
Téléphone : (514) 396-3380
Télécopieur : (514) 396-7140

Conseil national des cycles supérieurs
Fédération étudiante universitaire du Québec
15, rue Marie-Anne Ouest
2e étage
Montréal (Québec) H2W 1B6
Téléphone : (514) 396-3380
Télécopieur : (514) 396-7140

Cette étude est disponible sur le site internet du Comité consultatif Jeunes

L'étude *La conciliation familiale chez les jeunes* a été réalisée par les personnes suivantes :

Recherche, analyse et révision linguistique :

Benjamin Laplatte, MSc., MBA
Frédéric Lalande

Collaborateurs :

Romain Lortille-Bruel, coordonnateur du CCJ
Olivier Beaulieu-Mathurin, président du CNCS-FEUQ

Note : Le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

Membres du Comité consultatif Jeunes

- Association des centres locaux de développement du Québec (ACLDQ)
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (ACEEQ)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (CJ-CSQ)
- Comité jeunesse du Chantier de l'économie sociale
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (CNJ-CSN)
- Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (membre non-votant)
- Conseil permanent de la jeunesse (CPJ)
- Fondation des Services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec (YES)
- Force Jeunesse
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (FCQMS)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ)
- Génération emploi
- Place aux jeunes en région
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)
- Regroupement québécois pour la coopération au travail (RQCT)
- Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec
- Réseau des services spécialisés de main-d'oeuvre (RSSMO)
- Secrétariat à la jeunesse (membre non-votant)
- Service d'aide aux jeunes entrepreneurs Montréal métro (SAJE MONTRÉAL MÉTRO)
- Table de concertation des forums jeunesse régionaux du Québec

Membres du Conseil national des cycles supérieurs

- Association des étudiantes et étudiants de la faculté des sciences de l'éducation (ADEESE)
- Association des étudiants des cycles supérieurs de Polytechnique (AÉCSP)
- Association étudiante de l'École Nationale d'Administration publique (AEENAP)
- Association des étudiants de l'INRS, Urbanisation, Culture et Société (AEUCS)
- Association générale des étudiants et étudiantes du campus à Lévis de l'UQAR (AGECALE)
- Association générale étudiante du campus de Rimouski à l'UQAR (AGECAR)
- L'Association Générale des Étudiant(e) s de l'Institut Armand-Frappier (AGEIAF)
- l'Association Générale étudiante de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (AGEUQAT)
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM)
- Mouvement des Associations Générales Étudiantes de l'UQAC (MAGE-UQAC)
- Post-Graduate Students' Society of McGill University (PGSS)

Table des matières

Membres du Comité consultatif Jeunes.....	3
Membres du Conseil national des cycles supérieurs	4
Table des matières.....	5
Liste des acronymes	9
Liste des tableaux	12
Liste des figures	13
Introduction	14
Mise en contexte	14
Mandat.....	16
Méthodologie	16
Cadre conceptuel de l'étude	17
Angle d'approche	17
Figure 1 : Illustration du modèle employé pour l'étude des problématiques de la conciliation familiale et de ses défis	18
Figure 2 : Illustration du cadre conceptuel de l'étude.....	19
Parties prenantes	20
Figure 3 : Illustration de la structure de la recherche.....	21
1 Définir la conciliation familiale chez les jeunes	22
1.1 Clarifications conceptuelles	22
1.1.1 Tentatives de définition.....	22
1.1.2 Tentative de définition de la « conciliation familiale » chez les jeunes	24
1.1.3 Natures de la conciliation familiale.....	24
2 Portrait statistique des jeunes parents.....	27
2.1 Caractéristiques démographiques.....	27
2.1.1 Situation familiale	27
2.1.2 Région de résidence	28
Figure 4 : Répartition des 15-29 ans et de l'ensemble de la population dans les régions administratives du Québec en 2005.....	28
2.1.3 Taux de fécondité.....	28
Figure 5 : Évolution des taux de fécondité par âge depuis 1970, Québec	29
2.2 Conditions socioéconomiques des jeunes travailleurs.....	29
2.2.1 Caractéristiques liées à l'éducation	29
2.2.2 Taux d'emploi des jeunes	31

	Figure 6 : Taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans, 1976-2009, Québec, Ontario, Canada.....	32
2.2.3	Autres considérations portant sur les jeunes et le travail.....	32
2.2.4	Participation au marché du travail des personnes avec enfants.....	33
2.2.5	Revenu annuel moyen des jeunes de moins de 35 ans.....	35
	Figure 7 : Revenu disponible moyen et revenu disponible moyen ajusté des unités familiales, selon l'âge de la personne de référence, Québec, 1981-2006.....	35
2.3	Conditions socioéconomiques des étudiants.....	35
2.3.1	Répartition hommes-femmes.....	35
2.3.2	Âge des étudiants.....	36
2.3.3	Conciliation travail-études.....	37
2.3.4	Portrait des étudiants parents.....	38
2.4	Les jeunes qui ne sont ni à l'école ni au travail.....	41
	Figure 8 : Illustration du cadre d'analyse des sections 3 et 4 (adapté de INSPQ, 2005).....	42
3	Sources de conflits de la conciliation familiale chez les jeunes.....	43
	Figure 9 : Illustration des différentes sources de conflits considérées.....	43
3.1	Mutations sociales et évolution des valeurs familiales.....	43
3.1.1	Évolution de la famille contemporaine québécoise.....	43
3.1.2	Partage des responsabilités domestiques et familiales.....	44
3.2	Mutations économiques.....	45
3.2.1	Tertiarisation, société du savoir et mondialisation.....	45
3.3	Mutations dans la sphère professionnelle.....	46
3.3.1	Augmentation du nombre de familles biactives et de la participation des familles monoparentales.....	46
3.3.2	Augmentation de l'emploi et de l'horaire atypique.....	47
3.4	Mutations dans la sphère académique.....	48
3.4.1	Complexification des transitions académiques et augmentation de la fréquence d'interruption des études.....	48
3.4.2	Féminisation des carrières scientifiques.....	48
3.4.3	Augmentation de la conciliation travail-étude et études-travail.....	49
3.4.4	Augmentation de la précarité financière et de l'endettement.....	49
4	Impacts des conflits de la conciliation familiale chez les jeunes.....	50
	Figure 10 : Illustration des différents niveaux d'impacts des conflits et de leur effet « boule de neige ».....	50
4.1	Impacts sur les individus travailleurs et/ou étudiants et leur famille.....	50
4.1.1	Diminution du temps passé en famille et dégradation du climat familial.....	50

4.1.2	Dégradation des saines habitudes de vie et de la santé physique et mentale.....	51
4.1.3	Problèmes d'adaptation et de développement des enfants	52
4.2	Impacts sur les milieux de travail et/ou d'études	53
4.2.1	Démotivation, diminution de la satisfaction inhérente au travail, dégradation de la performance professionnelle et roulement de personnel.....	53
4.2.2	Démotivation, diminution de la satisfaction inhérente aux études, dégradation de la performance académique et décrochage scolaire	53
4.3	Externalités sociales et économiques	54
4.3.1	Perte d'engouement pour le projet familial et incidences démographiques	54
4.3.2	Incidences sur le bien-être de la population et la baisse de la productivité.	55
4.3.3	Incidences sur les coûts de prestations pour les soins de santé et les coûts des entreprises.....	56
5	Évaluation des mesures de soutien aux jeunes parents	57
	Figure 11 : Illustration des différentes parties prenantes considérées.....	57
5.1	Nature de l'action gouvernementale	57
5.1.1	Promotion des valeurs familiales et avancement des connaissances	58
5.1.2	Actions législatives en matière de conciliation	58
5.1.2.1	De la longue élaboration d'une politique publique.....	59
5.2	Mesures gouvernementales de soutien direct	63
5.2.1	Tour d'horizon de la politique familiale du Québec.....	65
	Figure 12 : Dépenses publiques consacrées aux familles, pays de l'OCDE (2005) et Québec (2008), en pourcentage du PIB.....	67
5.2.2	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale	67
5.2.3	Ministère de la Famille et des Aînés	74
5.2.4	Ministère du Travail.....	78
5.2.5	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	83
5.2.6	Secrétariat à la Jeunesse	89
5.2.7	Secrétariat à la condition féminine.....	89
5.3	Regard critique sur l'offre de soutien gouvernementale	91
5.3.1	De la primauté du travail sur la famille dans la politique québécoise.....	94
5.3.2	De la non-intégration de la triple contrainte.....	94

5.3.3 Du nécessaire leadership gouvernemental pour encourager l'initiative privée 97

Conclusions et recommandations	103
Conclusion générale - De la pertinence d'élargir le concept de conciliation familiale aux jeunes.....	103
Rappel des recommandations de l'étude.....	106
Références bibliographiques.....	109
Annexe A Recommandations 14, 19, 28 et 51 du rapport Bernier	117

Liste des acronymes

ACALO	Association canadienne des administrateurs de législation ouvrière
AFE	Aide financière aux études du gouvernement du Québec
ASPQ	Association pour la santé publique du Québec
BNQ	Bureau de normalisation du Québec
CAF	Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre
CAJ	Comité aviseur Jeunes d'Emploi Québec
CAPRES	Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite en enseignement supérieur
CCAFE	Comité consultatif sur l'aide financière aux études
CCF	Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre
CCJ	Comité consultatif Jeunes d'Emploi Québec
CEF	Conciliation étude-famille
CETECH	Centre d'étude sur l'emploi et les technologies
CFE	Conseil de la famille et de l'enfance
CFTE	Conciliation famille-travail-études
CGAP	Conseil de gestion de l'assurance parentale
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CNBS	Conseil national du bien-être social
CNCS-FEUQ	Conseil national des cycles supérieurs de la Fédération étudiante universitaire du Québec
CNJ-CSN	Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux
CNT	Commission des normes du travail
CPJ	Conseil permanent de la jeunesse
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CREPUQ	Conférence des recteurs et principaux des universités québécoises
CSE	Conseil supérieur de l'éducation
CSF	Conseil du statut de la femme
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CTF	Conciliation travail-famille

FCBEM	Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire
FCEI	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
FCQMS	Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire
FECQ	Fédération étudiante collégiale du Québec
FEUQ	Fédération étudiante universitaire du Québec
FFQ	Fédération des femmes du Québec
FTQ	Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec
INSPQ	Institut national de santé publique
ISQ	Institut de la statistique du Québec
IVF	Institut Vanier de la famille
LNT	Loi sur les normes du travail
MDEIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MEQ	Ministère de l'Éducation du Québec
MESF	Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale
MFA	Ministère de la Famille et des Aînés
MFACF	Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine
MFE	Ministère de la Famille et de l'Enfance
MFQ	Ministère des Finances du Québec
MSSS	Ministère de la Santé et des Services Sociaux
MTQ	Ministère du Travail du Québec
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
PAJQ	Place aux jeunes du Québec
PFQ	Politique familiale du Québec
RCFS	Réseau canadien pour la santé des femmes
RCJEQ	Réseau des Carrefours jeunesse-emploi du Québec
RJCCQ	Réseau des jeunes chambres de commerce du Québec
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
SAJ	Secrétariat à la jeunesse
SQRI	Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation

TCFJRQ

Table de concertation des Forums jeunesse régionaux du Québec

Liste des tableaux

Tableau 1 : Population par année d'âge et par sexe, Québec, 1 ^{er} juillet 2009	27
Tableau 2 : Répartition de la population de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge, le sexe et le plus haut niveau de scolarité atteint, Québec, 2006	30
Tableau 3 : Taux de fréquentation scolaire, de la population de 15 à 34 ans, selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1976 à 2006	31
Tableau 4 : Taux d'emploi des jeunes étudiants à temps plein de 15 à 29 ans, selon le groupe d'âge, le type d'établissement et le sexe, Québec, 1976 à 2006.....	37
Tableau 5 : Répartition des étudiants selon la présence d'enfants à charge, le sexe et l'ordre d'enseignement.....	38
Tableau 6 : Coût mensuel moyen du logement selon la présence d'enfants à charge, le statut à l'Aide financière aux études et l'ordre d'enseignement	40
Tableau 7 : Les différentes phases de l'organisation administrative en matière familiale	60
Tableau 8 : Liste des programmes gouvernementaux rattachés à la PFQ, selon la clientèle visée.....	64
Tableau 9 : Évolution de l'aide financière accordée aux familles, 2003-2006, Québec	65
Tableau 10 : Autres programmes d'aide financière pour individus	69
Tableau 11 : Distribution des installations de CPE et des garderies, selon les modes de garde particuliers, 2008.....	77
Tableau 12 : Pourcentage de présence de mesures diverses de conciliation travail-famille dans les conventions collectives du <i>Portrait statistique</i> , édition 2008	79
Tableau 13 : État de réalisation des revendications de la FTQ, 2009.....	91
Tableau 14 : Réponse gouvernementale aux questions du document de consultation <i>Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille</i>	92

Liste des figures

Figure 1 : Illustration du modèle employé pour l'étude des problématiques de la conciliation familiale et de ses défis	18
Figure 2 : Illustration du cadre conceptuel de l'étude.....	19
Figure 3 : Illustration de la structure de la recherche	21
Figure 4 : Répartition des 15-29 ans et de l'ensemble de la population dans les régions administratives du Québec en 2005.....	28
Figure 5 : Évolution des taux de fécondité par âge depuis 1970, Québec.....	29
Figure 6 : Taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans, 1976-2009, Québec, Ontario, Canada.....	32
Figure 7 : Revenu disponible moyen et revenu disponible moyen ajusté des unités familiales, selon l'âge de la personne de référence, Québec, 1981-2006.....	35
Figure 8 : Illustration du cadre d'analyse des sections 3 et 4 (adapté de INSPQ, 2005)	42
Figure 9 : Illustration des différentes sources de conflits considérées	43
Figure 10 : Illustration des différents niveaux d'impacts des conflits et de leur effet « boule de neige »	50
Figure 11 : Illustration des différentes parties prenantes considérées.....	57
Figure 12 : Dépenses publiques consacrées aux familles, pays de l'OCDE (2005) et Québec (2008), en pourcentage du PIB.....	67

Introduction

Mise en contexte

Considérant les transformations du marché du travail et ses perspectives, la conciliation du travail, des études et de la famille est devenue une problématique de taille et représente un défi majeur pour le marché du travail et la société. C'est pourquoi le Comité consultatif Jeunes (CCJ) et le Conseil national des cycles supérieurs de la Fédération étudiante universitaire du Québec (CNCS-FEUQ) se sont donnés pour mandat de produire une recherche sur les tenants et aboutissants de la conciliation familiale chez les jeunes.

Le visage de la population active au Québec a bien changé. La main-d'œuvre québécoise est désormais composée de presque autant d'hommes que de femmes, souvent parents de jeunes enfants. Cette main-d'œuvre est maintenant plus qualifiée et ses attentes envers l'entreprise qui l'emploie sont plus grandes. Du coup, les initiatives facilitant la conciliation entre travail et famille constituent un moyen efficace de recruter et de fidéliser du personnel compétent, dans un marché du travail où la concurrence est accrue. Dans cet environnement, favoriser concrètement un meilleur équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales devient non seulement un défi commun à toute la société, mais un avantage pour tout un chacun.

La conciliation familiale est donc devenue un enjeu majeur de l'organisation du marché du travail et de la vie en société. La capacité des travailleurs et travailleuses à assumer pleinement les responsabilités liées à leur emploi et à leurs responsabilités familiales équivaut parfois à une remise en question des normes sociales fondamentales. La question se pose de façon encore plus dramatique pour les personnes en situation de travail atypique ou qui amorcent un changement dans leur formation professionnelle.

En outre, alors que le Québec embrasse un développement social et économique reposant de plus en plus sur le savoir, force est de constater l'importance que prend l'instruction et la formation tout au long de la vie. Dans ce contexte, les différents réseaux du système d'éducation jouent un rôle indéniable, forts d'un consensus largement reconnu dans la société québécoise selon lequel il est de la responsabilité primordiale de l'État d'assurer un soutien adéquat pour ces lieux d'instruction, de recherche, d'innovation et de production du savoir.

La nouvelle économie mondiale met les pays industrialisés devant le défi d'être concurrentiel comme société du savoir avec comme corollaire, des cheminements académiques traditionnels de plus en plus longs. Et ce, en raison des nouveaux besoins en main-d'œuvre hautement qualifiée d'une part, et du recours à la formation continue, d'autre part, alors que les savoirs doivent être fréquemment mis à niveau. Or, le coût croissant des études, conjugué à la diminution de l'aide financière disponible, rend souvent nécessaire le recours à un travail pour subvenir aux besoins de subsistance de base, ce qui contribue à accroître encore plus la durée réelle des études.

Devant le choix de devenir parent, il arrive toujours un moment où l'individu doit se soumettre à un arbitrage entre ses aspirations personnelles et les contingences de temps ou d'argent liées aux ambitions de carrière ou d'études. Chose certaine, plus les années passent, plus cet arbitrage devient

lourd à porter alors que le temps prend des allures de compte à rebours. Il n’y a qu’à penser au jeune aspirant parent, celui qui a fait le choix de persévérer aux études supérieures et dont le début de carrière est souvent rendu précaire par l’endettement personnel accumulé et la compétitivité au travail. Chose certaine, le défi à relever en décourage plus d’un, tandis que les plus téméraires s’évertueront à réunir des conditions financières et matérielles sécurisantes. Et pour celui qui tant bien que mal, « est passé au travers du premier », l’option d’un deuxième enfant est tout sauf évidente, en dépit de toutes les satisfactions retirées de son nouveau rôle de parent. Il ne faut donc pas se surprendre des statistiques concernant la taille des jeunes familles et encore moins concernant l’âge des parents. Sauf que là encore, l’horloge biologique a ses limites.

Dans le contexte désormais bien connu de la démographie québécoise, il y a lieu de se demander si le Québec peut encore se payer le luxe de ne rien faire pour tenter d’infléchir le cours de la pyramide des âges. Certes, les impératifs de la famille se heurtent à l’organisation des services publics, aux obligations du monde du travail ou des études et à des questions de coûts. Mais le Québec passera à côté du défi que lui impose la conciliation familiale s’il l’aborde seulement comme une préoccupation des jeunes travailleurs ou étudiants, ou comme une simple « affaire de femmes ». Au contraire, il s’agit d’un formidable défi qui devrait interpeller différentes générations d’acteurs de la société québécoise chez les travailleurs, les syndicats, les employeurs, les entreprises, les institutions, les municipalités et les services publics.

Le gouvernement n’est pas en reste : il doit créer un terrain propice à la conciliation familiale dans les différents milieux de travail ou d’études, et mettre en place des initiatives qui permettent l’épanouissement professionnel, académique et personnel de ses citoyennes et citoyens, y compris la réalisation de leur désir d’avoir un ou plusieurs enfants et leurs aspirations de parents en matière de soin et d’éducation. Il en va de la qualité de vie de ses citoyens et de la prospérité de son économie. À cela, il faut ajouter la problématique de l’exode des familles de certaines régions géographiques, municipalités ou quartiers. Phénomène qui devrait sonner l’alarme en ce qui concerne les plans d’aménagement du territoire, la proximité et la flexibilité des services, ainsi que l’accès à la propriété ou au logement abordable.

Bien entendu, le Québec a déjà mis en place des programmes et des mesures qui constituent des acquis majeurs en ce qui a trait à la conciliation. On pense notamment au Régime québécois d’assurance parentale (RQAP), au système des services de garde pour la petite enfance et en milieu scolaire, de même qu’à certaines protections accordées par la Loi sur les normes du travail. Cependant, force est de constater que les transformations du marché du travail et du parcours académique s’accompagnent de nouvelles problématiques spécifiques qui remettent en cause le modèle traditionnel de conciliation familiale. Les jeunes sont touchés de plein fouet par ce phénomène à double titre. D’une part, ils représentent la classe d’âge la plus susceptible de devoir allier une jeune famille avec leur emploi et souvent aussi leurs études. D’autre part, ils sont aussi les plus touchés par les phénomènes liés aux mutations qui ont cours dans le marché de l’emploi ou le parcours académique.

Malgré les constats énoncés plus haut, force est de constater qu’aborder de front la conciliation familiale sous l’angle des jeunes n’est pas chose courante, ni dans la littérature scientifique, ni dans la littérature grise, ni dans l’action gouvernementale. Ce manquement peut être mis sur le compte d’une supposition répandue dans la société, selon laquelle les besoins, même spécifiques, des jeunes sont

intrinsèquement pris en compte dans les politiques familiales, qu'elles soient publiques ou d'entreprise. Non seulement la distinction entre politique familiale et politique de conciliation familiale n'est pas toujours chose évidente, mais il faudrait également considérer les problématiques de conciliation familiale chez les jeunes sous un jour particulier. Les jeunes, en plus d'être des parents en apprentissage avec des enfants en bas âge, sont souvent les plus exposés, car pris à devoir concilier travail, famille et études, ce qui alourdit considérablement leur fardeau.

Mandat

Portée et limites du mandat

La recherche devait illustrer les phénomènes, répertorier et examiner les programmes de soutien existants de même qu'analyser les besoins encore à combler. Bien entendu, une attention particulière fut portée aux jeunes de moins de 35 ans et à l'action gouvernementale qui leur est destinée. À la lumière des informations recueillies dans la littérature, ce portrait de la situation devait permettre de soumettre des pistes de réflexions et de recommandations aux instances du CCJ et du CNCS-FEUQ. Toutefois, il faut mentionner que cette approche recèle des écueils imputables au fait que très peu de littérature, qu'elle soit scientifique ou grise, aborde les problématiques de la conciliation familiale sous un angle « jeune ». Il n'existe également que peu de données socioéconomiques quantitatives croisant dans le même temps, des variables reliées à la situation professionnelle ou académique avec l'âge et la situation familiale des jeunes de moins de 35 ans.

Objectifs

- Définir et illustrer les phénomènes à la périphérie de la conciliation familiale, en portant une attention particulière aux jeunes de moins de 35 ans;
- Répertorier et analyser l'offre de soutien gouvernementale actuelle;
- Examiner les propos et les solutions préconisées par les différentes parties prenantes de la conciliation familiale;
- Soumettre des pistes de réflexions et de recommandations.

Méthodologie

Approche méthodologique

Cette recherche couvre les jeunes ayant un âge compris entre 16 ans, l'âge légal pour travailler, et autour de 35 ans, âge faisant souvent référence aux « jeunes » dans la littérature. Elle repose essentiellement sur une revue de littérature menée de manière systématique afin d'explorer les sphères du travail, des études et de la famille dans leur contexte sociétal. Le CCJ et le CNCS-FEUQ souhaitaient appréhender la problématique de la conciliation familiale en tenant compte des différents acteurs dans chacune de ces sphères et de leur dynamique d'interaction en lien avec ce sujet. Cette démarche est donc la trame de fond du présent document.

Qu'elles soient de nature gouvernementale ou non, la présente étude tente également de distinguer les mesures de soutien destinées aux jeunes familles — assimilées à la politique familiale —, des mesures facilitant la conciliation familiale et sur lesquelles nous mettrons l'accent. Dans une perspective

d'intégration des missions respectives de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), du CCJ et du CNCS-FEUQ, l'appréciation de ces mesures tient compte de trois séries d'objectifs, soit :

- L'insertion, la réintégration ou le maintien en emploi (dimension travail);
- Le développement des qualifications et des compétences de la main-d'œuvre québécoise par la persévérance et la réussite académique (dimension études);
- Le maintien ou l'amélioration de la qualité de vie familiale et des soins aux enfants (dimension famille).

Revue de la littérature

La littérature scientifique sur la conciliation travail-famille (CTF) abonde, ce qui est nettement moins le cas en matière de conciliation étude-famille (CEF) et encore moins de conciliation travail-étude-famille (CTEF). Au nombre des recensions de qualité consultées afin d'orienter notre démarche, il faut mentionner celles de l'Institut national de santé publique (INSPQ : 2005), de l'Association pour la santé publique du Québec (ASPQ : 2007) et de l'Institut Vanier de la famille (IVF : 2009), les trois ayant néanmoins en commun l'emphase sur la CTF, pour la raison évoquée plus haut. Plutôt que de répéter semblable exercice, nous avons volontairement choisi de concentrer notre recension des écrits sur la littérature grise, qui s'avère idéale pour aborder notre sujet de manière systémique.

Cette forme de littérature compte les publications telles que les mémoires, avis, plans stratégiques, documents de réflexion, et autres études qui émanent des différentes parties prenantes concernées. Dans notre cas, nous tenions à en représenter un large éventail issu du milieu gouvernemental (ministères et organismes publics liés à la famille, à l'enfance, aux services sociaux, à la condition féminine ainsi qu'au travail, à l'éducation ou encore la santé), du milieu privé (entreprise, industries et leurs représentants) et de la société civile (organisations syndicales, associations et groupes de défense d'intérêts, etc.). Un des avantages de la littérature grise est qu'elle représente une combinaison de la littérature scientifique et des expertises et expériences de terrain de ces acteurs. De plus, elle offre un regard récent et relativement exhaustif des sujets qui font débat.

Cadre conceptuel de l'étude

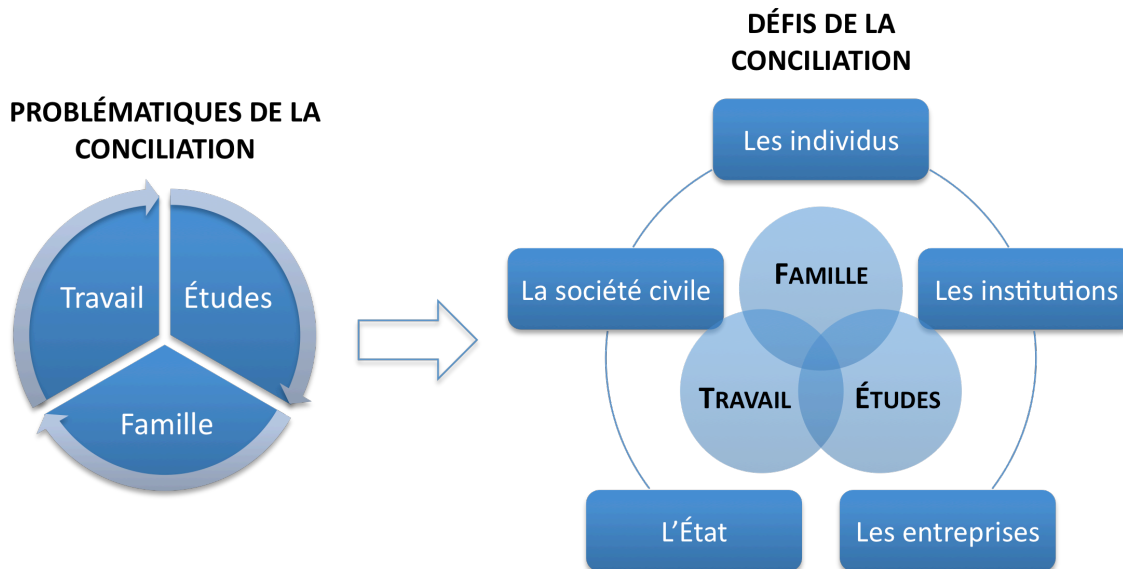
Angle d'approche

Dans la plupart des écrits sur le sujet, la conciliation est en effet souvent abordée de manière quelque peu réductrice, sous l'angle managérial ou autour d'un seul acteur donné. D'autres auteurs par contre, donnent à la conciliation une perspective beaucoup plus large sur le plan social en présupposant qu'elle n'est pas que l'affaire des milieux de travail ou d'études, mais également des collectivités et des gouvernements, ce que certains auteurs qualifient « d'approche holistique » ou « écosystémique » (Chrétien et Létourneau, 2006). C'est ce genre d'approche, dite « systémique », qui fut retenue pour tenir compte des différentes interactions sociales des parties prenantes de la conciliation familiale.

Nous emprunterons à Chrétien et Létourneau un modèle d'analyse adapté pour traiter de la nature et des impacts des conflits vécus à la marge des trois sphères d'activité que sont la famille, le travail et les études. Notre modèle, illustré par la figure 1, vise donc à rassembler ces trois sphères d'activité en

tâchant d'en entrecouper les problématiques afin de tenir compte de leurs différents niveaux d'influence sur les jeunes parents.

Figure 1 : Illustration du modèle employé pour l'étude des problématiques de la conciliation familiale et de ses défis

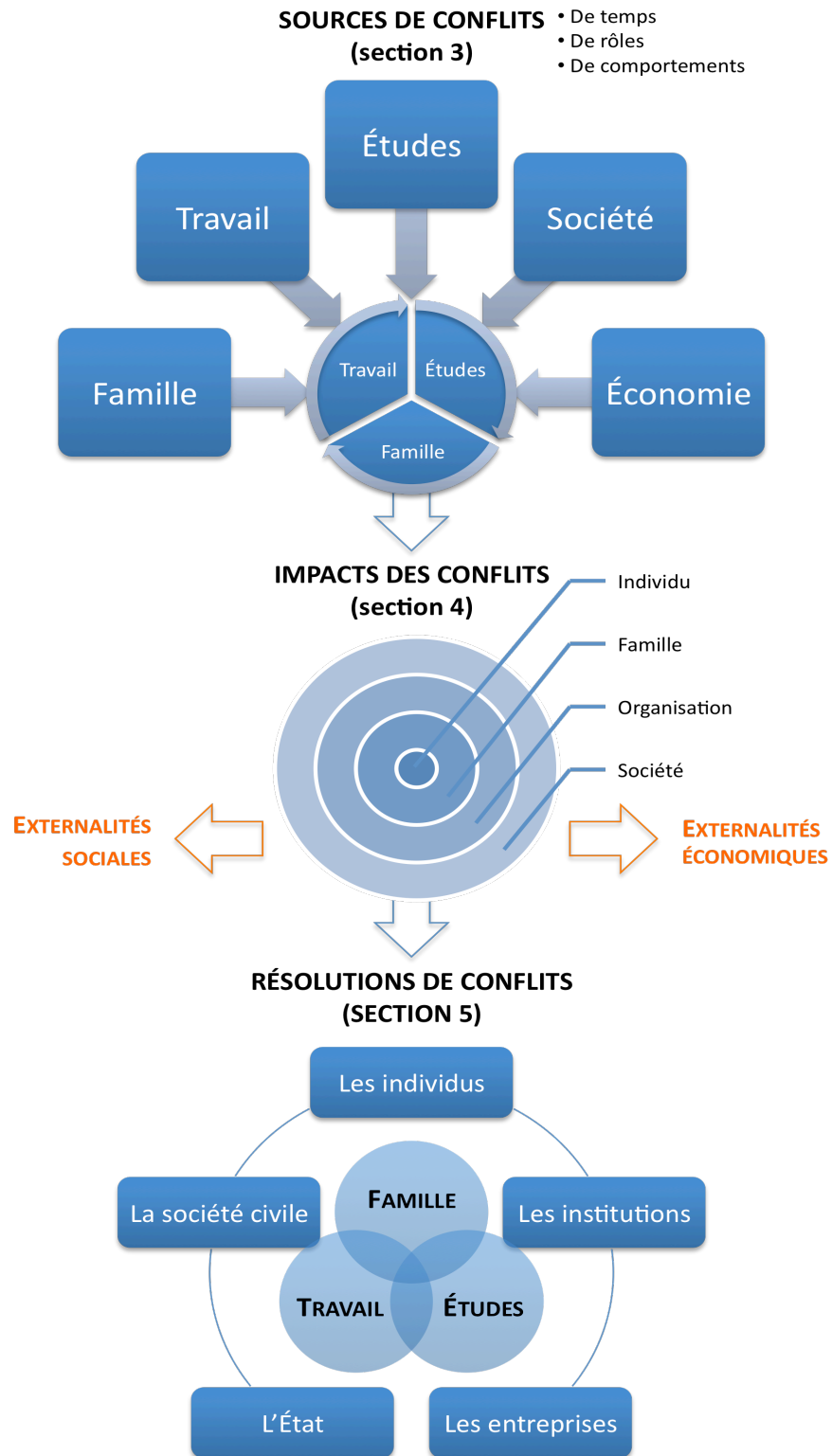


Abordé d'un point de vue systémique, il faut reconnaître que tout effort de conciliation, pour être efficace, nécessite donc la reconnaissance de recouvrements partiels entre les trois sphères professionnelles, académiques et familiales. Dans cette perspective, ces trois sphères d'activité forment un système dont les principaux vecteurs de relation et d'interdépendance convergent vers les jeunes parents. En position d'interaction avec les autres acteurs des trois sphères, les jeunes parents partagent et échangent ressources et contraintes aux intersections entre travail et famille, études et famille, ou travail et études.

Qu'ils soient en emplois et/ou aux études, les jeunes parents sont donc les acteurs centraux et la force motrice de ce système. Avec pareille représentation des choses, il est aisé de comprendre que de tous les acteurs de ce système, les jeunes parents incarnent ce qu'il est possible d'imaginer comme étant la situation la plus tirillée, parce que localisée à la convergence des vecteurs d'interdépendance. Par inclusion, on comprendra que les seuls acteurs appartenant aux trois sphères d'activité simultanément sont des parents travailleurs ET étudiants.

Les autres catégories de parties prenantes sont ordonnées entre elles de manière à dessiner la sphère qui trace les orientations générales de la vie publique en matière de conciliation familiale et inclue tous les acteurs d'influence que sont : les autres individus (c.-à-d. les pairs), les institutions, les entreprises, l'État et la société civile. Cette approche constitue la pierre angulaire du cadre conceptuel à l'intérieur duquel nous aborderons les problématiques de la conciliation familiale et ses défis pour les jeunes (figure 2).

Figure 2 : Illustration du cadre conceptuel de l'étude



Parties prenantes

Le terme « parties prenantes » (c.-à-d. « acteurs » ou « intervenants ») dans notre recherche renverra aux agents sociaux des différents groupes suivants :

- **Les individus** : jeunes parents travailleurs et/ou étudiants ainsi que leur (s) enfant (s), leur conjoint et leurs pairs (collègues, etc.).
- **Les organisations** : institutions et entreprises seront distinguées dans la recherche, le terme « institutions » faisant principalement référence dans notre contexte aux établissements d'enseignement et leurs services auxiliaires.
- **L'État** : son gouvernement, ses ministères et organismes publics.
- **La société civile** : centrales syndicales, associations et groupes de défense d'intérêts, etc.

Lorsqu'une réalité interpellera une partie prenante en particulier, la recherche sera explicite à son sujet. À l'inverse, on préférera l'évocation du système illustré par la figure 1 pour certaines réalités qui en appellent à une mobilisation concertée de différentes parties prenantes.

Pour des raisons évidentes qui sont celles liées à nos objectifs, il nous a fallu ancrer à l'occasion l'analyse de certaines problématiques dans le camp d'un groupe au détriment d'autres. En dépit de cela, nous nous sommes efforcés de rechercher un certain équilibre dans la représentation des intérêts, parfois divergents, des différentes parties prenantes.

Structure de la recherche

La première section de ce document dresse le cadre théorique de notre étude. Elle vise ainsi à clarifier quelques notions conceptuelles et définitions en lien avec la conciliation familiale et ses différentes sémantiques aperçues dans la littérature. Sa lecture éclairera le lecteur sur le choix de certains termes utilisés dans la suite du document.

La section suivante est le résultat d'une documentation statistique des caractéristiques socioéconomiques de la population cible des 16 à 35 ans et a pour objectif de dresser un portrait des jeunes parents et de certaines tendances observées ces dernières années. Cette dernière doit être abordée comme un premier jalon compte tenu du peu de données compilées existantes pour le grand public.

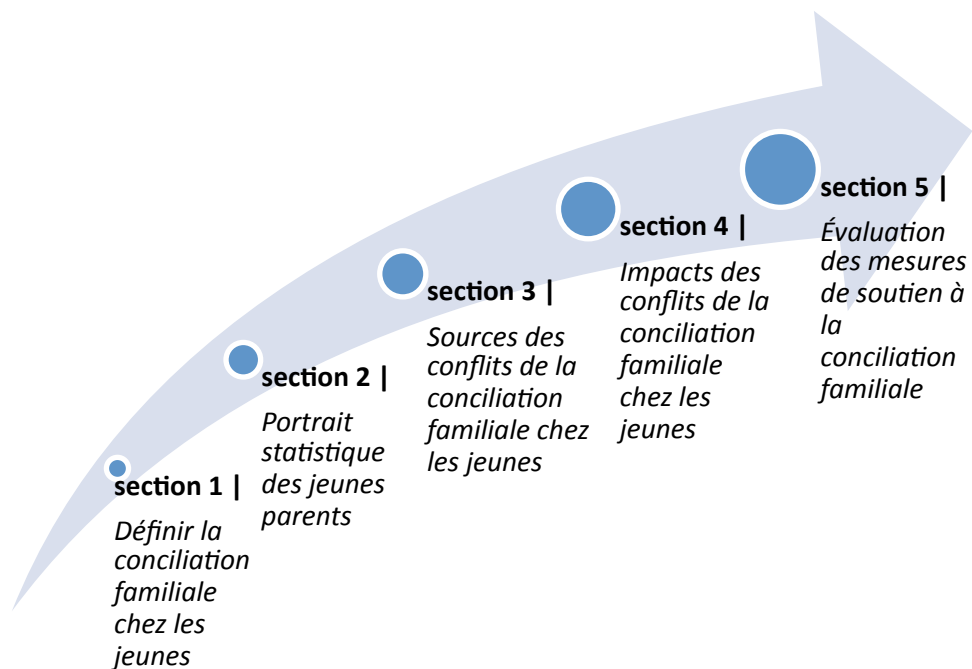
La troisième section discute brièvement de différents contextes socio-économiques et de certaines de leurs mutations qui sont autant de forces de changement impliquées dans les conflits liés à la conciliation familiale chez les jeunes. L'objectif n'était pas d'être exhaustif, ce qui pourrait faire l'objet de plusieurs études en soi, mais bien de dresser un portrait relativement large et complet.

La quatrième section, dans la continuité de la précédente, traite des conséquences de ces conflits en brossant plusieurs observations sur les impacts résultant des difficultés rencontrées à concilier famille, travail et études à différentes échelles, selon qu'il est question de l'individu, de sa famille ou des organisations.

Enfin, la cinquième et dernière partie de notre étude est consacrée aux initiatives gouvernementales afin d'en expliciter la nature, d'en jauger l'efficacité lorsque possible et de prendre la pleine mesure des différents champs d'interventions où l'innovation est encore possible, voire carrément nécessaire. Nous

nous attarderons pour ce faire aux programmes développés par les différents ministères qui en ont fait un cheval de bataille. Cette analyse renverra au rôle de l'État et de ses institutions en matière de conciliation familiale puisque c'est le plus à même, et la littérature nous le confirme, de mobiliser tous les autres acteurs autour de cet enjeu.

Figure 3 : Illustration de la structure de la recherche



1 Définir la conciliation familiale chez les jeunes

1.1 Clarifications conceptuelles

1.1.1 Tentatives de définition

Même s'il est d'usage dans la littérature grise d'interpréter le choix d'une désignation en lieu et place d'une autre comme une démonstration de favoritisme à l'endroit d'une sphère aux dépens d'une autre, nous n'embrasserons pas ce principe d'arbitrage. Au risque donc d'être targués d'ambiguïté, nous choisirons plutôt de désigner ces problématiques de la manière la plus couramment employée dans la littérature. Par confort et pour avoir relevé qu'elle était la plus fréquemment utilisée, nous opterons donc indifféremment pour la désignation « conciliation travail-famille » (CTF), et pour les mêmes raisons, nous évoquerons la « conciliation études-famille » (CEF). Le lecteur ainsi éclairé ne devra présumer d'autres volontés que celle de simplement standardiser l'usage de formules dont nous userons sans orientation théorique ou dédain pour la sphère familiale.

Conciliation travail-famille | une notion à géométrie variable

La désignation même de sa problématique sous le vocable « famille-travail » plutôt que « travail-famille », ou réciproquement, est sujette à débats : certaines définitions mettant la famille au premier plan tandis que d'autres préfèrent plutôt mettre l'accent sur le travail. Cette distinction partielle n'a rien d'anodin, car elle est souvent en lien avec le milieu d'appartenance ou d'exercice du rédacteur ou de l'organisme qui en fait usage. À l'instar de ce qu'en disent certains auteurs, tels que St-Onge et al. (2002) qui avancent que toute définition est orientée par la conception que les acteurs se font de la conciliation, tantôt centrée sur le travail, tantôt sur la famille, il ne sera pas rare de voir les termes du couple inversés chez certains organismes. Par exemple, dans les milieux syndicaux ou de la famille et de l'enfance, il sera d'usage courant de parler de conciliation famille-travail, afin d'insister sur l'importance de subordonner les contraintes issues du travail à celles de la famille et non l'inverse. D'autres voient pourtant les choses autrement en usant d'une terminologie autant que l'autre.

Il existe évidemment d'autres divergences sémantiques autour du concept de la conciliation entre travail et famille. Certains auteurs réfèrent à la notion de « conciliation » là où d'autres, comme Diane-Gabrielle Tremblay, lui préfèrent la notion d'« articulation » (Tremblay et Amherdt, 2003; Tremblay et al., 2006). Ces derniers considèrent souvent que la notion d'articulation illustre avec plus de justesse la recherche de souplesse que revêt l'harmonisation des contraintes et des interrelations vécues par les acteurs dans les sphères familiales et professionnelles, arguant souvent que la notion de conciliation est réductrice, car elle ne renvoie qu'à la tentative d'accommoder les intérêts opposés ou distincts des différentes parties. Cette conception a du vrai si on part du principe que la conciliation ne réfère qu'à l'arbitrage de contingences, parfois au détriment d'une partie, plutôt qu'à leur atténuation, voir élimination. Nous ne sonderons cependant pas davantage ce niveau de complexité, d'autant plus que la désignation la plus répandue demeure celle de « conciliation travail-famille » (CTF de son acronyme), qui revient de manière hégémonique dans les publications autant scientifiques que gouvernementales au Québec. En outre, il est désormais reconnu que l'usage du terme « conciliation », dans le contexte des politiques publiques, sous-tend la recherche d'harmonisation au sens où l'entend le terme

« articulation ». C'est le cas par exemple pour Beauvais et Dufour (2003; 2004) : « *Au-delà de ses ambiguïtés, l'expression "conciliation travail-famille" sert à qualifier les politiques publiques qui visent à aider les parents à articuler les mondes du travail professionnel et du travail domestique ou de soin.* »

Somme toute, pour Lachance et Brassard (2003) la conciliation travail-famille se définit comme :

« Une tentative de gérer et d'équilibrer l'ensemble des exigences professionnelles et familiales de manière à ce que soient satisfaits le parent ainsi que les membres importants de son réseau social, dont plusieurs doivent composer avec leurs propres exigences familiales et professionnelles. »

Si plusieurs autres définitions sont proposées dans la littérature, celle-ci suffit au CCJ et au CNCS-FEUQ pour circonscrire l'objet de notre étude, car elle met l'accent sur la recherche d'équilibre entre les différentes sphères de la vie.

Conciliation études-famille | une sémantique très peu fouillée

Pour répondre aux exigences de la société du savoir et au défi que pose le contexte démographique, l'accessibilité aux études universitaires et aux études supérieures demeure une priorité pour les Québécois. Évidemment, la société du savoir a pour effet de prolonger la durée des études et retarde souvent la réalisation du désir d'avoir un enfant. Face aux besoins en capital humain qualifié qu'imposent les tendances démographiques pour les années à venir et face au défi de la société du savoir, plusieurs groupes, surtout étudiants, croient que tout bon système d'éducation devrait inclure une politique de conciliation études-famille, devenue plus que jamais indispensable. Pour ces derniers, les études ne devraient plus être perçues comme un projet personnel, mais comme un projet de société et le fait d'être parent ne devrait pas compromettre l'accessibilité aux études. De plus, sachant que le cheminement académique des parents a une influence déterminante sur le cheminement scolaire de l'enfant, investir dans le soutien aux parents-étudiants signifie investir dans l'avenir. Selon les groupes étudiants, le CNCS-FEUQ particulièrement, toute politique de conciliation familiale devrait donc inclure l'aspect conciliation études-famille (CEF de son acronyme), souvent occulté par la conciliation travail-famille uniquement.

Pour ces groupes, il n'y a pas lieu de développer de sémantique particulière, la définition qui peut être faite de la CEF s'apparentant de près à celle de la CTF. L'urgence se situe ailleurs... dans l'action! Car pour de nombreux étudiants, le travail est déjà rendu nécessaire en raison des coûts liés au projet d'études. En fait et nous y reviendrons, ces groupes revendiquent la plupart du temps, une tentative d'inclusion des considérants liés aux études, au travail ou à la famille. Ce qui les amène intuitivement et sans concours « scientifique », à envisager une définition par tâtonnement de ce que nous appellerons ici la « triple contrainte » famille-travail-études. Cette conceptualisation leur est d'autant plus évidente que plusieurs membres qu'ils représentent, jeunes au sens où nous l'entendons dans notre étude, sont en première ligne des tiraillements liés aux trois sphères d'activité.

Conciliation famille-travail-études (c.-à-d. triple contrainte) | un concept qui demeure à définir

La somme des écrits sur le sujet témoigne d'un usage varié de définitions et de formules différentes pour désigner les problématiques issues de la CTF ou de la CTE. En revanche, comme démontré plus

haut, le concept de conciliation entre famille, travail et études ne jouit pas d'autant de désignation sémantique. La conciliation travail-étude-famille (CTEF), au sens où l'entend la présente recherche, doit être perçue comme la conciliation entre les exigences issues simultanément des trois sphères que sont la famille, le travail et les études, avec les perspectives théoriques et les systèmes de valeurs qu'elles sous-tendent.

1.1.2 Tentative de définition de la « conciliation familiale » chez les jeunes

Il est d'avis au CCJ et au CNCS-FEUQ qu'une définition usuelle devrait se trouver centrée sur les accommodements tout en faisant fi des débats entourant l'usage d'une désignation plutôt qu'une autre pour référer aux interactions vécues entre les trois sphères. Le CCJ et le CNCS-FEUQ n'ont donc pas pour objectif d'apporter d'éclaircissements sémantiques résolument nouveaux, mais bien d'offrir une définition adaptée à la situation des jeunes qui puisse être admissible pour la majorité des parties prenantes, en tenant compte des trois cas de conciliation définies plus haut.

Bien que suggestive, la désignation « conciliation familiale » n'a pas nécessairement de liens avec le fait que la sphère familiale devrait systématiquement avoir la faveur du système sur l'une ou les deux autres à priori. Toutefois, en matière de décisions publiques, on comprendra que ce concept puise néanmoins un fort dénominateur commun dans le bien-être des familles et que ce faisant, cette dernière doit arriver au premier plan des préoccupations de la société. C'est pourquoi en général dans le contexte de notre étude, le CCJ et le CNCS-FEUQ préféreront au terme « conciliation travail-études-famille » celui de « conciliation familiale », parce que plus fidèle de l'approche systémique évoquée en introduction.

En s'en tenant aux dénominateurs les plus communs des différentes parties prenantes, il est possible de produire une tentative de définition de la conciliation familiale qui renvoie aux accommodements permettant d'alléger de leurs conflits, les interférences entre les sphères du travail, des études et de la famille, dans une perspective d'épanouissement individuel et collectif. Le principe d'équité entre hommes et femmes, de même que le principe d'équité intergénérationnelle, demeurant tous deux incontournables.

En somme, en adaptant quelque peu la définition de Lachance et Brassard (2003), la « conciliation familiale » s'imposerait pour le CCJ et le CNCS-FEUQ comme :

« Une tentative de lever, dans chacune de ces trois sphères d'activités, à la fois les tensions liées à la quête de réalisation des individus, ainsi que les irritants liés aux attentes présumées ou non des autres parties prenantes. »

1.1.3 Natures de la conciliation familiale

Nous venons de le voir, la difficulté intrinsèque d'aborder simultanément la conciliation familiale sous les trois angles que sont la famille, le travail et les études est que cette dernière se manifeste sous trois formes de combinaison d'interactions. Chacune étant caractérisée par autant de similarités que de différences dans les phénomènes qui y sont vécues et dont les particularités sont parfois subtiles à intégrer, ce que nous tenterons de caractériser plus loin dans les chapitres 3 et 4.

Si la nature conflictuelle de ces interactions tient souvent le haut du pavé, à l'inverse, elles pourraient également être dignes des plus grandes consécration individuelles, tout comme elles pourraient agir de façon profitable pour le système, sur le plan des externalités économiques et sociales.

Nature conflictuelle (c.-à-d. intérêts divergents) |

La conciliation familiale devient problématique lorsque soumise au pouvoir qu'ont les milieux de travail et/ou d'études d'imposer des exigences difficilement compatibles ou carrément opposées avec les responsabilités familiales de l'individu. La tension liée à la conciliation réside alors dans la nature intransigeante des exigences imposées au jeune, qu'il soit travailleur ou étudiant.

Les problématiques de conciliation familiale au sens où nous l'entendons réfèrent donc aux difficultés rencontrées par un individu pour assumer ses rôles familiaux dans trois cas de figure :

- face à ses obligations professionnelles dans un premier cas;
- face à ses obligations étudiantes dans un deuxième cas;
- ou encore, face à ses obligations à la fois professionnelles et étudiantes dans un troisième cas, que nous désignerons parfois par le terme « triple contrainte ».

Il est possible d'appréhender ces trois cas à travers la thèse de Greenhaus et Beutel (1985), qui stipulent qu'un individu dispose d'une limite de temps et d'énergie à consacrer à un rôle donné. Ce faisant, un conflit de rôle intervient lorsque les contraintes ou les attentes qui lui sont associées interfèrent avec celles d'autres rôles. Ces auteurs distinguent trois sources de conflits de rôles :

- **Le temps** : où le conflit se manifeste au niveau de l'indisponibilité d'un individu à assumer tous ses rôles de parent, travailleur et/ou étudiant (c.-à-d. surcharge, exigences concurrentielles).
- **La tension** : qui s'explique par le fait que le stress ressenti dans un rôle donné se transpose aux autres rôles (c.-à-d. que ce soit sous forme d'irritabilité, de fatigue ou de dépression, les manifestations sont diverses).
- **Le comportement** : qui, lorsque adéquat dans un rôle donné peut s'avérer complètement inadapté dans un autre rôle.

En nous y référant, nous pouvons imaginer que pour les trois cas de figure énoncés plus haut, les sources de conflit issues de la conciliation familiale peuvent prendre les mêmes formes que celles décrites par Greenhaus et Beutel. Si ces phénomènes intéressent légitimement les psychologues ou les intervenants de la santé publique, il faut également rappeler leur pertinence à tout autre acteur ayant à cœur la santé mentale et physique des jeunes, travailleurs ou étudiants, ainsi que des membres de leur famille. Nous y reviendrons amplement dans la section 4.

Nature opportune (c.-à-d. intérêts convergents) |

Pour le CCJ et le CNCS-FEUQ, les enjeux de la relation entre travail, études et famille peuvent aussi être abordés sous l'angle d'une interdépendance plutôt que comme une seule zone de conflit entre trois sphères distinctes par leurs activités et leurs finalités propres. S'il est vrai que la plupart des recherches sur le sujet examinent les conflits associés à l'accomplissement de plusieurs rôles, il n'en demeure pas moins vrai que cette situation ne produit pas que des conséquences négatives. Le Conseil canadien du

développement social (1999) sous-tend ainsi que le cumul de plusieurs rôles pourrait également constituer une source de gratification et d'épanouissement personnel si on se détachait du seul intérêt pour les conflits vécus :

« Aujourd'hui, nous comprenons mieux, semble-t-il, ce qui contribue au conflit entre le travail, la famille et la collectivité que ce qu'il faut faire pour l'atténuer. Une partie du problème consiste dans l'importance que nous attachons au "conflit". En s'intéressant principalement au conflit, la recherche sur les interactions entre le travail, la famille et la collectivité maintient les barrières entre nos vies privées et publiques. »

Dans cette même veine, la conciliation familiale pourrait sous-entendre l'existence d'éléments concourants au bon déroulement des activités à la fois professionnelles, académiques et familiales. Ces trois sphères étant en elles-mêmes, autant de foyers de réalisation, d'accomplissement et de satisfaction que de foyers de tensions, voire d'aliénation, lorsque voués à perdurer.

Même si la quête d'optimalité demeure difficile à concevoir, le concept même de conciliation familiale devrait concourir à en être le véhicule. À tout le moins, il y aurait lieu d'espérer qu'émerge de notre société, un système de soutien organisé autour de cet enjeu qu'est la conciliation familiale, au sens où nous la définissons. Un système qui soit performant et sain pour les jeunes parents, tout en s'efforçant de satisfaire au mieux les attentes économiques et sociales des différentes parties prenantes dans les trois sphères d'activité et en minimisant les tensions liées à leur rapport d'interdépendance.

Par la même occasion, ce système ne saurait être mieux servi que par une approche mobilisant et intégrant les différentes parties prenantes face aux défis qu'impose la conciliation familiale, accompagnée d'une dynamique d'intervention et d'adaptation concertée. Au nombre de ces parties prenantes, il faut rappeler l'importance d'inclure les organisations publiques et privées, les acteurs de la société civile et les gouvernements pour compléter l'approche.

Pour le CCJ et le CNCS-FEUQ, c'est vers cette recherche d'optimalité que devrait tendre toute mesure ou politique de conciliation familiale.

2 Portrait statistique des jeunes parents

2.1 Caractéristiques démographiques

Dans cette section, nous tenterons de cerner au mieux les caractéristiques démographiques et sociales des jeunes de moins de 35 ans. En 2008, selon les plus récentes estimations de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), ceux-ci étaient au nombre de 3,3 millions de personnes, sur une population québécoise totale de 7,8 millions de personnes (ISQ, 2009a). Si l'on affine davantage notre portrait pour n'inclure que ceux qui sont comptés parmi la population active, soit les personnes âgées de 15 à 34 ans inclusivement, ceux-ci se révèlent être 2 millions de personnes. Cette catégorie d'âge représente donc 26 % du total de la population. Sans surprise, dans l'intervalle relativement court séparant 2001 de 2008, la proportion de gens de cette catégorie d'âge a perdu un point de pourcentage.

Tableau 1 : Population par année d'âge et par sexe, Québec, 1^{er} juillet 2009

Groupe d'âge	Hommes	Femmes	Total
15-19	258 866	246 624	505 490
20-24	249 220	238 808	488 028
25-29	273 238	261 624	534 862
30-34	271 754	260 386	532 140
Total	1 053 078	1 007 442	2 060 520

Source : ISQ, 2009a

2.1.1 Situation familiale

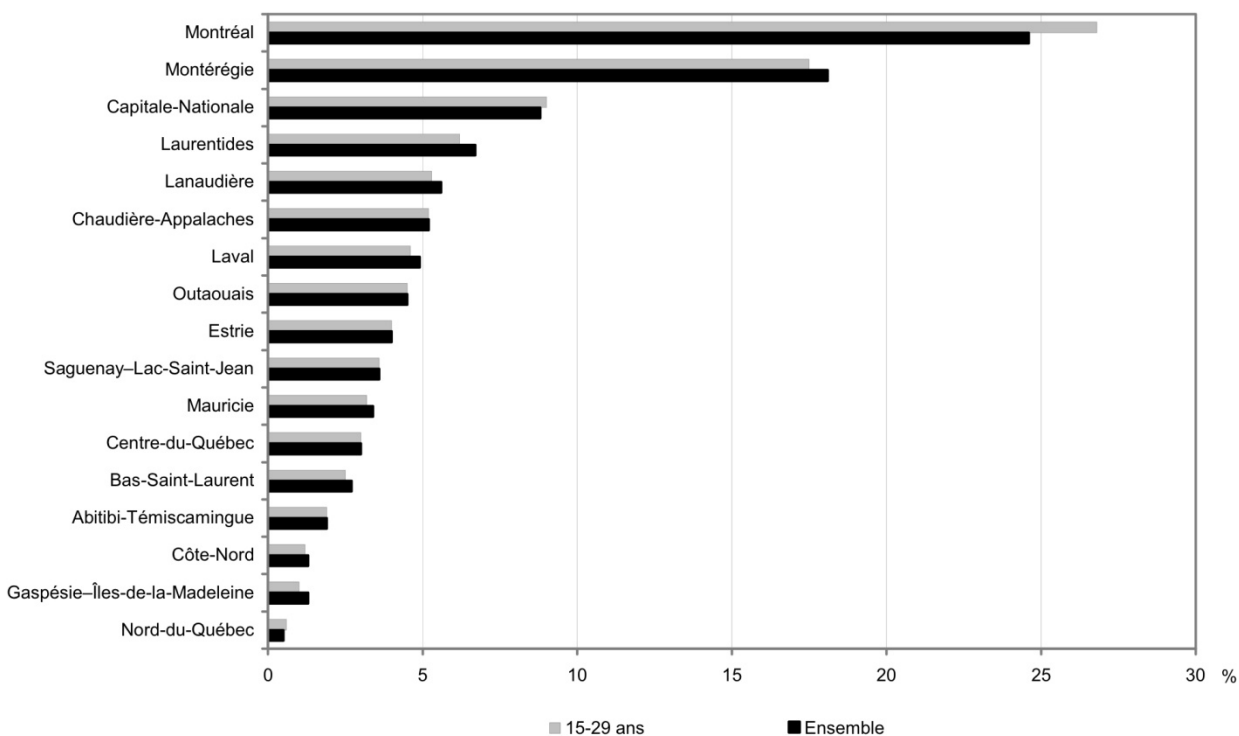
Chez les jeunes âgés de 15 à 35 ans, la proportion de personnes vivant en couple (mariage et union libre confondus) augmente tout au long de la vie : de 4,6% à 15 ans, celle-ci augmente graduellement pour atteindre 67,8% dans le groupe des 30-34 ans (ISQ, 2009). Cette proportion reste relativement stable jusqu'à l'orée de la vieillesse. En ce qui concerne la présence d'enfants, tous âges confondus, l'ISQ note que « *Pas moins de 40 % des 2,1 millions de familles recensées au Québec en 2006 n'ont pas d'enfants à la maison; c'est une augmentation de 11 points centésimaux depuis 1981. Par ailleurs, la proportion de familles qui ont des enfants de moins de 25 ans à la maison baisse de 66 % en 1981 à 52 % en 2006.* » (ISQ, 2009)

La composition des familles québécoises est également en évolution, puisque le nombre de familles continue de progresser à un rythme plus rapide que celui de la population. Ainsi, en 1971, le Québec comptait 1,35 million de familles, alors qu'en 2002, elles étaient 2,02 millions, une augmentation de près de 50 %. En corollaire, la taille moyenne de celles-ci est en baisse, passant de 3,9 personnes en 1971 à 2,9 en 2001 (CPJ, 2007). Le vieillissement de la population se traduit également dans la proportion de familles de moins de 35 ans, puisqu'en 2001, cette proportion atteignait un plancher historique de 23,5 % de toutes les familles (CPJ, 2007). De même, la proportion de jeunes familles monoparentales est en augmentation constante depuis 1971. De 5,1 % cette année-là, elles passent à 7,6 % en 1981, 10,1 % en 1991 et finalement, 13,3 % en 2001.

2.1.2 Région de résidence

Les jeunes de moins de 35 ans se concentrent principalement dans la grande région de Montréal. Si l'on additionne les jeunes présents en Montérégie, à Laval et Montréal, on obtient près de 50 % de la population totale des jeunes québécois. Montréal est ainsi la région où la jeunesse est la plus fortement surreprésentée, avec une proportion de jeunes de 26,8 % (moyenne québécoise, 24,6 %) (ISQ, 2007), à comparer avec le Nord-du-Québec, où ceux-ci représentent 0,6 % de la population. Cette caractéristique n'est pas sans lien avec la participation des jeunes au marché du travail, de même qu'avec leur fréquentation scolaire. Notons également, selon les données du recensement de 2001, que la proportion de jeunes urbains augmente suivant l'âge, soit de 75 % chez les 15 - 24 ans à 78 % pour les 25-34 ans (ISQ, 2008).

Figure 4 : Répartition des 15-29 ans et de l'ensemble de la population dans les régions administratives du Québec en 2005



Source : ISQ, 2007

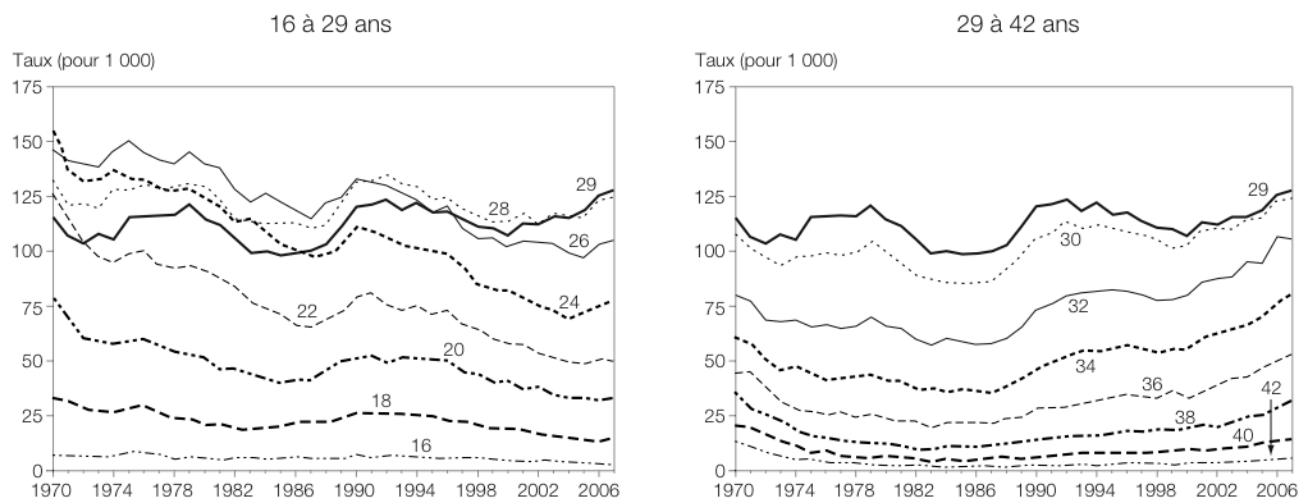
2.1.3 Taux de fécondité

Dans son bilan démographique du Québec, en plus d'enregistrer une cinquième année de hausse consécutive de la natalité, l'ISQ notait une hausse marquée de la fécondité des trentenaires et une rupture de tendance chez les plus jeunes (ISQ, 2008). Pour ces deux phénomènes, l'avenir nous confirmera s'ils ont été encouragés par l'avènement de mesures familiales plus agressives, mais force est de constater une apparence de corrélation. En effet, il semble que les politiques familiales menées par les gouvernements qui se sont succédés ont généré des effets positifs. Entre 1990 et 2000, le nombre annuel de naissances passait de 98 000 à 72 000 et l'entrée dans le nouveau millénaire se teintait d'inquiétude pour l'avenir démographique du Québec (ISQ, 2009a). Or, depuis le début des

années 2000, les naissances connaissent un regain majeur. En 2008, l'ISQ dénombrait ainsi 87 600 naissances, un pic en treize ans.

L'évolution des taux de fécondité par âge depuis 1970 est illustrée par la figure 5 ci-dessous. Cette figure est intéressante à double titre. La figure de droite met en lumière une augmentation des taux au-delà de 30 ans. Globalement, l'ISQ note qu'entre 2000 et 2007, la fécondité a connu une hausse de 30 % chez les 30-34 ans et de 60 % en moyenne pour les 35-44 ans (ISQ, 2008), tendance qu'il est tentant de corrélérer à la place qu'occupe désormais les femmes dans la vie active, de même qu'au rallongement de la durée des études. En parallèle, la figure de gauche met en exergue un changement de tendance dans l'évolution des taux de fécondité des jeunes femmes. Alors que la fécondité avant 28 ans a diminué tout au long des années 90 et au début des années 2000, on note que les taux augmentent à partir de 24 ans depuis 2005. Un changement qui rompt avec la tendance des 15 dernières années. S'il est trop tôt pour dire s'il s'agit d'un changement durable, il est par contre possible d'y voir un regain des jeunes pour la vie familiale.

Figure 5 : Évolution des taux de fécondité par âge depuis 1970, Québec



Sources : ISQ, 2008

2.2 Conditions socioéconomiques des jeunes travailleurs

2.2.1 Caractéristiques liées à l'éducation

Le niveau de scolarité général des Québécois est en constante progression depuis le tournant des années 1970. Afin de mesurer le niveau de scolarité des jeunes québécois, il nous apparaît que la donnée la plus pertinente est le taux de diplomation, ou le plus haut niveau de diplôme atteint à la sortie de l'école. Ainsi, selon les données du MELS, la proportion des personnes « *sortant du système d'enseignement avec un baccalauréat ou un diplôme en formation technique ou professionnelle était de 72,9 % en 2005-2006.* » (MELS, 2008). Il s'agit d'un résultat qui est à comparer avec les données de 1975-1976, où 43 % des jeunes québécois sortaient du système d'éducation sans avoir obtenu de diplôme. Cette variation se décline à tous les niveaux d'étude, soit la proportion de personnes titulaires

d'un baccalauréat (augmentation de 16,5 points) d'un diplôme de formation professionnelle (hausse de 16 points) ou technique (hausse de 3,6 points). En conséquence, il existe une corrélation relativement claire entre l'âge d'une personne et son niveau de diplomation, tel que l'illustre le tableau suivant.

Tableau 2 : Répartition de la population de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge, le sexe et le plus haut niveau de scolarité atteint, Québec, 2006

Sexe et niveau de scolarité	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 ans et	Total
	ans	ans	ans	ans	ans	plus	
	%						
Hommes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
De 0 à 8 années	9,2	3,8	3,4	6,8	15,9	38,5	11,8
Études secondaires partielles	28,1	9,4	9,8	13,2	12,8	12,5	14,1
Études secondaires terminées	14,7	11,0	16,7	18,0	15,3	11,1	14,7
Études postsecondaires partielles	18,6	6,8	5,6	5,8	4,6	3,8	7,5
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	26,8	45,0	39,8	37,1	32,6	20,1	34,3
Grade universitaire	2,7	24,1	24,7	19,2	18,8	14,0	17,7
Baccalauréat	2,6	18,4	16,7	12,1	11,9	8,1	11,9
Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	()	5,7	8,0	7,1	6,9	5,9	5,7
Femmes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
De 0 à 8 années	7,3	2,7	3,1	6,3	19,0	43,1	13,7
Études secondaires partielles	24,2	6,7	9,7	11,1	13,6	16,0	13,3
Études secondaires terminées	14,6	9,5	16,5	21,9	19,4	12,5	15,9
Études postsecondaires partielles	19,7	5,0	4,6	4,9	4,0	2,8	6,5
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	28,1	42,5	41,8	38,0	29,8	19,2	33,4
Grade universitaire	6,1	33,5	24,3	17,8	14,2	6,4	17,2
Baccalauréat	5,7	27,3	18,4	12,7	10,5	4,4	13,2
Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	0,4	6,2	5,9	5,1	3,8	1,9	4,0

Source : ISQ, 2009a

Bien que cette donnée soit encourageante pour l'avenir économique et social du Québec, elle ne permet pas de saisir réellement le nombre de personnes en situation de conciliation. Pour ce faire, nous devons plutôt employer le taux de fréquentation scolaire, ce qui signifie le nombre de personnes, dans une cohorte d'âge donnée, qui fréquente une institution scolaire, qu'elle soit de niveau secondaire, professionnelle, collégiale ou universitaire.

Sans surprise, les données de 2001 du recensement de Statistique Canada (Statistique Canada, 2001) démontrent que le taux de fréquentation scolaire des jeunes québécois âgés de 20 à 24 ans est relativement élevé, avec près de 49,7 %, dont près de 42 % à temps plein. Le taux diminue ensuite progressivement, passant à 21,9 % entre 25 et 29 ans et à 12,5 % entre 30 et 34 ans. Fait à noter, la proportion de personnes fréquentant l'école à temps partiel ne diminue pratiquement pas entre les plus jeunes et les plus âgés. L'évolution se poursuit, par ailleurs, ainsi que le démontrent les dernières données disponibles sur le sujet, qui émanent du recensement de 2006.

Tableau 3 : Taux de fréquentation scolaire, de la population de 15 à 34 ans, selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1976 à 2006¹

Groupe d'âge	Hommes	Femmes	Total
1976			
15-19 ans	64	62,3	63,2
20-24 ans	20,5	14,4	17,5
1986			
15-19 ans	73,3	77,9	75,5
20-24 ans	27,5	27	27,2
1996			
15-19 ans	81,4	84	82,7
20-24 ans	37,7	39,9	38,8
2001			
15-19 ans	-	-	-
20-24 ans	46,1	53,6	49,7
25-29 ans	20,8	21,3	21,9
30-34 ans	11,3	13,6	12,5
2006			
15-19 ans	80,7	86,2	83,4
20-24 ans	39,3	47,4	43,3

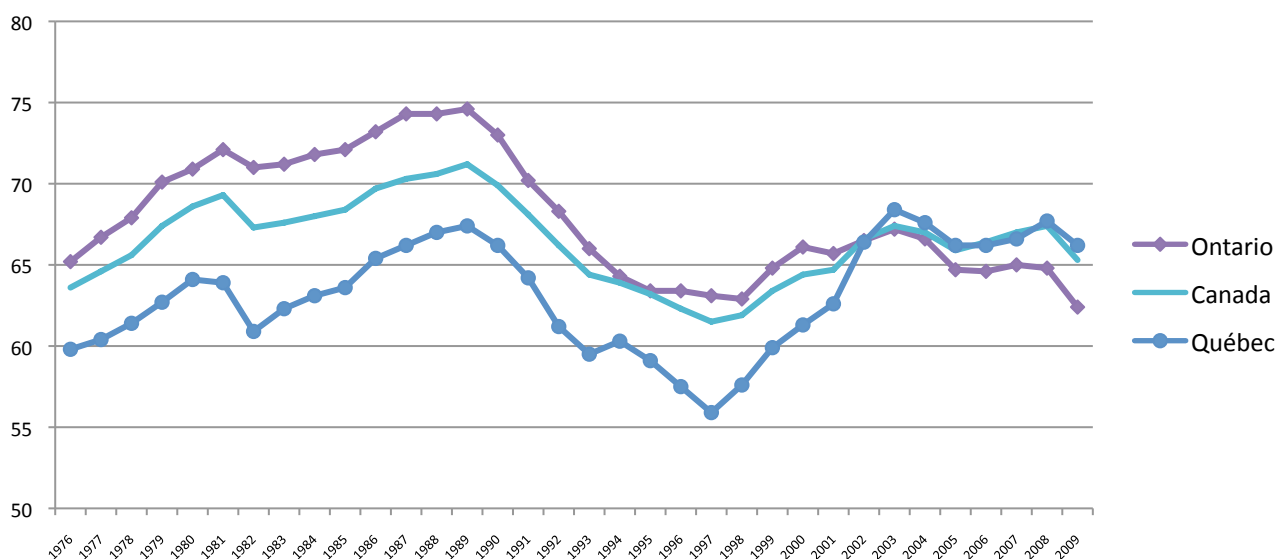
Source : Statistique Canada, 2001, 2006

2.2.2 Taux d'emploi des jeunes

Traditionnellement, les conditions de travail des jeunes sont beaucoup moins favorables que celles de leurs aînés. Cela est particulièrement vrai en période de contraction économique. Souvent les derniers arrivés, sans grande expérience et dotés d'un statut en majorité précaire, les jeunes souffrent alors particulièrement des coupures et diverses « rationalisations d'effectifs ». Cela est particulièrement évident si l'on consulte le graphique suivant.

¹ Ces données regroupent les étudiants à temps plein et partiel.

Figure 6 : Taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans, 1976-2009, Québec, Ontario, Canada



Source : ISQ, 2010

Les plus récentes données sur le chômage indiquent que la présente crise ne fait pas exception à la règle². Ainsi, alors que le taux d'activité des 15-24 ans atteignait 67,7 % en 2008, il est à craindre que ce taux chute considérablement et ce, pour quelques années. Par exemple, en 1997, alors que la reprise économique était bien entamée, le taux d'activité pour ce groupe d'âge chutait à son plus bas niveau depuis 1976, soit 55,9 % (ISQ, 2009b). De même, en 2008, pour les jeunes de 15 à 29 ans, le taux de chômage se situait à 10,1 %, en comparaison d'un taux de 6,2 % pour les personnes de plus de 30 ans. Par contre, la durée du chômage, presque indépendamment de la situation économique, diminue depuis 1976 sans défaillir. En 2006, par exemple, pour plus de la moitié des chômeurs âgés de 15 à 24 ans, la durée du chômage était d'une à quatre semaines (CETECH, 2007a). Il demeure à valider, toutefois, si cette situation favorable est encore valide en 2009, vu la conjoncture exceptionnellement mauvaise. Quand ils sont en emploi, les jeunes occupent en plus grande proportion des emplois à temps partiel, avec 33,6 % des emplois occupés par des personnes de 15-29 ans, contre seulement 13,4 % pour les plus de 30 ans (ISQ, 2009b).

2.2.3 Autres considérations portant sur les jeunes et le travail

Un nombre significatif de jeunes sont sans expérience : En 2005, sur l'ensemble des 15-29 ans, 13,1 % des jeunes n'avaient aucune expérience de travail. Comme on peut le deviner, l'âge est une variable déterminante puisque sur l'ensemble de cette proportion, 4 sur 5 sont âgés de 15-19 ans. À noter que cette proportion est beaucoup plus faible chez les non-étudiants (ISQ, 2007).

Le plus haut niveau d'études atteint est une variable déterminante dans la participation au marché du travail : Chez les 15-29 ans participants au marché du travail, ce sont 53,7 % d'entre eux qui détiennent un niveau d'études postsecondaires, tandis que ceux avec un niveau égal ou inférieur au secondaire

² Presse Canadienne, 2009 :

<http://www.lesaffaires.com/bourse/Nouvelles+économiques/Récession+:+le+chômage+chez+les+jeunes+s'aggrave/504465>

comptent pour 32 % du total. L'avantage conféré par le diplôme apparaît aussi au niveau supérieur, puisque les universitaires, qui composaient moins 10 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans actifs sur le marché du travail en 1991, composent maintenant 14,3 % de ceux-ci. De même, l'ISQ note qu'en 2005, « *les personnes âgées de 15-29 ans et titulaires d'un diplôme universitaire (84,2 %) ont un taux d'activité supérieur aux taux des autres niveaux d'études. À l'inverse, celles détenant un niveau d'études inférieur ou égal au secondaire présentent le taux d'activité le plus faible (61,9 %). Le taux d'activité des personnes ayant atteint un niveau d'études postsecondaires est de 78,8 %.* » (ISQ, 2007). De plus, le niveau d'études détermine également le type d'emploi occupé, puisqu'en 2005, chez les jeunes ayant atteint le niveau secondaire ou moins, plus d'une personne sur deux occupait un emploi atypique. La variable du niveau d'études influe également sur le secteur d'emploi (public ou privé), sur le secteur économique du travail occupé et sur la syndicalisation (ISQ, 2007).

La fréquentation scolaire influence le régime de travail : alors que l'emploi à temps plein diminue de 30,2 % chez les jeunes de 15 à 29 ans entre 1976 et 2005, l'emploi à temps partiel, lui, augmente de plus de 152 % durant la même période (ISQ, 2007). En conséquence, ce sont maintenant 3 jeunes travailleurs sur 10 qui occupent ce type d'emploi contre 2 travailleurs sur 10. L'augmentation de l'emploi à temps partiel s'est produite de pair avec un fort accroissement du nombre d'étudiants en emploi selon ce régime de travail pendant la période scolaire, soit à l'exclusion des mois de mai à août.

Les jeunes sont surreprésentés dans l'emploi atypique : Selon le CCJ, quatre formes d'emploi sont considérées atypiques : l'emploi à temps partiel, l'emploi temporaire, le télétravail ou travail à domicile et le travail autonome. En 2005, le tiers de l'effectif des travailleurs atypiques était composé de jeunes de 15 à 29 ans. Près de la moitié de l'ensemble des jeunes occupe ce type d'emploi, comparativement à environ 30 % pour les plus de 30 ans. Cependant, si l'on retire les étudiants-travailleurs du total, la proportion de jeunes en situation de travail atypique rejoint celle de leurs aînés (ISQ, 2007).

Forte progression de l'emploi syndiqué chez les jeunes : Après une longue période de recul entre 1981 et 2004 au niveau canadien et pour les travailleurs âgés de 17 à 34 ans, la syndicalisation des jeunes travailleurs québécois progresse à nouveau entre 1997 et 2005. En effet, durant cette période, près d'un emploi nouveau sur deux, chez les jeunes, est un emploi syndiqué, ce qui est supérieur au taux observé chez les plus de 30 ans, syndiqués à 27,3 %. En conséquence, l'écart de syndicalisation entre les plus de 30 ans et les 15-29 ans, qui était de 22 points de pourcentage en 1997, diminue à 14,7 points de pourcentage en 2005 (ISQ, 2007).

L'emploi dans le secteur public diminue : entre 1976 et 2005, la proportion de jeunes travaillant dans le secteur privé a progressé d'un peu plus des trois quarts à plus de 85 % en 2005. Cette évolution est due presque uniquement à la baisse de l'emploi dans le secteur public (ISQ, 2007).

2.2.4 Participation au marché du travail des personnes avec enfants

En ce qui concerne l'incidence de la présence d'enfants à charge sur le taux d'activité des jeunes, les statistiques disponibles ne se présentent pas en fonction de l'âge des parents, mais plutôt en fonction de l'âge des enfants. De plus, elles ne concernent que les femmes âgées de 25 à 44 ans, soit une échelle d'âge au-delà de notre sujet d'étude. De manière générale, toutefois, la hausse du taux de participation des femmes au marché du travail, tous âges confondus, est indéniable (ISQ, 2009b). Les raisons

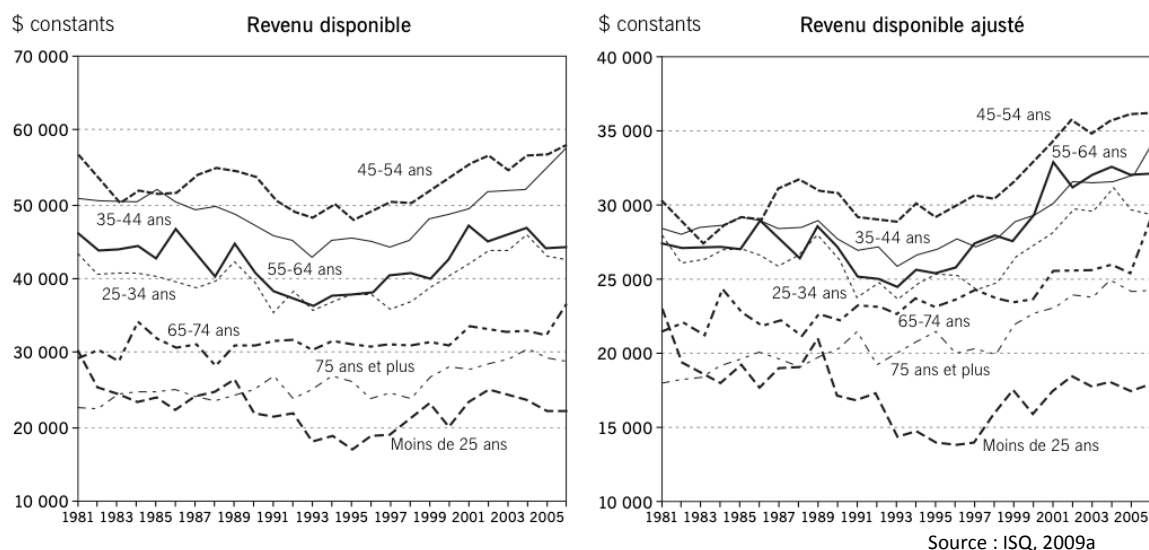
avancées sont multiples et il n'entre pas dans le cadre de cette étude d'en faire le portrait. Les données rendues disponibles par l'ISQ (2009) permettent de déduire certains éléments :

- Depuis 1976, la proportion de couples avec enfants de moins de 16 ans gagnant deux revenus d'emploi a augmenté plus rapidement que la proportion de couples gagnant deux revenus sans enfant.
- Conséquence directe du premier item, la proportion de couples avec enfants et deux revenus au Québec dépasse maintenant celle de l'Ontario et la moyenne canadienne. En 2007, la proportion de ces couples atteignait 71,4 % au Québec, 66,5 % en Ontario et 66,9 % au Canada.
- La présence d'enfants à charge, peu importe l'âge de ceux-ci, constitue encore une variable significative quant à la présence de revenus de travail pour la femme. Alors que la différence entre les couples sans enfants dont l'homme seul dispose d'un revenu de travail vis-à-vis des couples où la femme et l'homme travaillent est de 4 %, pour les couples avec enfants, cette différence s'établit entre 14 % (enfant le plus jeune, moins de 3 ans) et 8,8 % (enfant le plus jeune âgé 6 à 15 ans). Sans surprise, la différence diminue de façon importante pour la catégorie de couples où l'enfant est âgé de plus de 6 ans.
- Quant au type de travail (temps complet ou temps partiel), pour les couples dotés de deux revenus de travail, 79,7 % des parents avec un enfant de moins de 3 ans travaillent tous deux à temps complet, tandis que pour 17,3 % d'entre eux, l'homme travaille à temps complet tandis que la femme à temps partiel. Fait remarquable, ces proportions varient remarquablement peu en fonction de la présence d'un enfant ou de l'âge de celui.
- La progression de la présence de revenus d'emplois pour les deux personnes de couples avec des enfants à charge s'applique également pour les familles monoparentales, composées à 75 % de femmes (ISQ, 2009). Comme le note l'ISQ, « *De 1976 à 2007, la proportion de mères seules au travail avec enfants de moins de six ans est passée de 33,1 % en 1976 à 64,1 % en 2007. Chez les mères avec enfants de 6 à 15 ans, la proportion a grimpé de 46,2 % à 78,4 %. Quant aux mères avec enfants de 16 à 24 ans, l'augmentation de la proportion va de 54,5 % à 81,0 %.* » (ISQ, 2009)
- De manière générale, le taux d'emploi des jeunes couples (15-29 ans) est nettement supérieur à celui des jeunes personnes seules, avec un écart de 21,3 points de pourcentage en 2005, un écart qui se réduit fortement pour les jeunes non-étudiants, avec seulement 7,5 points de pourcentage d'écart entre les deux catégories.
- La participation au marché du travail des jeunes non-étudiants et parents d'enfants en bas âge se fixe, en 2005, à 81,4 %, en hausse de 25,7 % depuis 1976, un taux qui demeure toutefois légèrement inférieur à l'ensemble des jeunes (ISQ, 2007).

2.2.5 Revenu annuel moyen des jeunes de moins de 35 ans

Les données évoquées ci-haut ont évidemment un impact sur les revenus des jeunes de moins de 35 ans. Les plus récentes données, permettant de suivre l'évolution du revenu disponible sur une longue période, sont très préoccupantes pour les jeunes, ainsi que le montre le graphique suivant.

Figure 7 : Revenu disponible moyen et revenu disponible moyen ajusté des unités familiales, selon l'âge de la personne de référence, Québec, 1981-2006



Le groupe d'âge des moins de 25 ans, en terme de revenu disponible ajusté, est le seul groupe à subir une diminution, drastique de surcroît, de 22 % entre 1981 et 2006. Les 25-34 ans, quant à eux, échappent à la diminution, mais connaissent la plus faible hausse de tous les groupes d'âge, soit 5 %. Bien que la situation tende à s'améliorer depuis 1997, il est à craindre que les turbulences économiques de l'année 2009 mettent à mal ces acquis bien fragiles.

2.3 Conditions socioéconomiques des étudiants

2.3.1 Répartition hommes-femmes

Mentionnons d'abord quelques données statistiques de base sur les étudiants québécois en général. Les étudiants sont des étudiantes dans une proportion de 55,4 % et étudiants dans une proportion de 44,6 %, tous cycles et niveaux d'études confondus (MELS, 2009). Mais cette donnée camoufle une réalité fort changeante selon les niveaux d'études, puisque les hommes sont fortement majoritaires à la formation professionnelle (59,9 %) et minoritaires aux cycles postsecondaires (39,6 % au collégial, 43,1 % à l'université). Et même, au sein de l'université, les données fluctuent selon le cycle d'études et le type de parcours. Ainsi, la proportion femme/homme demeure relativement la même depuis 1999 au premier cycle à temps complet, avec 58 % de femmes et 42 % d'hommes. Or, les étudiants à temps partiel présentent déjà une forte différence, avec une proportion de femmes supérieure, soit 63 % en 2005. Les cycles supérieurs présentent également une différence notable, avec 55 % de femmes à la maîtrise, pour 45 % d'hommes. Seuls les étudiants au doctorat sont majoritairement des hommes, à 53 %, mais là aussi, les femmes font un progrès continu depuis 1985.

L'étude *Les sources et modes de financement des étudiants aux cycles supérieurs*, menée par le CNCS-FEUQ en 2007 (CNCS-FEUQ, 2007), permet d'affiner davantage le portrait quant à la situation par domaines d'étude, en ce qui concerne les cycles supérieurs universitaires. La proportion générale de femmes (56,9 %) et d'hommes (43,1 %) semble élevée et s'explique sans doute par la période de collecte des données, décalée de plus de deux ans. Cela confirme encore une fois la présence importante des femmes aux cycles supérieurs. Toutefois, il semblerait que les Sciences appliquées continuent nettement d'être la chasse gardée des hommes, lesquels y représentent plus de 70 % des inscrits. À l'inverse, les femmes sont beaucoup plus présentes que les hommes dans les Sciences humaines et sociales (66,7 %), dans les Arts (69,8 %), les Lettres (73,9 %), en Droit (71,4 %), dans les Sciences de l'éducation (78 %) et dans les Sciences de la santé (69 %). En règle générale, ces proportions sont sensiblement les mêmes qu'en 1999-2000. Les secteurs Administration et Sciences pures sont les seuls, avec les Études plurisectorielles, à présenter un nombre relativement équivalent d'étudiants et d'étudiantes. Dans tous les autres secteurs, la balance penche très fortement d'un côté ou de l'autre.³

2.3.2 Âge des étudiants

En ce qui concerne l'âge des étudiants, les données de la dernière *Enquête sur les conditions de vie des étudiants*, menée par l'AFE en 2007 montraient que, « *tous ordres d'enseignement confondus, la moyenne d'âge des répondants est de 22 ans. Elle est de 25 ans pour les étudiants de la formation professionnelle, de 20 ans pour ceux du collégial et de 24 ans pour ceux de l'université.* » (MELS, 2009) Chez les étudiants en formation professionnelle, il y aurait selon les données de l'AFE deux groupes d'âge prédominants, soit les 17-24 ans (61,4 %) et les plus de 35 ans. Quant aux collégiens, il s'agit du groupe d'âge le plus jeune, avec 90,5 % des étudiants âgés de moins de 25 ans et 62,7 % âgés de 17 à 19 ans.

Les données générales de l'AFE peuvent être affinées, pour le niveau universitaire, par les indicateurs de la CREPUQ (CREPUQ, 2007). Ainsi, sans surprise, les étudiants du premier cycle à temps complet sont les plus jeunes, avec une proportion de 74,8 % âgés de moins de 24 ans. Pour les étudiants à temps partiel, le portrait est tout autre, avec une proportion de 74 % âgés de plus de 25 ans, avec une forte concentration (40,9 %) de 25 à 34 ans. À la maîtrise à temps complet, on retrouve deux pôles principaux, soit les étudiants âgés de moins de 26 ans (44,5 %) et les étudiants âgés de 30 à 39 ans, qui composent 21,3 % de la population étudiante. À temps partiel, les étudiants de ce groupe d'âge composent 35,4 % de l'ensemble, rendant leur moyenne d'âge presque aussi élevée que celle des étudiants au doctorat à temps complet. Quant à ceux-ci, le lien entre l'âge et le régime d'étude poursuivi (temps complet ou temps partiel) est également valide, avec les conséquences que l'on devine quant à la qualité de vie, à la complétion des études et au financement disponible, surtout lorsque s'ajoutent les responsabilités familiales : « *Les étudiants-parents sont souvent concernés par cette problématique, car, en plus des responsabilités familiales qui leur prennent directement du temps, ils doivent souvent travailler pour subvenir aux besoins de leur famille et se voient donc dans l'obligation de changer de régime d'études en passant du statut d'étudiant à temps plein au statut d'étudiant à temps partiel. Un cercle vicieux s'installe alors : le travail rémunéré et les responsabilités familiales provoquent un prolongement des études tandis que ce même prolongement diminue le financement disponible.* » (CNCS-FEUQ, 2002)

³ Repris de CNCS, 2007 : 15

2.3.3 Conciliation travail-études

Le recours au travail pour subvenir à leurs besoins primaires est un mal nécessaire pour plusieurs étudiants, peu importe le niveau d'études, qui doivent partager leur temps entre les études et un ou plusieurs emplois rémunérés ainsi qu'en témoigne le tableau suivant.

Tableau 4 : Taux d'emploi des jeunes étudiants à temps plein de 15 à 29 ans, selon le groupe d'âge, le type d'établissement et le sexe, Québec, 1976 à 2006

	1976	2006
Groupe d'âge		
15-19 ans	14,5	33,3
20-24 ans	25,4	51,6
25-29 ans	31,5	40,2
Total 15-29 ans	16,8	39,4
Type d'établissement		
Secondaire et primaire	12,0	21,8
Cégep	23,1	56,1
Université	24,4	49,3
Sexe		
Hommes	18,1	35,9
Femmes	15,3	42,6

Source : ISQ, 2007

Le projet ICOPE (Indicateurs de Conditions de Poursuite des Études) est réalisé auprès des étudiants de l'Université du Québec qui débutent un programme d'études. L'analyse des données ICOPE publiées par le CAPRES en 2007 recueillies au cours des dix dernières années montre que la proportion d'étudiants qui occupent un emploi lors de leur premier trimestre d'études a sensiblement augmenté au cours de cette période, passant de 58 % en 1996 à 71 % en 2006 (CAPRES, 2007).

La même étude indique qu'en 2006, les étudiants travailleurs déclaraient avoir fait en moyenne 25 heures par semaine en plus d'avoir occupé plus d'un emploi dans 15 % des cas. En outre, elle faisant état des résultats suivants :

- au 1^{er} cycle, 71 % des nouveaux étudiants travaillent à raison de 25 heures par semaine en moyenne (59 % de ceux-ci travaillant 20 heures ou plus par semaine);
- au 2^e cycle, 69 % des nouveaux étudiants travaillent à raison de 30 heures par semaine;
- au 3^e cycle, 62 % des nouveaux étudiants travaillent à raison de 18 heures par semaine.

En nuanciant les résultats selon le régime d'études, 62 % des étudiants à temps complet (16 heures travaillées en moyenne par semaine) déclaraient avoir travaillé contre 90 % des étudiants à temps partiel (34 heures travaillées en moyenne par semaine) au 1^{er} cycle. Au 2^e cycle, les chiffres sont respectivement de 53 % pour les étudiants à temps complet (22 heures travaillées en moyenne par semaine) et 89 % pour les étudiants à temps partiel (37 heures travaillées en moyenne par semaine).

2.3.4 Portrait des étudiants parents

Mentionnons tout d'abord qu'il n'existe pas de données quantitatives exhaustives sur la situation générale des étudiants parents dans les établissements scolaires québécois. Ce n'est pas surprenant dans la mesure où la majorité des établissements ne prennent pas en compte les étudiants parents comme un groupe distinct. Il ne s'agit pas, d'ailleurs, d'une réalité propre au Québec. En effet, une enquête de la Fondation canadienne des bourses d'études du Millénaire relevait que parmi un ensemble de 40 universités canadiennes et 6 universités américaines, aucune ne tenait le registre du nombre d'étudiants parents qu'elle accueille (FCBEM, 2005a). Il est donc impossible d'en arriver à un portrait précis, global, de tous les étudiants parents, néanmoins, certains éléments nous permettent de construire une approximation relativement exacte, particulièrement au niveau universitaire.

L'*Enquête sur les conditions de vie des étudiants* du MELS est l'une des rares études prenant en compte la présence de responsabilités parentales. Comme cette étude interroge également une proportion importante d'étudiants non bénéficiaires de l'AFE (70 %) et qu'elle porte sur 5 387 répondants, nous pouvons considérer qu'il s'agit d'un portrait relativement fiable de la situation économique des étudiants parents.

Ces données générales sur la population étudiante peuvent être complétées par certaines études, plus parcellaires. Le CNCS-FEUQ, dans le même rapport cité précédemment, estimait la proportion d'étudiants avec responsabilité parentale à 20 % des étudiants universitaires de 2^e et 3^e cycles inscrits à temps plein une proportion s'élevant à 40 % des étudiants inscrits à temps partiel (2002).

Il s'agit d'une proportion qui semble se valider dans le temps et selon les sources de données. Par exemple, l'*Enquête sur les conditions de vie des étudiants* de l'AFE indiquait que 18,1 % des étudiants, tous cycles confondus (formation professionnelle, collégial et universitaire), avaient des responsabilités parentales. Ces responsabilités ont des conséquences quant à la répartition des sources de revenus : « on remarque une tendance plus élevée chez les étudiants bénéficiaires à avoir des enfants à charge par rapport aux non-bénéficiaires, et ce, à tous les ordres d'enseignement. [...] Les dépenses supplémentaires associées au fait de vivre avec des enfants peuvent être vues comme un facteur prédisposant un étudiant à faire une demande d'aide financière dans le cadre du Programme de prêts et bourses. » (MELS, 2009)

Tableau 5 : Répartition des étudiants selon la présence d'enfants à charge, le sexe et l'ordre d'enseignement

	Formation professionnelle		Collégial		Université		Total	
	%		%		%		%	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sans enfant à charge	87,7	64,4	97,4	93,5	91,7	91,7	92,9	89,0
Avec enfants à charge	12,0	35,6	2,6	6,5	8,3	8,3	7,1	11,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MELS, 2009

Le tableau ci-dessus montre que les femmes semblent proportionnellement plus nombreuses à avoir des enfants à charge que les hommes. Cette réalité est affirmée chez les étudiants de la formation professionnelle et du collégial. À l'université, la proportion d'hommes qui ont des enfants à charge est égale à celle des femmes. Les données de l'AFE montrent également que l'âge moyen des répondants avec enfants à charge est significativement plus élevé que la moyenne de leur niveau d'études. Ainsi,

l'âge moyen est de 35 ans en formation professionnelle, 32 ans au collégial et 34 ans à l'université, tous cycles confondus. (MELS, 2009)

Fait à noter, selon une étude de la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM), menée auprès de 758 étudiants de l'Université de Montréal, il semblerait « *qu'une proportion importante des parents-étudiants, particulièrement ceux qui ont recours aux différents services universitaires qui leurs sont destinés, proviennent de l'étranger. Cette observation s'explique par le fait que leurs réseaux sont plus restreints, voire même absents; ils ne peuvent donc pas compter sur leurs familles pour s'occuper des enfants en cas d'imprévu.* » (FAÉCUM, 2006). Les étudiants parents qui combinent à la fois une charge plus importante, notamment financière, du fait de leur statut d'étranger et qui doivent de plus concilier études, travail et famille sont donc, sans surprise, une population fortement vulnérable.

Emploi |

Les étudiants, tous cycles confondus, occupent un emploi rémunéré pendant leurs études dans une proportion de 55,8 % pour les bénéficiaires de l'AFE et de 67,6 % dans le cas des non-bénéficiaires. Dans ce qui ressemble presque à un aveu d'échec, les auteurs de l'étude sur les conditions de vie menée par l'AFE s'étonnent de cette proportion : « *En toute logique, on pouvait donc s'attendre à constater, chez les étudiants bénéficiaires, une propension nettement moins élevée à occuper un emploi pendant l'année scolaire. Or, il semble que le fait de bénéficier du Programme de prêts et bourses intervienne de façon assez négligeable dans la décision des étudiants de travailler ou non pendant l'année scolaire* » (MELS, 2009). Alors qu'en 2003, 41,6 % des étudiants parents, bénéficiaires ou non, occupaient un emploi durant l'année scolaire (AFE, 2003), cette proportion s'élevait en 2007 à 32,9 % (MELS, 2009). Pour ces étudiants, le travail représente un fardeau plus grand, puisqu'ils y consacrent 3,4 heures de plus par semaine que les étudiants qui n'ont pas d'enfant à charge (MELS, 2009). Pourtant, le lien entre le besoin des revenus de travail et les responsabilités familiales se précise encore davantage lorsque l'on interroge l'utilisation de ceux-ci. En effet, plus de 55 % des étudiants avec ces responsabilités avaient comme usage principal de leurs revenus de travail la « subsistance de l'étudiant et de sa famille » et 27,1 % le « logement et nourriture », une proportion qui ne s'élevait qu'à 5 % et 22,5 %, respectivement, pour les étudiants sans enfant. Il est donc évident que malgré des charges financières accrues, il est plus difficile aux étudiants parents de concilier travail avec études qu'aux autres : plus 80 % des répondants de l'étude considèrent cette conciliation « difficile ou très difficile », une proportion qui s'abaisse à 57 % pour les étudiants sans enfant (MELS, 2009). Les étudiants parents dépendent en conséquence davantage du soutien du Programme de prêts et de bourses, des contributions du conjoint ou de la famille.

Logement et dépenses courantes |

L'Enquête sur les conditions de vie des étudiants comporte également des données sur le coût du logement pour les étudiants. Ces données indiquent que la présence d'enfants à charge influe grandement sur l'augmentation des coûts, que l'étudiant soit bénéficiaire ou non de l'aide financière, ainsi que l'indique le tableau suivant.

Tableau 6 : Coût mensuel moyen du logement selon la présence d'enfants à charge, le statut à l'Aide financière aux études et l'ordre d'enseignement

	Formation professionnelle		Collégial		Université		Total	
	(\$)		(\$)		(\$)		(\$)	
	Bén.	N.-b.	Bén.	N.-b.	Bén.	N.-b.	Bén.	N.-b.
Sans enfant à charge	478	514	415	450	498	517	471	499
Avec enfants à charge	924	891	749	658	878	978	847	881
Différence	446	377	334	208	380	461	376	382

Source : MELS, 2009

L'écart varie ainsi de 208 \$ (étudiants du collégial non bénéficiaire de l'AFE) à 461 \$ pour les étudiants non bénéficiaires de l'aide. L'écart moyen est de 368 \$, ce qui, au terme d'une année complète, représente un coût de logement supplémentaire de 4 412 \$ pour les étudiants avec enfants à charge (MELS, 2009). Ce surcoût à assumer se retrouve également au niveau des autres dépenses : « *Le fait d'avoir des enfants à charge implique trois grandes tendances dans les montants consacrés aux dépenses courantes. Tout d'abord, cette variable fait augmenter de façon importante les dépenses de nourriture. Ensuite, elle correspond à une augmentation majeure des coûts de transport. Enfin, le fait d'avoir des enfants correspond également à une diminution des montants consacrés aux vacances, aux sports et aux loisirs.* » (MELS, 2009)

Endettement |

Les données évoquées ci-dessus se traduisent par un niveau d'endettement plus élevé pour les étudiants parents. Plus âgés, ayant un parcours scolaire plus long, ceux-ci ont une dette d'études moyenne de 10 868 \$, comparativement à 9 067 \$ pour les étudiants sans enfant (MELS, 2009). À cette dette reliée au Programme de prêts et de bourses, s'ajoute également une dette non relative aux études, plus importante, là encore, pour les étudiants avec enfants, avec 3 724 \$ en moyenne, pour 2 016 \$ pour leurs homologues sans enfant (MELS, 2009).

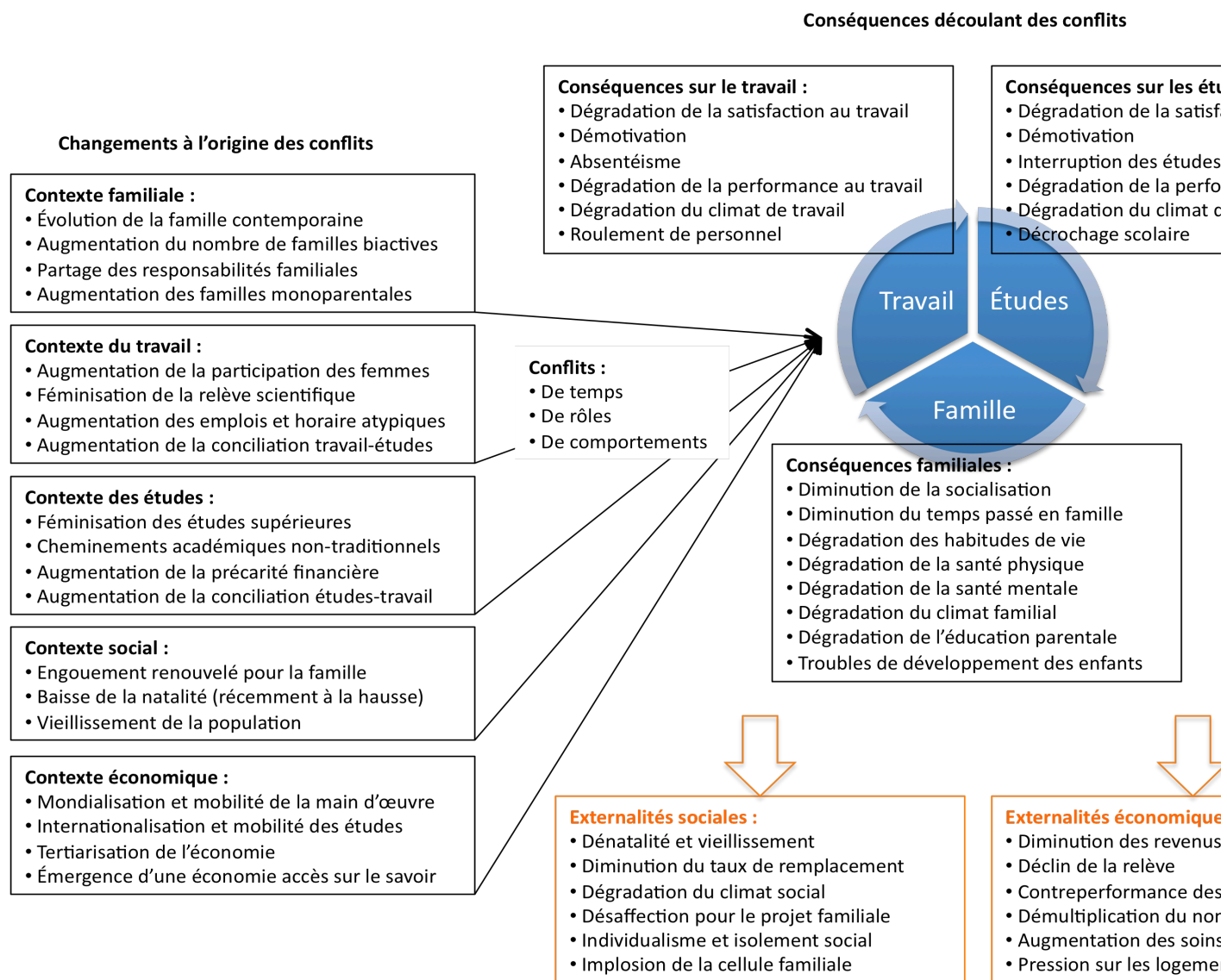
En ce qui concerne plus précisément les étudiants de cycles supérieurs universitaires, l'étude sur les sources et modes de financement des étudiants aux cycles supérieurs, réalisée par le CNCS-FEUQ en 2007 montre que les revenus bruts de ceux-ci se situent, pour plus de la moitié d'entre eux, sous le seuil de faible revenu de Statistique Canada : 24,4 % des étudiants sondés avaient un revenu brut inférieur à 11 000 \$ par année. Il s'agit presque exactement de la même proportion qu'en 1999-2000, année de la précédente édition de l'étude (CNCS-FEUQ, 2001). Le financement public (AFE, bourses d'études) demeure toujours aussi peu en phase avec la durée réelle des études : parmi les répondants du sondage inscrits à la maîtrise, 46,9 % estimaient qu'ils ne termineraient pas leur projet d'études dans les délais prescrits par les organismes subventionnaires. C'était aussi le cas de 59,4 % des répondants inscrits au

doctorat. L'AFE est remarquablement inadaptée aux besoins des étudiants : l'AFE ne représentait que 12,4 % du financement moyen de l'ensemble des étudiants inscrits à temps complet. De plus, elle demeure la principale source d'endettement, avec près de 4 diplômés à la maîtrise sur 10 et près de 6 diplômés au doctorat sur 10 qui devaient rembourser une somme supérieure à 15 000 \$ à l'AFE. Sans surprise, la plupart des étudiants des cycles supérieurs ont accumulé une dette d'études. En incluant toutes les sources d'endettement, la dette accumulée de plus d'un tiers des répondants de notre sondage (36,2 %) dépasse 12 000 \$. En 2006, la dette moyenne des diplômés de maîtrise était de 13 810 \$ et celle des diplômés du doctorat était de 19 265 \$, cette dernière a augmenté régulièrement depuis 2001 aux deux cycles d'études.

2.4 Les jeunes qui ne sont ni à l'école ni au travail

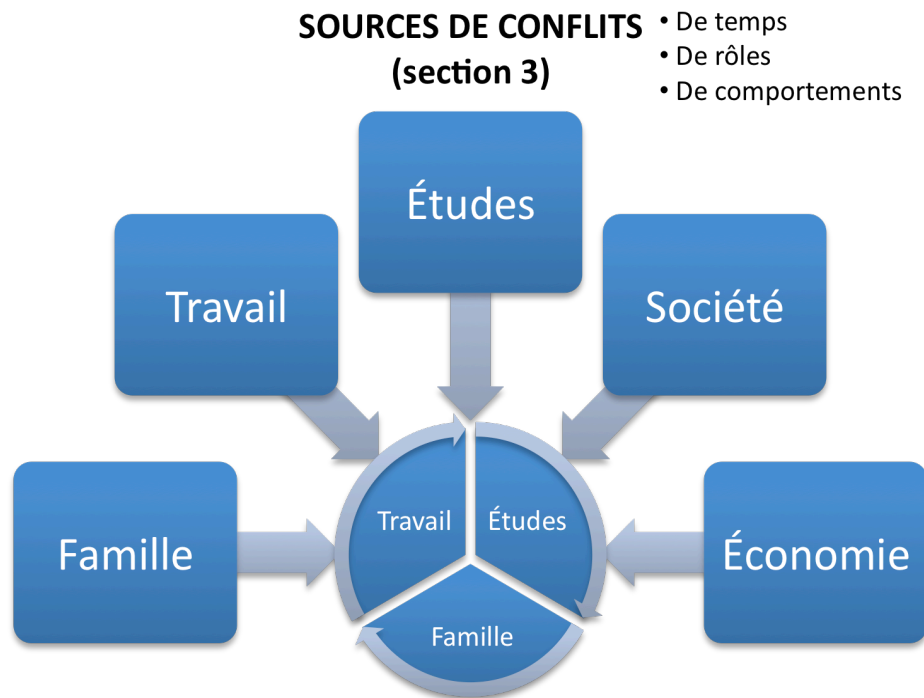
Le Bureau international du travail définit les jeunes non présents dans tout établissement d'enseignement, ni au travail (NENT) ainsi : « *Cet indicateur rend compte des jeunes qui sont inactifs pour d'autres raisons que la scolarisation (notamment les travailleurs découragés, mais également des personnes inactives pour d'autres raisons telles que l'inactivité due à un handicap ou la participation à des tâches domestiques) et de jeunes chômeurs et constitue, de ce fait, un outil de mesure potentiel de main-d'œuvre inutilisée de la population jeune.* » (ISQ, 2007). Au Québec, la proportion des 15-29 ans NENT est en baisse, puisqu'en 2005, elle s'établissait à 11,2 % contre 22,7 % en 1976. Ce recul est particulièrement attribuable à la hausse de participation des femmes à la fois au travail, mais aussi, à leur présence plus grande dans les établissements scolaires de tous niveaux. Alors que la proportion de femmes NENT représentant le double de l'équivalent masculin en 1976, il n'y a aujourd'hui pratiquement plus de différences entre les sexes sur ce plan. Ainsi, malgré cette évolution positive, il convient de noter qu'un jeune sur dix, en 2005, pouvait être qualifié de NENT, une situation personnelle qui peut retarder certains projets de vie ou entraîner des conséquences sociales diverses.

Figure 8 : Illustration du cadre d'analyse des sections 3 et 4 (adapté de INSPQ, 2005)



3 Sources de conflits de la conciliation familiale chez les jeunes

Figure 9 : Illustration des différentes sources de conflits considérées



Cette section s'appuie sur d'autres recensions et discute brièvement de différents contextes socio-économiques et de certaines de leurs mutations qui sont autant de forces de changement impliquées dans les conflits liés à la conciliation familiale chez les jeunes. L'objectif n'était pas d'être exhaustif, ce qui pourrait faire l'objet de plusieurs études en soi, mais bien de dresser un portrait relativement large des principales mutations et sources de tensions susceptibles d'affecter les jeunes.

3.1 Mutations sociales et évolution des valeurs familiales

3.1.1 Évolution de la famille contemporaine québécoise

Pour Pleau (2003), la famille contemporaine se distingue principalement de la famille traditionnelle par trois facteurs :

- Une plus grande dépendance de la famille envers l'État;
- Une plus grande indépendance de la famille vis-à-vis des cercles de parenté;
- Une plus grande indépendance des hommes et des femmes envers leur famille avec la montée de l'individualisme;

Ainsi, la famille n'a plus le monopole de l'éducation du jeune enfant qui est très souvent pris en charge dès son très jeune âge et en journée, par des structures de garde extrafamiliale. De surcroît, la très grande importance de la scolarité dans une société de plus en plus compétitive conduit de nombreux parents à centrer leurs efforts sur la préparation à la vie scolaire et, plus tard, sur la scolarité elle-même. Certains parents se transforment ainsi en « répétiteurs » ou inscrivent leurs enfants à des programmes de stimulation précoce ou à des cours d'appoint pour les plus âgés (Pleau, 2003).

3.1.2 Partage des responsabilités domestiques et familiales

La dernière décennie a vu une réelle évolution des mœurs quant à l'implication des hommes dans la vie familiale. Cette réalité est un fait criant chez les jeunes. Tremblay (2003) ou Pleau (2003) sont de ceux qui soutiennent que cette tendance est là pour durer, du fait notamment qu'un nombre croissant de pères désirent s'impliquer. La plus grande participation masculine est souvent mise sur le compte d'une plus grande acceptabilité sociale de l'investissement des pères dans les responsabilités familiales, cumulée à une flexibilité et une valorisation de leur rôle désormais plus grande dans les programmes de soutien.

Si cette situation laisse croire à un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans l'organisation familiale, nombreux sont les auteurs à nuancer cet état de fait pour rappeler, à l'instar du CFE (1999) qu'une asymétrie subsiste concernant le partage de tâches et le temps consacré aux travaux domestiques ou aux soins aux enfants (Descarries et Corbeil, 2002; Pronovost, 2005). Un rapport du MFA produit des statistiques éloquentes à ce sujet et fait remarquer que « *deux fois plus de femmes que d'hommes (45,1 % comparativement à 21,9 %) consacrent 15 heures ou plus par semaine aux travaux ménagers* » (MFA, 2005).

Le progrès a beau être salué, le travail de valorisation de l'apport masculin doit être maintenu en vue d'équilibrer le temps consacré aux tâches familiales entre hommes et femmes, d'autant que la participation de ces dernières au marché du travail va croissant et que l'asymétrie constatée ici est encore la même du côté des parents étudiants.

À cet effet, l'enquête menée par l'IREF en 2007 met en exergue que « *si les répondantes et répondants avec enfants occupent un emploi dans des proportions assez similaires, le temps qu'ils ou elles y consacrent est appelé à fluctuer quelque peu. [...] Les mères étudiantes sont plus nombreuses (42,4 %) que les pères étudiants (34,5 %) à déclarer des plages horaires de 20 heures ou moins, tandis que les pères étudiants se retrouvent proportionnellement plus nombreux (61,5 %) que les mères étudiantes (49,2 %) à consacrer plus de 30 heures au travail rémunéré.* » (IREF, 2007).

Cette situation a un impact non négligeable sur le parcours scolaire et sur la vie familiale puisque l'IREF ajoute que « *c'est dans une proportion de 20,7 % que les pères étudiants affirment passer plus de 40 heures sur le marché du travail* ». Ici aussi, les femmes assument encore la plus grande partie des obligations domestiques et des responsabilités liées aux soins des enfants.

3.2 Mutations économiques

3.2.1 Tertiarisation, société du savoir et mondialisation

Il est de notoriété publique que le Québec est entré de plein fouet dans une économie de marché ouverte sur le monde, de plus en plus libéralisée et essentiellement axée sur le secteur tertiaire, dont le poids représente près de 70 % du PIB (MFQ, 2006). À l’instar de plusieurs autres États d’occident, nombre d’observateurs québécois ont pu constater combien la sortie d’une économie essentiellement axée sur les secteurs primaires et secondaires s’est accompagnée de mutations majeures dans la structure et l’organisation du travail, de la montée en flèche de situations de travail atypique et de l’emprise de celui-ci sur les autres sphères de la vie. Une réalité criante pour les jeunes sur laquelle nous reviendrons à plusieurs reprises.

La diminution prévisible de la population québécoise et la baisse des effectifs étudiants peuvent constituer une menace à notre capacité de renouveler une main-d’œuvre hautement qualifiée, ce que le CETECH qualifie notamment de RHST (ressources humaines en science et technologie) (CETECH, 2004). En effet, le développement économique et social du Québec est lié à sa capacité de former rapidement une relève qualifiée alors que la production du savoir est à la base de la nouvelle économie. À ce titre, un nombre croissant de nouveaux emplois exigeront un diplôme d’études postsecondaires.

L’arrivée de cette nouvelle économie basée sur le savoir coïncide avec l’amplification des échanges de connaissances et d’innovations à l’échelle planétaire, grâce notamment à l’apparition des nouvelles technologies de l’information et des communications. Pour faire face à ces deux nouveaux défis, le Québec doit se donner les meilleurs outils pour rivaliser avec la compétition et pour préserver ses acquis sociaux. D’une part, le Québec a besoin de former une main-d’œuvre des plus compétente pour occuper des emplois de plus en plus exigeants en matière de connaissances, de polyvalence et de flexibilité qu’auparavant. D’autre part, le Québec a besoin de mettre en place des mécanismes qui permettront d’augmenter son taux de natalité, au risque de connaître de sérieux problèmes de remplacement de main-d’œuvre (même si les spécialistes sont encore prudents à évoquer une pénurie) et ce, malgré l’arrivée massive des femmes sur le marché de l’emploi, notamment dans les RHST, dont nous discuterons plus bas.

Du coup, un des défis qu’ont à relever les hommes et les femmes qui ont choisi d’avoir des enfants durant des études de plus en plus longues, réside dans la quête de l’équilibre entre l’exercice des responsabilités familiales et les obligations de résultats académiques. En effet, les contraintes familiales et le sous-financement récurrent des étudiants, notamment aux cycles supérieurs, obligent ces derniers à travailler à temps partiel durant leurs études ce qui affecte terriblement leur capacité à établir cet équilibre. Le chapitre 2 illustre très bien cet état de fait.

Ce n’est pas un hasard si le problème qui ressort le plus des différentes enquêtes et études menées auprès des parents en matière de conciliation famille-travail est le manque de temps. Il faut donc envisager un réaménagement de celui-ci et ce, autant dans les milieux de travail que dans les milieux universitaires. Car il est clair qu’au tournant du XXI^e siècle, le Québec a autant besoin de jeunes à haut niveau d’instruction que de leurs enfants d’où l’importance que l’État québécois adopte des mesures significatives pour harmoniser la conciliation des études et de la famille.

3.3 Mutations dans la sphère professionnelle

3.3.1 Augmentation du nombre de familles biactives et de la participation des familles monoparentales

C'est un phénomène propre à de nombreux pays en occident, la participation des femmes au marché du travail a fortement progressé au cours des dernières décennies (OCDE, 2003). Nous l'avons vu dans le chapitre 2, loin d'être en marge de cette tendance, le Québec a assisté depuis le milieu des années 70 à une entrée massive des femmes sur le marché du travail. Une situation qui explique en bonne partie l'augmentation du nombre de familles biactives et de la participation des familles monoparentales au marché de l'emploi.

Les parents québécois sont de plus en plus amenés à être tous les deux présents sur le marché du travail. La nécessité du double revenu ainsi que la participation accrue des femmes dans le marché du travail sont deux phénomènes qui ont contribué à faire augmenter le nombre de familles biparentales dont les deux parents ont un emploi de façon marquée depuis 1976. En 2004, les couples qui avaient des enfants de moins de 16 ans et qui exerçaient un travail étaient deux fois plus nombreux qu'ils ne l'étaient en 1976 (CFE, 2005). Du coup, en raison de leur double occupation professionnelle, 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. Il est intéressant d'observer que cette plus grande participation au marché du travail des parents de familles biparentales avec enfants de moins de 16 ans résulte notamment de l'augmentation du taux d'activité des mères au cours des dernières décennies. Ainsi, entre 1976 et 2004, le taux d'activité des mères de familles biparentales de 25 à 44 ans avec un enfant de moins de 16 ans est passé de 36,3 % à 80,8 %, tandis que celui des pères de familles biparentales et monoparentales a baissé légèrement au cours de la même période.

En occident, on constate que depuis les années 60, le nombre croissant de séparations et de divorces a généré une augmentation drastique du nombre de familles monoparentales. Entre 1976 et 2004, le taux d'activité des mères de familles monoparentales de 25 à 44 ans avec un enfant de moins de 16 ans est passé pour sa part de 46,2 % à 78,4 % (ISQ, 2009a). Malgré tout, se trouvant seul à devoir assumer les soins aux enfants en plus de l'apport financier, la conciliation familiale prend pour le parent d'une famille monoparentale des allures de défi hors normes, surtout lorsque celle-ci est dirigée par une femme. De surcroît, le taux de pauvreté dans ces familles, comme le font très justement remarquer Desjardins et Rose (2003), est en moyenne cinq à six fois supérieur à celui des familles biparentales. Une réalité qui touche particulièrement les femmes puisque ces dernières comptent pour près de 75 % des familles monoparentales (ISQ, 2009a). Citant le CNBES, l'ASPQ (2007) fait également remarquer : « *qu'en 1999, selon les données du CNBES, la proportion de 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 femme.* »

3.3.2 Augmentation de l'emploi et de l'horaire atypique

Nous en avons vaguement discuté plus haut, le modèle traditionnel d'emploi a subi une révolution majeure au cours des deux dernières décennies au Québec, de sorte qu'aujourd'hui, le travail atypique touche près d'un travailleur sur trois, et chez les moins de trente ans, près d'un jeune sur deux (ISQ, 2009). Si l'existence d'emplois atypiques s'explique en bonne partie par la transformation de l'économie, elle résulte aussi de stratégies de gestion de la main-d'œuvre de la part d'employeurs à la recherche d'une plus grande flexibilité et d'une diminution des coûts salariaux. Travail à temps partiel, sur appel, temporaire, travail à domicile, travail autonome ou pour une agence de placement, les dérives ne manquent pas et ne sont pas sans bouleverser le jeune parent qui doit notamment composer avec les horaires des services de garde et de l'école ou un accès restreint aux services de garde à horaire atypique (MESF, 2003). D'autant que le phénomène touche davantage les femmes.

Comme si ce n'était pas suffisant, et c'est un fait largement reconnu et documenté, l'emploi atypique s'accompagne souvent d'une précarité liée à une plus faible rémunération, un accès limité à des avantages sociaux et une faible couverture par les lois du travail. Tant et si bien qu'en janvier 2003, un comité d'experts présidé par Jean Bernier, professeur au département de relations industrielles de l'Université Laval, a rendu public un rapport évaluant les besoins de protection sociale de ces personnes en situation de travail non traditionnel (MTQ, 2003). Ce rapport insiste sur l'urgence d'apporter des modifications législatives majeures afin de protéger ces travailleurs qui échappent aux mesures traditionnelles de protection sociale, les laissant ainsi dans un état de vulnérabilité.

Cette réalité est particulièrement criante chez les jeunes, ainsi qu'en fait état l'avis du CCJ (2007) sur le travail atypique dont la préface, signée de Jean Bernier lui-même, évoque la situation en ces termes : *« Force est de constater que l'emploi atypique occupe toujours une place importante dans le marché du travail, qu'il s'agisse de l'emploi à temps partiel ou de l'emploi occasionnel ou temporaire, de l'emploi à titre d'entrepreneurs indépendants ou d'emploi salarié par l'intermédiaire d'une agence de location de personnel. Les emplois atypiques ne sont pas toujours synonymes de pauvreté. Néanmoins, il demeure que pour beaucoup de travailleurs, en particulier chez les jeunes et chez les femmes, ces formes d'emplois dits non traditionnels portent la marque de la précarité et conduisent à cet état qu'on désigne sous le vocable de travailleurs vulnérables. »*

À cela, il convient d'ajouter la problématique que revêtent la conciliation familiale et le soin aux enfants pour les jeunes qui vivent avec des horaires discontinus et irréguliers.

3.4 Mutations dans la sphère académique

3.4.1 Complexification des transitions académiques et augmentation de la fréquence d'interruption des études

Les mutations vécues par le monde du travail depuis les trente dernières années n'ont pas épargné la sphère académique. Cela est particulièrement frappant à l'université, où les étudiants dits non traditionnels composent une très forte majorité des cohortes. Selon la définition retenue par le CAPRES, l'étudiant traditionnel est « celui qui est âgé de moins de 21 ans et qui s'inscrit au baccalauréat à temps complet immédiatement après ses études collégiales » (CAPRES, 2005). Selon cette définition, à l'Université du Québec, c'est plus de 85 % de l'effectif au premier cycle qui se qualifierait d'étudiants non traditionnels. Ceux-ci se caractérisent également par un taux d'abandon et de non-diplomation plus élevé, par exemple, à l'UQTR, alors que les étudiants traditionnels abandonnaient leurs études dans une proportion de 12 %, l'abandon atteignait 30 % pour les non traditionnels, au premier cycle (CAPRES, 2005).

Fait encourageant, tiré de l'*Enquête sur les conditions de vie des étudiants* de l'AFE, la présence d'enfants à charge ne semble pas exercer une grande influence sur l'interruption d'un programme d'études. L'AFE note ainsi que : « Globalement, on observe un peu moins d'étudiants sans enfant à charge (6,7 %) que d'étudiants avec enfants à charge (9,9 %) ayant déjà interrompu un programme. L'écart entre les deux groupes est légèrement supérieur lorsqu'on ne tient compte que des étudiants du collégial et de l'université. En effet, 12,6 % des étudiants du collégial qui ont des enfants à charge ont déjà interrompu leur programme d'études, alors que 5,5 % de ceux sans enfant à charge l'ont fait. Chez les étudiants de l'université, 11,1 % de ceux qui ont des enfants à charge ont déjà interrompu leur programme d'études comparativement à 7,8 % pour les étudiants sans enfant à charge » (MELS, 2009).

La proportion d'interruption est presque exactement la même chez les étudiants en formation professionnelle, ce qui s'expliquerait par le profil particulier et la volonté de terminer rapidement le programme de formation de ces étudiants (MELS, 2009).

3.4.2 Féminisation des carrières scientifiques

Le portrait qui se dégage à la section 2.2.1 met en valeur deux phénomènes qui doivent motiver certains changements : l'âge moyen des étudiants, particulièrement aux cycles supérieurs et la forte majorité féminine à l'université, qui se maintient jusqu'au doctorat. Le temps où seuls des hommes blancs plutôt fortunés (ou boursiers) fréquentaient les institutions de haut savoir est bien révolu. De plus, il est évident que le Québec a besoin de former une main-d'œuvre compétente pour occuper des emplois de plus en plus exigeants qui demandent beaucoup plus de connaissances, de polyvalence et de flexibilité qu'auparavant.

Un des défis qu'ont à relever les hommes et les femmes qui ont choisi d'avoir des enfants durant leurs études réside dans la quête de l'équilibre entre l'exercice des responsabilités familiales et les obligations de résultat du système universitaire. En effet, les contraintes familiales et le sous-financement récurrent des étudiants aux cycles supérieurs obligent ces derniers à travailler à temps partiel durant leurs études ce qui affecte terriblement leur capacité à établir cet équilibre. Ce n'est pas un hasard si l'élément qui ressort le plus clairement des différentes enquêtes et études citées dans le présent document est la difficulté à concilier les exigences académiques et la vie familiale.

3.4.3 Augmentation de la conciliation travail-étude et études-travail

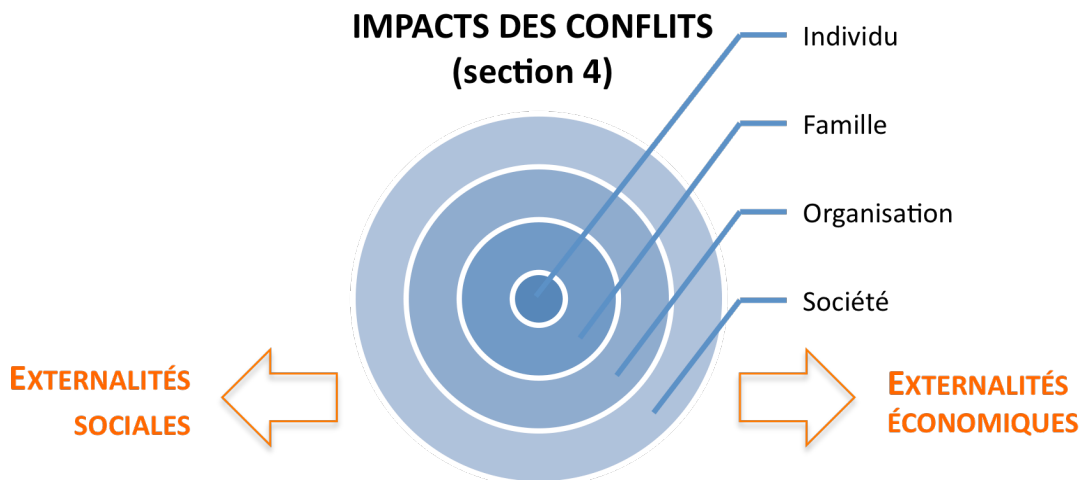
Le jumelage des études et du travail peut aussi être difficile à accomplir, l'une de ces activités pouvant nuire à l'autre et les revenus issus du travail pouvant inciter au décrochage. La proportion d'étudiants québécois occupant un travail, généralement à temps partiel, s'est grandement accrue au cours des dernières années. Or, par exemple, l'*Étude sur les sources et modes de financement des étudiants aux cycles supérieurs*, réalisée par le CNCS-FEUQ en 2007, révèle que parmi les répondants ayant occupé un emploi à l'université ou à l'extérieur en 2006, tout près d'un sur deux était d'avis que le temps consacré à l'emploi allongeait la durée des études. Cet effet négatif est plus marqué chez les étudiants de doctorat, qui sont 6 sur 10 à affirmer que leur emploi retarde la fin de leur projet d'études, contre 4 sur 10 à la maîtrise. En 2006, l'emploi à l'extérieur de l'université restait la source de financement principale de la majorité des étudiants : 54,5 % de leur financement total moyen proviendrait de sources personnelles (emplois à l'extérieur de l'université et contributions familiales).

3.4.4 Augmentation de la précarité financière et de l'endettement

Les données présentées à la section 2.3.3 sont fort parlantes, particulièrement aux cycles supérieurs, qui sont plus exposés à des situations de double, sinon triple conciliation. Sans présumer que les constats faits ci-dessus s'appliquent intégralement, et surtout, dans les mêmes proportions aux étudiants des autres cycles et niveaux d'études, nous croyons que les phénomènes en jeu pour les étudiants de cycles supérieurs sont probablement de même nature pour tous. Il demeure néanmoins que plus le parcours académique est long, plus celui-ci a des chances de s'accompagner d'un niveau d'endettement lourd et susceptible de se placer en porte-à-faux du projet familial, en plus de mettre énormément de pression sur le placement de carrière de la relève.

4 Impacts des conflits de la conciliation familiale chez les jeunes

Figure 10 : Illustration des différents niveaux d'impacts des conflits et de leur effet « boule de neige »



Cette section traite des conséquences liées aux conflits, dont plusieurs sources ont été exposées dans la section précédente, et s'appuie sur plusieurs recensions d'écrits scientifiques au nombre desquelles il faut mentionner celles de l'INSPQ (2005), de l'ASPQ (2007) et de l'IVF (2009). En fin de compte, leur lecture ne saurait être ignorée des décideurs ayant à cœur la santé du citoyen. Les impacts dont il est question résultent des difficultés rencontrées à concilier famille, travail et études et se manifestent à différentes échelles. S'ils se manifestent d'abord à l'échelle de l'individu (parent ou en voie de l'être), ils se propagent aux membres de la famille et aux organisations jusqu'à, dégénérer en externalités sociales et économiques qui finiront par affecter la société au grand complet. Ce que l'on peut qualifier en somme, d'effet « boule de neige ».

4.1 Impacts sur les individus travailleurs et/ou étudiants et leur famille

4.1.1 Diminution du temps passé en famille et dégradation du climat familial

La société actuelle assiste à une diminution du temps passé en famille. Ce qui l'est moins, c'est que cette tendance est lourde et entretenue depuis près de deux décennies par le temps passé au travail. Dans *l'Enquête sociale générale* de Statistique Canada, Turcotte (2006) révèle en effet que la principale explication à la diminution continue du temps passé en famille entre 1985 et 2005 réside dans l'augmentation du temps consacré au travail. Un phénomène qui peut surprendre alors que l'on parle régulièrement de RTT (réduction du temps de travail). Un vœu pieu si l'on considère la monter en flèche des horaires de travail atypiques et l'invasion du travail dans tous les temps sociaux, stimulée notamment, par l'essor des technologies de l'information. Pour l'ASPQ (2007), d'autres facteurs que l'on pourrait qualifier de phénomènes sociaux « 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 voiture. »

Il ne faut donc pas se surprendre des résultats qu'affichent plusieurs études, rapportées par l'ASPQ : « Une enquête menée en 1999 par le Conference Board du Canada auprès de travailleurs canadiens, faisait état du fait que 46 % d'entre eux trouvaient moyennement ou très difficile de concilier ces deux sphères de leur vie. Chez les femmes, cette proportion s'élevait à 52 %. Ces chiffres représentent une hausse considérable comparativement à une enquête menée dix ans plus tôt, qui indiquait que 27 % des travailleurs éprouvaient cette difficulté (DRHC, 2000). L'étude de Tremblay et Amherdt (2003) auprès d'organisations membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), a révélé que 61 % des 567 répondants éprouvent de la difficulté à concilier le travail et la famille, alors que ce pourcentage était de 55 % et de 42 % respectivement pour les 1 045 femmes et hommes des secteurs de la santé, de l'éducation, du gouvernement et des entreprises privées au Québec. » Du côté des études, l'Enquête sur les conditions de vie des étudiants réalisée par le MELS démontre que plus de 90 % des parents-étudiants de la formation professionnelle au secondaire, du collégial et de l'université, trouvent difficile de concilier travail et études, en plus de leur charge parentale (MELS, 2009).

Cette situation ramène aux différentes sources des conflits de rôles discutés dans la partie 1.1.3 pour expliquer le lien existant entre le manque de temps et la dégradation du climat familial. L'indisponibilité d'un individu à assumer tous ses rôles de parent, travailleur et/ou étudiant, l'inadaptation de ses différences de comportements en cause dans chacun de ces rôles, cela cumulé au fait que le stress ressenti dans un rôle se transpose aux autres rôles, sont des phénomènes qui à eux trois, forment un cocktail explosif. Ces incidences, lorsqu'exacerbées, altèrent autant la relation de couple que la relation avec les enfants chez le parent qui peine à harmoniser les différentes sphères d'activité de sa vie. Ainsi que le rapporte l'ASPQ, citant Allen (2000) : « 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 travail. »

4.1.2 Dégradation des saines habitudes de vie et de la santé physique et mentale

En corollaire de ce que nous avons décrit précédemment, nous arrivons aux phénomènes qui préoccupent grandement les différents intervenants de la santé publique et autres instituts de recherche. Aux confins des situations de conflits décrites précédemment il existe tout un spectre de réponses physiques et psychologiques caractérisées par de multiples symptômes qui sont développés chez le parent confronté à un déséquilibre dans les différentes sphères de sa vie. En général, plus le conflit vécu est fort, plus la réponse est aiguë.

Ces individus qui éprouvent de la difficulté à tout concilier sont susceptibles de développer des symptômes allant de l'irritabilité à la dépression, en passant par la fatigue, le manque d'appétit ou encore l'anxiété (IVF, 2009a; INSPQ, 2005; Allen et al., 2000). Dans la même veine, l'ASPQ (2007) cite plusieurs auteurs, dont Frone (2000), pour appuyer le fait que les troubles vécus sur le plan de l'humeur « sont parfois accentués selon la catégorie d'âge des enfants. Par exemple, le surmenage professionnel est plus fréquent chez les parents ayant des enfants de 6 ans et moins, ce groupe de parents étant particulièrement touché par la tension créée par les difficultés de garde d'enfants ». Au niveau des

habitudes de vie, l'INSPQ met également en exergue l'impact du manque de temps sur la qualité de l'alimentation et la carence d'activité physique (INSPQ, 2005). Rappelant que plus le conflit augmente plus les indicateurs de santé physique et psychologique diminuent, l'IVF (2009a) affirme que le stress entraîne non seulement des conséquences néfastes sur la santé mentale des parents, mais aussi sur celle des enfants.

Dans un tout autre ordre d'idée, malheureusement souvent occulté, l'IVF (2009a) soutient que les signes de détresse psychologique liés aux difficultés de conciliation diffèrent selon le sexe. Ainsi, les études tendraient à démontrer que les femmes sont plus vulnérables que les hommes, particulièrement celles occupant de hauts niveaux de responsabilité (Duxbury et Higgins, 2003). L'IVF l'explique ainsi : « *Les femmes assument une plus grande responsabilité en ce qui concerne le soin des enfants, la maintenance du foyer et les activités de garde et de soutien aux parents âgés. Plus surchargées et stressées que leur conjoint, les mères se disent moins satisfaites que leur partenaire en ce qui concerne leur performance comme parent. Elles ont aussi plus tendance à croire que leur travail nuit à l'exercice de leur rôle parental (Royer et al, 1998)* ». L'IVF complète ce portrait en abordant le cas des hommes, citant Frone (1997) ainsi « *les pères ont une plus grande propension à développer de la dépendance aux drogues et à l'alcool face à un conflit travail-famille trop élevé* ».

4.1.3 Problèmes d'adaptation et de développement des enfants

L'INSPQ (2005), tout comme l'ASPQ (2007) fait état des conséquences que le stress et le manque de temps pour les enfants peuvent avoir sur ces derniers, s'appuyant sur plusieurs études qui démontrent que les conflits de conciliation familiale des parents peuvent dégénérer en problèmes de comportement chez leur progéniture. Il est en effet connu qu'un climat de stress à la maison, doublé de carences en qualité et quantité de la présence parentale, sont des phénomènes susceptibles d'affecter le développement cognitif, comportemental et émotif des enfants. L'IVF renchérit également : « *Des parents débordés ont des attitudes moins chaleureuses envers leurs enfants ainsi que des interactions plus conflictuelles avec eux. Le stress parental affecte également le choix des stratégies disciplinaire auprès des jeunes enfants. Les études apprennent que des stratégies disciplinaires inappropriées ont des impacts négatifs sur le développement émotif et cognitif que les enfants reçoivent à la maison, stimulation essentielle à la réussite scolaire. Les recherches soulignent entre autres les problèmes d'attention, mais aussi un plus haut niveau de désobéissance et d'agression ainsi qu'une diminution des compétences sociales* » (IVF, 2009a). Bref, le stress, l'absence autant que l'invasion du travail dans la sphère familiale sont autant de facteurs liés à la délicate conciliation familiale qui peuvent altérer directement ou indirectement le développement de l'enfant. Cela, sans compter la situation de pauvreté dans laquelle certains foyers peuvent se trouver, particulièrement du côté des familles monoparentales, ce qui ajoute un poids de plus à la précarité de l'épanouissement social et psychologique de l'enfant.

4.2 Impacts sur les milieux de travail et/ou d'études

4.2.1 Démotivation, diminution de la satisfaction inhérente au travail, dégradation de la performance professionnelle et roulement de personnel

De fil en aiguille, il est logique d'imaginer que si les conflits de conciliation familiale sont susceptibles d'affecter la santé et le moral des individus, cela va se ressentir sur leur performance professionnelle. C'est ainsi que plusieurs auteurs constatent un lien direct entre les affections associées à la CTF et la baisse de motivation, les retards, le taux d'absentéisme et le taux de roulement du personnel. Si la dégradation physique et mentale du travailleur qui peine à équilibrer sa vie professionnelle et familiale a des répercussions parfois difficilement quantifiables, il n'en demeure pas moins que ce dernier peut devenir un irritant pour ses collègues et son employeur. Nous y reviendrons dans le chapitre 5, mais bien des employeurs qui reconnaissent pourtant l'impact de ces problèmes pour leur productivité ou leurs coûts éprouvent toute la difficulté du monde à remédier à ces situations (Tremblay et Amherdt, 2000). Soit parce qu'ils sont incapables de proposer des alternatives facilitantes pour l'employé faute de possibilités, soit par manque de volonté d'accommoder l'employé parent, négligeant alors que cela pourrait lui permettre à terme, d'améliorer sa productivité et sa longévité au sein de l'organisation.

Aux fins d'une enquête, Duxbury et Higgins (2003) ont réparti les travailleurs en deux groupes : ceux qui constatent peu d'interférence entre travail et famille et ceux qui constatent une interférence considérable entre travail et famille. Seuls 11 % des personnes qui constataient un faible degré d'interférence manifestaient un niveau élevé de stress au travail alors que les deux tiers de celles qui constataient un fort degré d'interférence déclaraient un niveau élevé de stress au travail. Environ 44 % des personnes qui constataient un fort degré d'interférence songeaient ainsi à quitter leur emploi au moins une fois par semaine. Les personnes ayant constaté un fort degré d'interférence présentaient également 11 % de probabilité de plus de s'être absentes pendant 3 jours ou plus au cours des six mois précédents. Les deux tiers environ des personnes ayant constaté un faible degré d'interférence trouvaient leur organisation supérieure à la moyenne, tandis que c'était le cas chez le tiers seulement de celles qui déclaraient un fort degré d'interférence.

4.2.2 Démotivation, diminution de la satisfaction inhérente aux études, dégradation de la performance académique et décrochage scolaire

La deuxième section de notre étude en fait foi, les étudiants ne semblent avoir que deux choix : soit étudier à plein temps et avoir des revenus inférieurs au seuil national de pauvreté, soit étudier à temps partiel et avoir un travail rémunéré pour augmenter leurs revenus, situation qui implique à long terme un allongement des études et plus de risques d'abandon. Sans compter le report du projet familial à plus tard.

Les étudiants parents, eux, n'ont en réalité pas le choix, seule la deuxième option leur permet de subvenir à leurs besoins. Et ils se retrouvent très rapidement dans une situation de stress permanent où ils doivent gérer à la fois la famille, leurs études et un travail, ne serait-ce que pour s'assurer d'un revenu minimum d'appoint. Épuisés mentalement ou physiquement, parfois les deux, ou encore obligés de rembourser des dettes trop élevées (hypothèque, prêts, etc.), plusieurs ne poursuivront pas leurs études jusqu'au bout.

La conciliation études-famille implique avant tout la gestion d'un horaire passablement chargé qui se partage entre les enfants, les études et parfois même le travail rémunéré. À ce jour, le projet ICOPE est probablement celui qui donne l'image la plus fidèle de la triple vie que mènent certains jeunes et de ces écueils. Dans son enquête de 2007 le CAPRES a subdivisé son échantillon afin de définir le projet de l'étudiant selon qu'il appartient à l'un ou l'autre de ces quatre groupes :

- ceux qui n'ont ni enfant, ni emploi;
- ceux qui ont des enfants, mais ne travaillent pas;
- ceux qui travaillent, mais n'ont pas d'enfant;
- ceux qui ont à la fois des enfants et un emploi.

Parmi les diverses questions concernant leur projet d'études, on leur demande notamment s'ils prévoient « *cheminer sans interruption ou si, au contraire, des interruptions sont prévues à certains trimestres (mis à part les trimestres d'été)* ». Les réponses ne sont pas surprenantes : « *ceux qui n'ont ni enfant, ni emploi, sont 88 % à prévoir cheminer de manière continue, alors que ceux qui ont à la fois enfants et emploi prévoient cheminer sans interruption dans une proportion de 63 % seulement.* » (CAPRES, 2007)

4.3 Externalités sociales et économiques

4.3.1 Perte d'engouement pour le projet familial et incidences démographiques

La hausse du niveau de scolarisation chez les femmes et les hommes, le fait d'occuper des postes rémunérateurs, les possibilités de carrières intéressantes, sont autant de facteurs qui contribuent à accroître considérablement le coût (social, psychologique, économique) d'avoir des enfants. Avant de mettre des enfants au monde, les jeunes souhaitent pouvoir compter sur un ensemble de conditions, telles la sécurité financière et l'assurance de disposer de services et de conditions qui leur permettront d'élever des enfants tout en poursuivant leurs activités professionnelles. Plusieurs facteurs expliquent la faible fécondité, mais l'expérience récente des pays industrialisés montre que sans le sentiment d'être soutenus par l'ensemble de la société, les couples seront plus hésitants à avoir des enfants et restreindront leur descendance (OCDE, 2003).

Bien que le Québec enregistre en ce moment son plus haut taux de natalité depuis 1976, l'ASPQ (2007) le dit fort bien : « *Si la difficulté à concilier le temps de travail et le temps familial a 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.* ». Ce que l'ASPQ ne dit pas par contre, c'est qu'il en va de même pour le jeune pour qui la durée des études pousse naturellement vers un report, voire l'abandon du projet familial si sa transition vers le marché de l'emploi est en plus laborieuse. Un constat maintes fois répété par les groupes jeunes du Québec (Concertation Jeunesse, 2005; 2007).

D'autre part, le vieillissement de la structure d'âge de la population québécoise est inéluctable et s'intensifiera au cours des prochaines années. La part des personnes de 65 ans et plus devrait surpasser celle des moins de 15 ans dès 2011. Dans 20 ans, 15 % de la population aura moins de 15 ans, 60 % aura entre 15 et 64 ans et 25 %, une personne sur quatre, aura 65 ans et plus (ISQ, 2009a). Le déclin du poids démographique de la jeunesse est une réalité qui devrait inspirer une réorientation des méthodes des administrations publiques en matière de solidarité sociale. Cette situation entraînera des conséquences graves, notamment quant à la difficulté à combler les emplois qualifiés disponibles et ce, d'ici les vingt prochaines années.

De plus, le faible taux de natalité conjugué à l'exode des jeunes adultes des régions vers les grands centres aura un effet dramatique sur le dynamisme social des différents territoires du Québec. Pour les régions et les municipalités, l'adaptation des services aux besoins des familles en matière de conciliation familiale présente un intérêt certain. L'enjeu est d'attirer et de retenir les jeunes familles. En effet, les jeunes parents souhaiteront travailler ou étudier dans une région qui aura instauré une politique familiale pour soutenir et compléter les initiatives en matière de conciliation familiale.

En outre, ainsi qu'en font part le CPJ (2007) ou le CFE, l'impact des interférences entre famille, travail et études sur la démographie est un enjeu important dans la mesure où pour plusieurs jeunes, le choix d'avoir des enfants est tout sauf évident, tributaire de leur capacité à concilier travail, études et vie personnelle.

4.3.2 Incidences sur le bien-être de la population et la baisse de la productivité

Comme le bien-être d'une population est en général garant de sa productivité, nous pouvons présumer de facto, sans revenir sur tout ce qui fut déjà écrit plus tôt, qu'une société maintenue sous pression, pour les motifs évoqués plus haut, est une société qui voit sa capacité productive altérée, en plus de perdre son attrait pour les ressortissants étrangers. Ressortissants dont on sait qu'ils constituent une partie de la solution à nos problèmes de rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs. Pour faciliter la gestion du temps, l'assurance parentale à l'arrivée du nourrisson et les services de garde par la suite devraient être des services indispensables pour les jeunes qui souhaitent poursuivre et mener à terme un projet d'études ou exceller dans leur carrière.

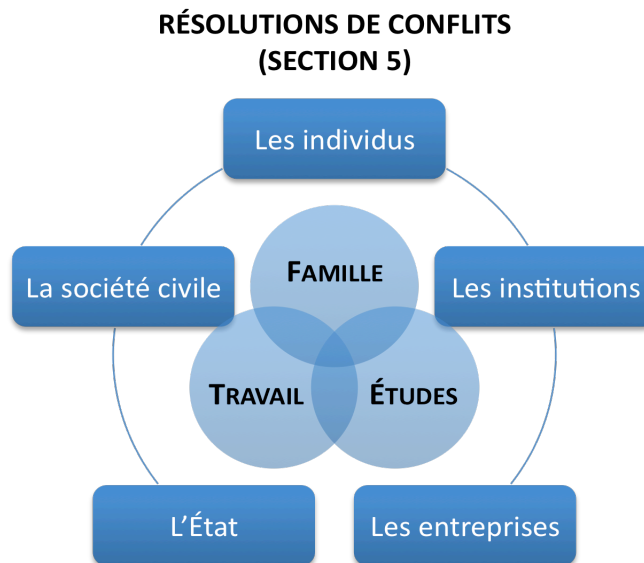
Le stress causé aux citoyens par un manque de soutien risque de provoquer des ennuis de santé ou des difficultés relationnelles et familiales, ennuis qui peuvent engendrer des coûts en soins de santé et en services sociaux. La société en subit donc elle aussi les contrecoups. L'abandon des études et une baisse de la productivité des étudiants affectent également le rendement des universités et, si on ajoute à cela une diminution de la main-d'œuvre qualifiée sur le marché de l'emploi, c'est le rendement général de notre économie qui est touché. Il y a donc un prix à payer à ne pas reconnaître les besoins en matière de conciliation familiale.

4.3.3 Incidences sur les coûts de prestations pour les soins de santé et les coûts des entreprises

Tel que le démontre l'IVF (2009a) dans sa recension scientifique, les symptômes présentés par les personnes en difficulté de conciliation « *couvrent toute une gamme de manifestations telles que l'hypertension, un taux de cholestérol sérique élevé, des troubles cardiovasculaires et gastro-intestinaux, les allergies et les migraines* ». De par le recours de ces parents à des soins de santé, spécialisés ou non, il est aisé de comprendre que les difficultés de conciliation familiale vécues à l'échelle d'une population engendrent des conséquences non marginales sur les coûts du système de santé. Comme le dit très justement l'ASPQ : « *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, la démonstration des coûts économiques associés à cette problématique est souvent préalable à l'action et à l'intervention des décideurs concernés par la situation* » (ASPQ, 2007). Si peu de chiffres sont disponibles pour illustrer et encourager cette intervention, il est toujours bon de garder en tête que ces coûts doivent être comptés en milliards de dollars pour le Canada. En effet, si on s'appuie sur les travaux de Duxbury et al., on constate qu'il en a coûté à la société, plus de 425 millions de dollars en 1999 en dépenses de consultations chez le médecin et près de 2,7 milliards de dollars en 1997 en coûts liés aux absences du travail.

5 Évaluation des mesures de soutien aux jeunes parents

Figure 11 : Illustration des différentes parties prenantes considérées



Cette dernière section fait l'examen des mesures de soutien existantes pour les jeunes parents. Conformément au modèle analytique présenté en introduction et dans la mesure où différents acteurs sont impliqués dans les problématiques de conciliation familiale, il importe de s'intéresser ici aux rôles des principales parties prenantes susceptibles d'être impliquées dans le développement et l'instauration de mesures adéquates (Figure 11). Néanmoins, les lignes qui suivent s'intéresseront principalement à la nature et aux caractéristiques des initiatives développées par les organisations gouvernementales puisqu'elles sont le plus à même de consolider les liens entre les différentes parties prenantes de notre enjeu.

5.1 Nature de l'action gouvernementale

Dans leur analyse sur les États providences libéraux, Beauvais et Dufour constatent 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 libéral. » L'existence de ce consensus est régulièrement rappelée dans la littérature gouvernementale elle-même (Voir notamment : MFQ, 2009; MESF, 2004). Cette action revêt différentes formes : activités destinées à promouvoir l'importance des familles et des mesures de conciliation; réalisation et financement d'études ayant pour but de développer la connaissance sur les besoins des individus et les manières d'y répondre adéquatement; mise en œuvre de mesures de soutien direct aux individus et aux

familles (ex. services de garde à contribution réduite, congés parentaux, etc.); action législative au niveau de l'élaboration de politiques ou d'amendements à la Loi sur les normes du travail (LNT).

S'appuyant sur sa recension des écrits au sujet de la CTF, l'ASPQ (2007) indique que « *Le rôle de l'État et de ses institutions en matière de conciliation familiale peut donc être scindé en trois volets :*

- *l'action dans la promotion de valeurs familiales et l'avancement de la connaissance;*
- *l'action par l'élaboration de mécanismes de régulations, de politiques et la codification de normes du travail;*
- *l'action à l'égard du soutien aux individus et aux familles. »*

Nous nous appuyerons sur cette trame pour poursuivre.

5.1.1 Promotion des valeurs familiales et avancement des connaissances

L'État a la capacité de contribuer à aménager un climat social qui favorise la reconnaissance et valorise l'engagement familial, à l'instar des responsabilités professionnelles ou académiques. Entre 2001 et 2004 par exemple, les prix *ISO familles* furent de ces instruments promotionnels destinés à récompenser l'excellence et l'innovation dans les organisations en matière de conciliation travail-famille.

Du côté de l'avancement des connaissances en matière de conciliation familiale, le gouvernement subventionne ou produit nombre d'études permettant d'éclairer la nature des conflits vécus entre le travail et la famille, leurs problématiques et les moyens de les réduire. Ces résultats amènent à une meilleure connaissance des tenants et aboutissants des problématiques de conciliation familiale, de même qu'à mesurer l'efficacité des interventions gouvernementales ou non gouvernementales dans certains cas. D'autres publications rejoignent l'objectif promotionnel, en partageant les informations et les bons coups concernant la mise en place de mesures gagnantes dans les organisations. Destinée autant aux citoyens qu'aux décideurs, cette production de savoir est à corrélérer avec l'intérêt de la société québécoise pour le sujet.

Par contre, en matière de promotion et de sensibilisation gouvernementale, il faut mentionner l'absence quasi totale de mesures équivalentes dans la troisième sphère d'activité qui intéresse les jeunes parents : celle des études. Force est de constater que si l'État s'est peut-être soucié des travailleurs des réseaux de l'éducation, tous niveaux d'études confondus, il a par contre complètement oublié les étudiants parents. Ce constat est beaucoup plus nuancé en ce qui a trait à l'étude ou au financement de la recherche abordant le sujet de la conciliation familiale.

5.1.2 Actions législatives en matière de conciliation

Pour l'OCDE, il est clair que les pouvoirs publics font preuve de timidité quand il s'agit d'intervenir directement dans l'entreprise afin d'éviter d'alourdir les coûts de main-d'œuvre (OCDE, 2003). Ils s'en remettent ainsi souvent aux négociations collectives pour que les organisations dessinent les cadres privilégiés pour traiter de ces questions. Néanmoins, l'OCDE note également que les gouvernements souffrent d'ambivalence et n'hésitent pas en général à prendre les mesures nécessaires, notamment législatives, afin que les parents puissent mieux choisir la façon dont ils veulent concilier travail et famille. Cependant, « *les décideurs ont bien d'autres raisons pour aider les parents qui travaillent, par exemple soutenir le taux de natalité, réduire la pauvreté infantile, favoriser l'épanouissement des*

enfants, promouvoir l'équité entre les sexes, stimuler l'offre de main-d'œuvre et la croissance économique » (OCDE, 2005). Cette explication est tout à fait valable quand on décortique l'histoire récente du Québec en matière de politique familiale.

5.1.2.1 De la longue élaboration d'une politique publique

Il règne souvent une confusion terminologique entre le terme « politique familiale » et « politique de conciliation familiale ». Au Québec, nombreux sont les acteurs issus des milieux de la famille, de la jeunesse ou de l'enfance à insister sur l'importance d'accorder une priorité à l'adoption d'une politique de CTEF. En l'état actuel des choses, seule la dimension travail-famille a pu jouir du privilège de devenir un véritable projet politique. Là encore, cela ne s'est pas fait sans de nombreux soubresauts et l'adoption d'une politique de CTF pour le Québec est un projet que le gouvernement actuel tarde à concrétiser. Le tableau suivant présente les principales étapes du développement des mesures actuelles visant la famille.

Tableau 7 : Les différentes phases de l'organisation administrative en matière familiale

Organisme	Commentaire
Création du ministère du Bien-Être social et de la Jeunesse	La province de Québec est le premier État en Amérique à instituer un ministère de la Jeunesse, dont le premier titulaire est Paul Sauvé.
Ministère de la Famille et du Bien-Être social	Le ministère élargit son rôle : plutôt que de simplement distribuer une aide financière, on vise maintenant à donner aux familles, enfants et personnes âgées les outils leur permettant de vivre de façon autonome.
Ministère des Affaires sociales (MAS)	Alors que l'on assiste à une première baisse du taux de natalité, le ministère de la Famille et du Bien-Être social est aboli et remplacé par le MAS. Ce ministère, en plus des responsabilités de la famille et du bien-être social, cumule aussi celles de la santé.
Ministère du Conseil exécutif	Publication du Livre vert « Pour les familles québécoises », préparatoire à une politique familiale
Secrétariat à la famille	Suite aux consultations, le gouvernement crée le Secrétariat à la famille, chargé de concevoir la politique familiale, de s'assurer de sa mise en œuvre et de coordonner la prise en considération de la réalité familiale dans l'ensemble des politiques et des champs d'action du gouvernement
Gouvernement du Québec	Les orientations gouvernementales définies dans le Livre vert, et complétées par la vaste consultation de 1984-1986 se concrétisent par l'adoption de trois plans d'action en matière familiale, dont l'exécution s'échelonne de 1989 à 1997; le dernier plan d'action, pour la première fois, interpelle non seulement les organismes « famille », mais aussi l'ensemble des acteurs socio-économiques de la province.
Ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE)	Publication du livre blanc « Les nouvelles dispositions de la politique familiale » : on y annonce le développement accéléré des services de garde éducatifs à coûts minimes, la création d'un régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ainsi que la réforme du soutien financier aux familles par l'instauration de l'allocation unifiée pour enfants (AUE).
Ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE)	Premier ministère québécois entièrement dédié à la famille et à l'enfance, il obtient la responsabilité de coordonner le développement de la politique familiale et la cohérence des actions gouvernementales envers ceux-ci.
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESF)	Le MESF remplace le MFE qui est aboli. Il cumule les responsabilités de l'emploi, de l'aide sociale et de la famille.
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESF)	Juste avant l'échéance électorale de 2003, publication de la politique « Horizon 2005 : Conciliation famille-travail, prendre parti pour les familles ». Elle ne sera jamais mise en œuvre.
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESF)	Document de consultation « Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille ». Plutôt qu'un projet de politique, il s'agit d'un état de situation pour faciliter la discussion. La politique annoncée se fait toujours attendre.
Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine (MFAC)	Le MESF est scindé en deux. Le nouveau MFAC est responsable des questions familiales, mais la responsabilité du RQAP demeure au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
Ministère de la Famille et des Aînés (MFA)	La responsabilité de la Condition féminine est transférée au ministère de la Culture et des Communications.

Sous forme de promesse électorale d'abord, puis de manière explicite, le Québec est toujours en attente d'une politique familiale cohérente et unifiée. Initialement promise pour 2004, son adoption fut reportée à 2005, puis à 2006. Au final, la politique de CTF n'est revenue à l'ordre du jour qu'en 2009, mais sous une forme quelque peu édulcorée dans un document déposé en marge du dévoilement du budget 2009-2010 et au nom évocateur : *La politique familiale du Québec : où en sommes-nous ?* (MFQ, 2009). Certes, un bref examen des mesures prévues au budget 2009-2010 révèle qu'avec près de 10 milliards de dollars investis en 2009 pour continuer à développer la politique familiale (dont 3,6 milliards proviennent du fédéral), le Québec se classe parmi les pays de l'OCDE qui injectent le plus d'argent en soutien aux familles. Néanmoins, sur le plan de ce qui fut sujet à consultation publique en 2004, la conciliation travail-famille, il n'y a pas eu d'avancées significatives, le gouvernement se dirigeant plutôt vers une politique qui se veut seulement nataliste. Or, les contraintes professionnelles et académiques vécues par les jeunes parents, nous l'avons vu, n'ont pourtant rien de romantique.

Il subsiste donc un réel écueil à ce que demeurent plus longtemps occultées les obligations professionnelles et académiques auxquelles doivent être conjuguées la réalité familiale. Car, tout comme l'écrit le CFE : « *une politique de conciliation famille-travail est plus que jamais nécessaire pour rassembler les efforts entamés par les divers acteurs sociaux et les faire converger vers le changement de mentalité escompté* » (CFE, 2005). Ce qu'une politique familiale ne fait que très partiellement en n'interpelant qu'une fraction des différentes parties prenantes.

5.2 Mesures gouvernementales de soutien direct

Nous l'avons vu précédemment, au Québec, le gouvernement s'implique principalement dans trois domaines d'intervention de manière à accommoder les responsabilités familiales, professionnelles et académiques. Or, cette implication peut s'opérer à des degrés très variables au niveau du soutien aux individus et aux familles. C'est ce que nous verrons en nous attardant aux principales actions menées par les différents ministères ou organismes du gouvernement, présentées dans cette sous-section. Avant de poursuivre à l'échelle de différentes institutions gouvernementales, il convient d'effectuer un bref tour d'horizon de l'investissement de l'État québécois auprès de famille. D'entrée de jeu, nous procéderons donc à une rapide analyse de la politique familiale québécoise (PFQ), dont le tableau 8 souligne les grands axes, avant d'en approfondir l'analyse des principaux programmes.

Tableau 8 : Liste des programmes gouvernementaux rattachés à la PFQ, selon la clientèle visée

Ministère responsable	Citoyens :	Entreprises :	Communautés :
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Régime québécois d'assurance parentale • Programme de retour aux études • Soutien financier aux mineures enceintes • Soutien aux enfants 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien à la gestion des ressources humaines d'Emploi-Québec • Fiches aide-mémoire en gestion des ressources humaines • Trousse de pratiques à implanter dans l'entreprise 	
Ministère de la Famille et des Aînés	<ul style="list-style-type: none"> • Services de garde à contribution réduite • Localisateur de services de garde 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille • Norme en conciliation travail-famille 	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de soutien aux politiques familiales municipales • Programme de soutien à des projets issus de la communauté en matière de conciliation travail-famille • Programmes de soutien financier destinés aux organismes communautaires Famille (OCF)
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport	<ul style="list-style-type: none"> • Services de garde en milieu scolaire • Aide aux devoirs • Modernisation de l'Aide financière aux études 		<ul style="list-style-type: none"> • Aide aux devoirs
Ministère du Revenu	<ul style="list-style-type: none"> • Crédit d'impôt remboursable pour frais de garde d'enfants • Prime au travail 		
Ministère de la Santé et des Services sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien à domicile et aux proches aidants 		
Ministère du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Loi sur les normes du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Loi sur les normes du travail • Recueil de cas vécus en conciliation travail-famille 	
Ministère des Finances	<ul style="list-style-type: none"> • Calculatrice virtuelle du ministère des Finances 		

Source : MFA, 2010

5.2.1 Tour d'horizon de la politique familiale du Québec

Le document déposé par le MFQ en marge du budget 2009-2010 fournit quelques informations sur l'effort budgétaire consenti aux familles au cours des six derniers exercices.

Tableau 9 : Évolution de l'aide financière accordée aux familles, 2003-2006, Québec

(en milliards \$)	2003	2009	Variation 2003-2009
SOUTIEN FINANCIER AUX PARENTS			
Soutien aux enfants ⁽¹⁾	s.o.	2,2	2,2
Prime au travail	s.o.	0,2	0,2
Autres mesures	1,6 ⁽²⁾	0,3 ⁽³⁾	- 1,3
Total partiel	1,6	2,7	1,1
AIDE À LA GARDE			
Services éducatifs à l'enfance (petite enfance)	1,3	1,9	0,6
Services éducatifs à l'enfance (milieu scolaire)	0,2	0,2	-
Crédit d'impôt remboursable pour frais de garde	0,2	0,2	-
Autres mesures ⁽⁴⁾	0,3	0,4	0,1
Total partiel	2,0	2,6	0,6
RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE⁽⁵⁾	0,5	1,2	0,7
TOTAL	4,1	6,5	2,4
Variation en %			58,5

Source : MFQ, 2009

⁽¹⁾ Le supplément pour enfant handicapé est inclus.

⁽²⁾ Principalement : allocation familiale du Québec, aide sociale, APPORT, allocation-logement, aide financière aux études, crédits d'impôt non remboursables pour enfants à charge, pour famille monoparentale, pour enfants majeurs aux études et réduction d'impôt à l'égard des familles.

⁽³⁾ Principalement : allocation-logement, aide financière aux études et crédit d'impôt non remboursable pour enfants majeurs aux études.

⁽⁴⁾ Principalement : maternelle 5 ans, maternelle en milieu défavorisé et aide à la garde à l'aide sociale.

⁽⁵⁾ Pour des fins de comparaison, le Programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral a été pris en considération en 2003.

Le premier volet de la PFQ comprend les différents programmes mis en place afin de faire bénéficier les parents d'un soutien financier. Se trouve également dans cette catégorie le principal programme fédéral d'aide aux familles, soit la Prestation fiscale canadienne pour enfants. On compte dans cette première catégorie le Soutien aux enfants et la Prime au travail, deux initiatives qui ont été mises en place à l'occasion du budget 2004-2005 et qui seront présentées plus en détail dans les sections correspondantes.

Le **Soutien aux enfants** est une allocation familiale ayant les caractéristiques suivantes :

- L'allocation est universelle et le gouvernement procède chaque année à l'indexation du montant versé aux bénéficiaires.
- Le Soutien aux enfants est plus généreux pour les familles à faible et à moyens revenus.
- L'allocation est plus élevée pour le premier enfant.
- Elle est également plus importante pour les familles nombreuses.
- Un montant additionnel est versé aux familles monoparentales.
- Un supplément est versé pour les enfants handicapés.
- Le Soutien aux enfants est non imposable.

La **Prime au travail** quant à elle, a été mise en place en même temps que le Soutien aux enfants. Elle a pour objet d'accroître l'incitation des ménages à entrer ou à rester sur le marché du travail, en majorant le produit du travail des ménages à faible revenu. La Prime au travail est plus généreuse pour les ménages à faible revenu ayant des enfants.

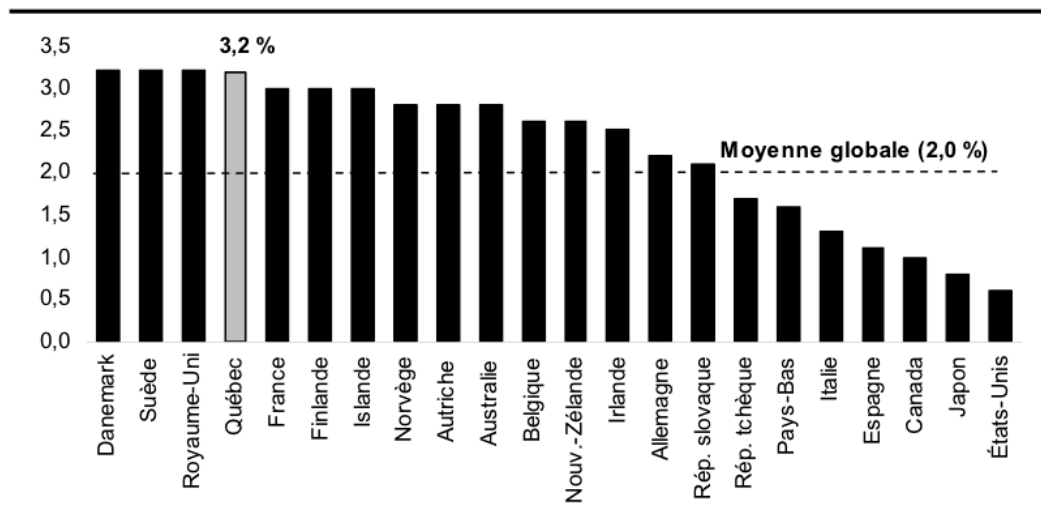
En 2009, le MFQ calcule que 2,2 milliards \$ seront versés aux 895 000 familles québécoises au titre du Soutien aux enfants tandis que les aides versées au titre de la Prime au travail atteindront un peu plus de 255 millions \$. Ces aides profiteront à 230 000 familles avec enfants.

Le deuxième volet de la PFQ concerne la garde des enfants. En 2009, les services éducatifs à l'enfance représentent une aide d'un peu plus de 2,4 milliards \$, à laquelle il faut ajouter le crédit d'impôt remboursable pour frais de garde qui permet de verser 194 millions \$ aux familles utilisant la garde à tarif régulier.

Enfin, le troisième volet de la PFQ et également le plus récent est le congé parental offert aux familles dans le cadre du RQAP, régime financé par les cotisations des travailleurs et des employeurs sur lequel nous reviendrons plus loin. Ce régime extrêmement populaire a été mis en place par le gouvernement du Québec en 2006. En 2009, il permettra le versement de 1,6 milliard \$ de prestations à près de 200 000 parents (1,2 milliard \$, en tenant compte de la fiscalité). Depuis 2005, dernière année d'application du feu Programme d'assurance-emploi au Québec (volets Prestations de maternité, d'adoption et parentale), le montant des prestations versées a plus que doublé.

Somme toute, en citant une étude de l'OCDE datant de 2005, le MFQ rapporte que la PFQ se trouve dans le peloton de tête des pays de l'OCDE avec une proportion des dépenses publiques (fédérales et provinciales) représentant près de 3,2 % du PIB, soit autant que le Royaume-Uni, le Danemark et la Suède. La moyenne pour les pays membres de l'OCDE se situant à 2 % du PIB comme l'illustre la figure suivante.

Figure 12 : Dépenses publiques consacrées aux familles, pays de l'OCDE (2005) et Québec (2008), en pourcentage du PIB.



Source : OCDE, OECD.StatExtracts : Social expenditure – aggregated data, <http://stats.oecd.org> et ministère des Finances du Québec

5.2.2 Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MESS) est institué en vertu de la Loi sur le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (L.R.Q., chapitre M-15.001). Deux grands volets d'action découlent de cette loi constitutive; le volet dit « Emploi », soit le développement du marché du travail (équilibre offre/demande, augmentation de la participation, entre autres) et le maintien d'un niveau de vie décent pour les personnes et les familles, le volet dit « Solidarité ». Pour soutenir ses interventions dans le domaine de l'emploi, le MESS est guidé, conseillé par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). En matière de solidarité sociale, le ministère est assisté du Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Il est donc évident que la conciliation familiale incombe en grande partie à ce ministère, puisqu'il est de surcroît responsable du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Un examen sommaire du rapport de gestion de 2008-2009 du ministère permet de saisir rapidement ce qui fait l'essentiel de son action. Le premier poste de dépenses est constitué des mesures d'aide financière. Ces mesures sont administrées directement par le ministère et financées par une série de fonds, tels que le Fonds québécois d'initiatives sociales, le Fonds d'aide à l'action communautaire autonome ou le Fonds de développement du marché du travail. Cette subdivision permet de comptabiliser certains revenus autonomes provenant pour une part de sociétés d'État ou d'autres ministères et dont les sommes sont affectées à des objectifs spécifiques. Ce poste de dépense représentait les deux tiers des dépenses totales du ministère, soit 2,7 sur 4,1 milliards de dollars. Le second poste de dépense, d'un montant de 797 millions de dollars découle directement de la mission du MESS, qui est de voir à « *la promotion de l'emploi, le développement de la main-d'oeuvre et*

l'amélioration du fonctionnement du marché du travail »⁴ (MESS, 2010). À ce titre, ce montant a été employé en services d'intégration des personnes au marché du travail, ainsi qu'en services de placement, d'expertise et de diagnostic de la main-d'œuvre pour les entreprises. Finalement, près de 475 millions de dollars ont été consacrés au fonctionnement du ministère, essentiellement en administration des sommes d'aide à l'emploi et d'aide financière.

Programmes et services |

Bien que la plupart des programmes et services offerts par le MESS contribuent sans doute à l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de conciliation, nous allons consacrer cette section à l'examen des mesures particulières à la conciliation familiale, laissant de côté les mesures universelles qui s'appliquent à l'ensemble des personnes présentes sur le marché du travail. Il n'est pas aisé de procéder à un tri parmi la vaste diversité des programmes du MESS ; la sélection paraîtra peut-être arbitraire, néanmoins, notre objectif ici n'est pas d'obtenir une vision du détail de chaque programme, mais plutôt d'offrir, du point de vue d'un jeune en situation de conciliation, un portrait d'ensemble, synthétique, des principales mesures.

○ Programmes d'aide financière | Régime québécois d'assurance parentale

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est un programme d'assurance-salaire qui vise le remplacement du revenu de travail des personnes nouvellement parentes. Instauré le 1^{er} janvier 2006, le régime est financé par une caisse autonome, constituée par les cotisations des personnes en situation d'emploi (travailleurs autonomes inclus) et des employeurs, elle-même gérée par le Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP). Ainsi, pour l'année 2010, les taux de cotisation des groupes concernés étaient de 0,506 % pour les salariés, 0,708 % pour les employeurs et de 0,899 % pour les travailleurs autonomes. Le revenu assurable minimal considéré pour le calcul du montant des prestations est de 2 000 \$, peu importe le nombre d'heures travaillées. D'une accessibilité améliorée, les agricultrices et les agriculteurs occupant un emploi salarié sur la ferme ou à l'extérieur de la ferme et détenant des parts dans l'entreprise agricole peuvent également être admissibles au RQAP. Ce programme s'ouvre donc aux travailleurs en situation particulière, qu'ils œuvrent en milieu rural ou urbain.

Les prestations de ce programme peuvent atteindre 75 % du revenu hebdomadaire moyen calculé jusqu'à concurrence d'un revenu annuel maximum assurable de 62 500 \$ en 2010. Ce revenu est indexé le 1^{er} janvier de chaque année, selon le taux fixé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Le RQAP offre le choix entre deux options, le régime de base ou le régime particulier, qui diffèrent quant à la durée du congé et quant au pourcentage de remplacement du revenu. Il est ainsi possible de recevoir des prestations moins élevées pendant une période plus longue ou des prestations plus élevées pendant une période plus courte. Des prestations de paternité sont destinées exclusivement au père de l'enfant qui vient de naître.

À noter qu'en vertu d'une entente fédérale-provinciale survenue en mars 2005, les cotisants au régime bénéficient d'un rabais de cotisation au régime fédéral d'assurance-emploi, puisque le RQAP remplace

⁴ MESS. Mise à jour du 7 mai 2008. *Mission*. En ligne, <<http://www.mess.gouv.qc.ca/ministere/mission.asp>> (Consulté le 9 juin 2010).

les diverses prestations de maternité/paternité et prestations pour adoption offertes par le régime fédéral.

L'objectif de ce programme étant de « *soutenir financièrement les nouveaux parents, à les encourager dans leur désir d'avoir des enfants et à les soutenir dans leur volonté de consacrer plus de temps à leurs enfants dans les premiers mois de leur vie.* »⁵, il s'agit d'un élément très important des diverses mesures de conciliation travail-famille, ce dont témoigne le succès toujours grandissant de ce programme. Ainsi, dès 2006, la première année de fonctionnement du RQAP, 81,1 % des naissances ont suscité une demande de prestations, un pourcentage qui ne cesse d'augmenter depuis : 82,3 % en 2007, 84,2 % en 2008 et 85 % en 2009 (données couvrant la période de janvier à octobre). Fait à noter, pour la même période en 2009, 42,3 % des prestataires avaient moins de 29 ans, 77,8 % moins de 34 ans (CGAP, 2010).

- **Programmes d'aide financière | Autres programmes d'aide financière**

Ces programmes, sans être destinés à favoriser la conciliation, peuvent dans certains cas contribuer à celle-ci.

Tableau 10 : Autres programmes d'aide financière pour individus

Ma place au soleil	Ce programme est destiné aux jeunes mères prestataires d'une aide financière de dernier recours qui veulent effectuer un retour aux études. Il comprend une aide financière, un soutien psychosocial en plus d'un parcours scolaire adapté.
Soutien financier aux mineures enceintes	Ce programme offre une aide financière mensuelle aux mineures enceintes durant leur grossesse si elles se trouvent sans ressources financières. L'aide octroyée peut atteindre 743 \$ par mois.

En ce qui concerne les entreprises, le MESS, par l'entremise d'Emploi-Québec, offre divers services de gestion des ressources humaines, allant de l'implantation d'un département de ressources humaines pour une entreprise ou d'un comité de concertation, à la mise sur pied d'un comité de reclassement en cas de licenciements collectifs. Fait à noter, Emploi-Québec ne publicise aucun service spécifique destiné aux entreprises visant la conciliation travail-famille et les mesures permettant de faciliter celle-ci.

Examen des publications ministérielles |

- ***Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille***

Ce document fait suite aux promesses du Parti libéral du Québec lors de la campagne électorale de 2003, campagne où l'enjeu de la conciliation familiale fut très présent (MESF, 2004b.). Le document se divise en trois blocs majeurs : la famille, le travail et le milieu de vie. Pour chacun de ces blocs, on évoque une série de pistes de réflexion, de solution : « Bureaux de temps », programme de reconnaissance des entreprises favorables à la conciliation, modifications aux lois du travail, promotion de l'égalité homme-femme, etc. Il présente également la nature de la conciliation travail-famille de manière générale, tout en questionnant, à partir d'une série de constats, les acteurs impliqués. Présenté

⁵ MESS. Mise à jour du 11 juin 2009. *Qu'est-ce que le Régime d'assurance parentale?* En ligne, <http://www.rgap.gouv.qc.ca/a_propos_regime/information_generale/index.asp> (Consulté le 9 juin 2010).

en juin 2004, il fut suivi d'une période de consultation où près de 60 mémoires furent déposés émanant des groupes de tous les secteurs d'activité de ce qui était alors le Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille : Services de garde, familles, milieux de vie, CRÉ et travail.

Étant donné la nature consultative du document, il n'est pas question d'y voir le reflet exact des actions futures du MESS en matière de conciliation travail-famille. Néanmoins, certains éléments se dégagent :

- Pour les entreprises, la totalité des mesures présentées sont des mesures incitatives et volontaires : Mesures fiscales, reconnaissance des entreprises « profamilles », comités mixtes syndicats-employeurs.
- En ce qui concerne la population en général, on propose une campagne de publicité et de sensibilisation sur la conciliation et la valorisation de la famille en général.
- L'action gouvernementale devra acquérir une plus grande cohérence, être transversale plutôt qu'en silo, tout en intégrant l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). On évoque également la mise en place des congés parentaux (RQAP), des services de garde à coûts modiques, de bureaux centraux d'informations aux parents, ainsi que certaines modifications possibles à la *Loi sur les normes du travail*.
- Et finalement, pour les milieux de vie, on prône la mise en place de partenariats entre les acteurs locaux, supervisés par les CRÉ, de même que l'implantation de politiques familiales municipales.

La consultation, après plusieurs rebondissements politiques, mènera à une série de mesures qui seront intégrées à la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, qui sera traitée ultérieurement.

- ***Pour une compétitivité accrue et un dialogue social renforcé – Partenaires pour la compétitivité et l'innovation sociale (Rapport Lussier)***

Ce plan d'action issu d'un groupe de travail formé à la suite du Forum des générations (2006). Il ne s'agit donc pas d'orientations clairement endossées par le MESS, néanmoins, la composition du groupe de travail (MESS, 2006), la présence importante des grands groupes (employeurs, syndicats et milieux socio-économiques) concernés directement par la conciliation familiale milite pour l'inclusion de ce document parmi les publications analysées. En effet, tout comme le MESS lui-même, le groupe se soucie de la compétitivité du Québec, notamment de la pleine participation de toutes les personnes qui composent la force de travail, dans un contexte de transition démographique. En toute logique, le plan d'action vise particulièrement les personnes immigrantes et les personnes âgées de plus de 55 ans, puisque ce sont deux groupes dont le nombre ira croissant et qui se caractérisent par une participation moindre au marché du travail. Or, l'importance d'une conciliation travail-famille harmonieuse, particulièrement pour les travailleurs d'expérience, est complètement absente de ce rapport. De fait, on ne trouve qu'une seule mention du terme, dans un contexte traitant de l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre⁶.

⁶ « En effet, il faut rappeler que c'est au Québec que les heures travaillées sont les plus courtes en Amérique. Toutefois, penser assister à une augmentation de ces heures irait à l'encontre de la tendance nord-américaine et pourrait avoir un effet contraire sur la qualité de vie (pensons, par exemple, à la conciliation travail-famille). » (MESS, 2006 : 7)

○ **Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine**

Ce document émane principalement d'Emploi Québec et du MESS, avec la collaboration du Comité consultatif Femmes, qui dépend de la Commission des partenaires du marché du travail. Il vise à orienter les efforts du MESS vers un groupe traditionnellement défavorisé par rapport au marché du travail, les femmes, en usant des leviers que sont le volet « emploi » et « solidarité sociale » du ministère. L'objectif, dans cette stratégie tout juste mise à jour, est de « *favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail, en améliorant leur intégration et leur maintien en emploi* » (MESS, 2009). De plus, la stratégie vise particulièrement les groupes de femmes dites « éloignées du travail », notamment les femmes chefs de familles monoparentales, dont on reconnaît les difficultés particulières. Ainsi, profitant des sommes investies par le *Pacte pour l'emploi*, la stratégie propose une série de mesures, dont on décrit ci-bas les plus pertinentes (MESS, 2009).

- Maintien du programme « Ma place au soleil » dans toutes les régions, révision des outils de communication et ouverture plus grande du programme « Alternative jeunesse » aux jeunes parents;
- Mise en oeuvre des projets pilotes de conciliation travail-études, issus du *Pacte pour l'emploi*, et ouverture de ceux-ci aux personnes de 25 ans ou plus;
- Intensification des efforts de sensibilisation auprès des entreprises en matière de conciliation famille-travail-études, notamment en ce qui a trait aux avantages que comporte l'implantation de mesures de conciliation au sein d'une entreprise.

○ **Plan stratégique 2008-2011, Pacte pour l'emploi, Pacte pour l'emploi plus**

Le plan stratégique du MESS ne mentionne pas de manière significative la conciliation travail-famille (MESS, 2008). Seule la page internet du *Pacte pour l'emploi* mentionne, à l'automne 2008, la mise en place de 17 projets de conciliation travail-études, sans aucune autre précision supplémentaire. Il n'a pas été possible de trouver aucune trace de ces projets dans les diverses publications ministérielles.

Recommandations sur l'offre de mesures actuelle |

Il est évident que le MESS se présente d'abord comme un facilitateur, un agent d'incitation plutôt que d'obligation. Cette conception du rôle de l'État peut s'appliquer à l'ensemble des mesures, quand il y en a, particulières à la problématique de la conciliation travail-famille de la part du MESS. Jamais le ministère ne fait usage de sa capacité d'imposer aux entreprises, aux milieux d'enseignement ou aux municipalités l'implantation de mesures de conciliation travail-études-famille. Pourtant, en vertu de sa loi constitutive et vu les conséquences des difficultés de la conciliation sur la participation des personnes au marché du travail, le MESS devrait considérer sérieusement la voie légale, puisqu'il semble qu'après de nombreuses années, la conciliation demeure difficile et source de retrait du marché du travail.

Hormis cette critique générale, il est à noter que l'offre de programmes et services du MESS se concentre uniquement sur le soutien financier aux familles et individus, essentiellement par le RQAP. Concernant ce programme, étant donné la relative nouveauté de son implantation, la principale, sinon la seule critique provient des groupes exclus, notamment les étudiants bénéficiaires de bourses d'études. En effet, les revenus des étudiants se composent non seulement de revenus d'emploi, mais aussi de montants versés dans le cadre du programme d'Aide financière du gouvernement du Québec,

de bourses institutionnelles ou de bourses de recherche des organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux. Conséquemment, ceux-ci demandent que l'ensemble de ces revenus soient considérés aux fins du calcul de l'aide versée. Or, pour les étudiants dont la principale source de revenus est l'aide financière aux études ou une bourse d'un organisme subventionnaire, se pose la délicate question de la définition du revenu au sens de la loi sur les impôts, car, au Québec, les bourses des étudiants ne sont pas imposables. Dans la mesure où l'étudiant sera amené à rembourser les sommes reçues, auxquelles seront ajoutés des intérêts à la fin de ses études, une cotisation sur le prêt consisterait en une double cotisation.

Dans une étude actuarielle datée de février 2010, le Conseil national des cycles supérieurs (CNCS-FEUQ) examinait divers scénarios d'assurance parentale, de pair avec des moyens possibles de financement. Trois scénarios de couverture sont étudiés : un premier équivalent au régime de base du RQAP, un second équivalent au régime particulier et un dernier scénario, dit « régime étudiant » aux caractéristiques adaptées à la réalité des parents-étudiants⁷. Ainsi, selon l'analyse actuarielle, il appert que les étudiants couverts par le régime de base ou particulier devraient cotiser à un taux de loin inférieur au taux général applicable à l'ensemble des travailleurs et ce, même s'ils assument l'ensemble de la cotisation (part de l'employeur et part du salarié)⁸. Il n'en demeure pas moins qu'il serait difficilement acceptable du point de vue des étudiants de voir se réduire, même d'une façon infime, les déjà insuffisantes bourses versées, sans parler des prêts. L'étude du CNCS-FEUQ traite également de cette difficulté, en démontrant que l'ajout d'une couverture pour les étudiants-parents, le tout sans cotisation de leur part, ne représenterait qu'un coût infime pour le RQAP, soit à peine 2,7 millions de dollars, sur 1,5 milliards de prestations versées annuellement pour une couverture semblable à celle offerte aux travailleurs québécois. La pertinence du besoin ne devrait donc pas se buter plus longtemps à l'argument légal, qui justifie que les revenus étudiants soient exclus du RQAP.

Recommandation 1 |

- ↳ Que tous les revenus puissent être considérés dans le calcul des prestations offertes aux parents-étudiants aux fins du RQAP ou d'un programme équivalent.

De plus, les organisations de jeunes travailleurs notent qu'il est parfois difficile pour les nouveaux pères de prendre les congés parentaux auxquels ils ont droit. En effet, dans certains milieux les congés de paternité sont mal perçus au point de constituer un frein au développement professionnel s'ils sont revendiqués. Malgré la popularité du RQAP, il serait important que les employeurs reconnaissent la possibilité pour les pères autant que pour les mères de se prévaloir du congé parental afin de laisser les nouveaux parents décider de la répartition du congé qui leur serait préférable.

Recommandation 2 |

- ↳ Que le MESS veille à ce que tout travailleur, qu'il soit étudiant ou non, puisse bénéficier pleinement de l'assurance-salaire offerte par le Régime québécois d'assurance-parentale.

⁷ Ce scénario prévoit une bourse de 5 000\$ par session attribuée pour un congé de maternité d'une durée maximale d'une session et un congé parental d'une durée maximale de 2 sessions, pouvant être pris par l'un ou l'autre des parents. (CNCS-FEUQ, 2010).

⁸ 0,756 % pour le régime de base, 0,701 % pour le régime particulier, contre 1,214 % pour les salariés et les employeurs et 0,899 % pour les travailleurs autonomes (*Ibid.*).

Outre cela, les autres mesures financières de soutien aux individus qui sont offertes par le MESS souffrent de certaines lacunes qui ont des impacts importants pour les personnes en situation de conciliation, particulièrement pour les moins favorisées. Hormis des critiques générales sur certains programmes, par exemple la Prime au travail, la principale lacune qui est notée est le manque d'efforts de communications de la part du MESS envers les personnes plus vulnérables : femmes monoparentales et immigrants par exemple. On peut également questionner l'efficacité de ces programmes en ce qui concerne les jeunes travailleurs en situation de conciliation familiale, puisque les programmes existants ne leur sont pas destinés spécifiquement et donc, ceux-ci ne peuvent en tirer profit directement. Il faut toutefois reconnaître qu'une partie de ces critiques ne sont peut-être plus d'actualité, puisque le gouvernement semble avoir intégré une partie de celles-ci, comme en fait foi l'analyse des plans stratégiques du MESS ou encore, la *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine* (MESS, 2009).

En outre, il n'existe aucun programme ou service spécifique qui soit, justement, destiné aux entreprises ou aux individus en situation de conciliation familiale. En ce qui concerne les services aux entreprises, pourtant, le Comité aviseur-femmes d'Emploi-Québec recommandait : « *En général, dans les milieux de travail encore majoritairement masculins, la norme veut que l'on continue de présumer que les personnes salariées laissent leurs obligations familiales à la porte d'entrée de l'entreprise. [...] Emploi-Québec met un coffre à outils à la disposition des employeurs et nous recommandons fortement à cet effet que des outils de sensibilisation en matière de conciliation ainsi que des modèles de nouvelles pratiques organisationnelles soient intégrés à ce coffre à outils.* » (CAF, 2008).

Recommandation 3 |

↳ Qu'Emploi-Québec, développe son offre de services afin de soutenir les entreprises désireuses d'implanter des mesures de conciliation familiale.

Au final, l'examen des publications ministérielles (plans stratégiques, rapport Lussier) montre que malheureusement, la conciliation familiale ne fait plus partie des préoccupations premières, qu'elle demeure traitée en fonction d'impératifs autres : égalité homme-femme, compétitivité du Québec, transition démographique, etc. Pourtant, le MESS, par son mandat, est concerné au premier chef par la question.

5.2.3 Ministère de la Famille et des Aînés

Le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine⁹ (L.R.Q., chapitre M-17.2) est institué suivant la scission du MESF en 2005. Il est doté de deux volets majeurs : le volet « Aînés » et le volet « Famille ». Évidemment, la responsabilité des services de garde est la principale activité de ce ministère, ce qui se reflète dans les crédits qui sont consacrés à cette mission. Ainsi, en 2008-2009, selon le rapport annuel de gestion, le soutien financier aux centres de la petite enfance et aux autres services de garde commandait 1,7 milliard de dollars sur le budget total du ministère qui est de 1,9 milliard de dollars, soit près de 90 %. À titre de comparaison, le volet « Aînés » du ministère a engendré des dépenses de 14 millions de dollars pour cette même année (MFA, 2009).

Programmes et services |

- **Centres de la petite enfance et services de garderie à contribution réduite**

Le réseau des services de garde occupe une place centrale de l'action gouvernementale envers la CTF au Québec en permettant aux parents d'enfants de moins de cinq ans de poursuivre leurs activités professionnelles ou académiques. Au 31 mars 2009, 205 823 enfants bénéficiaient d'une place en garderie à contribution réduite, soit en centre de la petite enfance (CPE), en milieu familial ou en garderie subventionnée (MFA, 2009). Pour les prochaines années, le plan stratégique du ministère prévoit la création de 18 000 places d'ici l'automne 2010 et l'autorisation de 15 000 places d'ici 2012. Ainsi, alors que l'on avait autorisé 2069 places en 2007-2008, ce sont 17 941 places à contribution réduite qui furent autorisées en 2008-2009, une progression de 867 %. De plus, la création de ces places originellement prévue sur 4 ans s'étalera plutôt sur 24 mois. Toutefois, on peut certainement douter de l'atteinte de cet objectif, puisque sur les 18 000 places prévues pour l'automne 2010, seulement 4657 étaient effectivement créées selon le rapport annuel 2008-2009 (MFA, 2009). Le dernier budget provincial ne prévoyait par ailleurs aucune somme supplémentaire pour la création du deuxième bloc de places.

- **Soutien aux enfants**

La Régie des rentes du Québec administre la mesure de Soutien aux enfants qui résulte de la politique familiale du Québec. Le ministre de la Famille est le ministre responsable de la Régie en ce qui concerne l'administration du Soutien aux enfants.

Le crédit d'impôt remboursable pour le Soutien aux enfants est versé par le gouvernement du Québec pour venir en aide aux familles. Cette mesure remplace les prestations familiales, le crédit d'impôt non remboursable pour enfant à charge et la réduction d'impôt à l'égard des familles. Elle se nomme Soutien aux enfants et comprend 2 volets :

- **Le paiement de Soutien aux enfants** : Le paiement de Soutien aux enfants est une aide financière versée à toutes les familles admissibles ayant un enfant à charge de moins de 18 ans qui réside avec elles.

⁹ Appelé ministère de la Famille et des Aînés par l'action du décret 313-2007 du 25 avril 2007.

- **Le supplément pour enfant handicapé :** Le supplément pour enfant handicapé a pour but d'aider financièrement les familles à assumer la garde, les soins et l'éducation d'un enfant dont le handicap, physique ou mental, le limite de façon importante dans ses activités de la vie quotidienne et dont la durée prévisible est d'au moins un an. La somme versée est la même pour tous les enfants admissibles selon les critères de la Régie, peu importe le handicap ou le revenu familial.

- **Soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille**

Ce programme, de même que le suivant, est issu de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, maintenant sous la responsabilité formelle du Secrétariat de la condition féminine. Le programme se retrouve intégré à la planification stratégique 2008-2012 du ministère, sous l'axe « *La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles* ». Il s'agit d'un programme de 2,3 millions, lancé en mars 2009, qui vise principalement les petites et moyennes entreprises, les associations patronales ou syndicales qui souhaitent mettre en place des mesures pour faciliter la conciliation familiale. L'objectif, selon le plan stratégique, est de soutenir 212 entreprises et associations d'ici 2012 (MFA, 2009). On parle ici d'aménager le temps de travail, avoir des horaires plus souples, des modifications aux congés accordés ainsi que la possibilité d'accumuler du temps de travail. Par l'intermédiaire de ce programme, le ministère accorde un soutien financier pouvant atteindre 10 000 \$ pour les entreprises et 50 000 \$ pour les associations. Toute PME de 250 employés ou moins, incluant les organisations à but non lucratif, est admissible au volet Entreprises. Toute association patronale, syndicale, professionnelle, sectorielle ou toute autre organisation associative, dont les activités sont principalement liées au travail, à l'emploi ou à la gestion et au développement des ressources humaines est admissible.

- **Soutien financier à des projets issus de la communauté en matière de conciliation travail-famille**

La structure et les objectifs de ce programme sont essentiellement la même que le précédent, mais vise les OBNL et les conférences régionales des élus. Le soutien offert peut atteindre 75 % du coût du projet, jusqu'à concurrence de 50 000\$. En 2008, ce sont 26 projets qui furent soutenus, pour un montant total de 9,9 millions de dollars, sur un objectif de 40 projets d'ici 2012 (MFA, 2009).

Recommandations sur l'offre de mesures actuelle |

Les services offerts aux entreprises par le MFA sont du même ordre d'importance que ceux du ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale. Les effets sont probablement positifs pour les entreprises qui en profitent, mais il faut reconnaître que l'ampleur de ces programmes ne sera peut-être pas suffisante pour amener un changement structurel, pourtant nécessaire vu l'ampleur des changements démographiques à venir, dans la prise en compte des besoins de conciliation des jeunes travailleurs et étudiants.

Le réseau des services de garde et de centres à la petite enfance est une grande réalisation québécoise, inégalée au niveau continental. Malheureusement, des problèmes d'accès demeurent et sont criants. Les tracas que subissent les parents pour accéder à une place en centre de la petite enfance ne se

situent pas seulement au niveau du nombre de places et de l'accessibilité géographique de celles-ci. Il faut reconnaître que les méthodes préconisées afin de soumettre sa candidature sont également passablement inefficaces. Une certaine amélioration s'est produite depuis 2005, avec la mise en place de certaines initiatives régionales visant à informer des CPE disposant de place et à permettre l'inscription à ceux-ci. Malheureusement, ces initiatives sont toutes sur base volontaire, ce qui rend leur utilité au mieux marginale. Le ministère affirme que cette gestion des listes d'attente sur base régionale est la meilleure, mais au vu des ratés récents et passés, il est permis d'en douter.

Par ailleurs, le dernier rapport portant sur la *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en 2008*, publié après quelques délais au courant de l'hiver 2010¹⁰ révèle que 98,2 % des CPE ont une liste d'attente, un pourcentage qui s'élève à 93,2 % pour les garderies. Le nombre moyen d'enfants en attente est de 536 en moyenne pour les CPE et de 313 enfants pour les garderies (MFA, 2009). Évidemment, ces données impressionnantes sont à considérer avec sens critique, puisqu'une simple multiplication de la moyenne d'enfants en attente et du nombre d'établissements produit le chiffre astronomique de 764 100 enfants. Or, selon le dernier recensement, il y aurait au Québec 375 000 enfants en âge de fréquenter une garderie (0-4 ans), ce qui démontre que la gestion des listes d'attente demeure, plus de dix ans après l'inauguration des premiers CPE, pour le moins imaginative. D'un simple point de vue de bonne gestion publique, il est curieux que l'on planifie l'ouverture de dizaines de milliers de nouvelles places, alors que l'on ne connaît pas la nature réelle des besoins à combler. Le dernier budget provincial, à cet égard, ne contient pas de nouvelles sommes à même de remplir la promesse gouvernementale d'autoriser 15 000 nouvelles places. Il semble donc que le développement du réseau de CPE et de garderies subventionnées devra s'interrompre à partir de 2011. Or, si l'on mesure mal l'ampleur réelle des besoins, il est évident que ceux-ci sont très loin d'être comblés. Ainsi, l'augmentation du nombre de naissances des dernières années ne pourra qu'amplifier cette divergence entre l'offre de services et les besoins des jeunes familles.

Recommandation 4 |

↳ Que le gouvernement du Québec poursuive le développement du réseau de centres de la petite enfance et qu'il respecte sa promesse d'autoriser 15 000 nouvelles places d'ici l'automne 2012.

De plus, l'offre de services de garde éducatifs devrait également tenir compte du caractère atypique du travail de plus en plus de jeunes. Les horaires variables et les statuts particuliers de certains jeunes travailleurs (comme ceux à contrat et les travailleurs autonomes) ne correspondent pas toujours aux principes établis pour les centres de la petite enfance.

« À cet égard, les écrits sont clairs et convergent vers les mêmes conclusions. Tout d'abord, il apparaît de manière évidente que les besoins de garde de ces parents ne sont pas comblés par les services offerts en général, ceux-ci étant encore largement dispensés le jour, du lundi au vendredi. [...] Par ailleurs, le travail atypique des parents comporte également comme conséquence le recours à plusieurs modes de garde différents, souvent chaque semaine.

¹⁰ Jocelyne Richer. 2009. « Garderies au Québec : un portrait obsolète », *Cyberpresse*, 22 novembre. En ligne, <<http://www.cyberpresse.ca/actualites/quebec-canada/politique-quebecoise/200911/22/01-923996-garderies-au-quebec-un-portrait-obsolete.php>> (Consulté le 9 juin 2010).

Fréquemment, il s'agira d'une combinaison de services formels et de services informels, mais sachant qu'une des dimensions à privilégier en matière de qualité tient à la continuité dans la fréquentation d'un service par l'enfant, on peut se demander comment les enfants réagissent à ces multiples arrangements. Parmi les services informels utilisés, les grands-parents, surtout les grands-mères, sont particulièrement sollicités. Enfin, fait plutôt inattendu, plusieurs écrits rapportent que le travail atypique des parents a pour conséquence d'augmenter la participation des pères aux soins de leurs enfants. Si des auteures soulignent cette "retombée positive", on estime qu'il s'agit là d'un chemin compliqué pour en arriver à l'égalité entre les sexes dans le couple! » (MESF, 2003)

Or, l'examen du dernier portrait du réseau des CPE et des services de garde révèle qu'une très faible minorité d'établissements sont en mesure de répondre aux besoins des jeunes travailleurs atypiques, comme le montre le tableau suivant.

Tableau 11 : Distribution des installations de CPE et des garderies, selon les modes de garde particuliers, 2008

Modes de garde particuliers	CPE		Garderies		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Soir	8	0,6	9	1,5	17	0,9
Nuit	1	0,1	1	0,2	2	0,1
Fin de semaine	10	0,8	7	1,2	17	0,9
« Sur appel »	215	16,6	63	10,5	278	14,6
Temps partiel	881	67,9	241	40,1	1 122	59,1
Programme particulier à la demi-journée	18	1,4	18	3,0	36	1,9

Source : MFA, 2009

Le MFA devrait prendre en compte davantage la réalité des jeunes et encourager le développement de services adaptés, notamment en modifiant la grille de classement utilisée pour l'octroi de permis de services de garde. Les parents-étudiants sont également dans la même situation, eux qui n'ont que très rarement un horaire de 8 h à 16 h du lundi au vendredi, et qui subissent des périodes d'intensité variables durant une session (c.-à-d. rentrée scolaire vs périodes d'examen). Leurs besoins de garde sont donc eux aussi souvent atypiques. Pour faire face à cette situation, le Ministère de la Famille et des Aînés reconnaît déjà l'existence des haltes-garderies, qui offrent des services atypiques. De tels services correspondent beaucoup mieux aux horaires atypiques de milliers de jeunes travailleurs et d'étudiants. Des expériences existent déjà dans plusieurs endroits, dont des institutions d'enseignement universitaires (FEUQ, 2007). Toutefois, cette question ne doit pas être dissociée de ce qui rend nécessaire cette forme de garde, c'est-à-dire l'atypisme grandissant du travail et les pressions que cela implique sur les individus et les ressources collectives. Comme le mentionne l'étude du MESF déjà cité, il faut aussi « se demander jusqu'où iront les demandes de flexibilité provenant du monde du travail et, en contrepartie, comment les entreprises définissent leur responsabilité sociale » (MESF, 2003).

Le MFA a également un rôle primordial à jouer pour améliorer les services de garde sur les campus et ainsi faciliter la conciliation des études et de la famille. En accordant une vocation spéciale aux CPE des campus, le ministère reconnaîtrait l'importance, la nécessité et l'urgence de pallier les problèmes d'accessibilité aux services de garde que vivent les étudiants-parents. Du reste, cette vocation spéciale n'empêcherait nullement les CPE de conserver leur autonomie. Concrètement, le MFA se doit encore

d'augmenter le nombre de places en garderie à contribution réduite sur les campus, tout en réservant au moins 50 % des places aux étudiants-parents. Cette mesure ne remettrait pas en cause l'une des missions des CPE en milieu universitaire qui est de répondre aux besoins de la communauté universitaire (employés, professeurs, chargés des cours, etc.).

Recommandation 5 |

- ↳ Que le Ministère de la Famille et des Aînés favorise la création de garderies et de haltes-garderies adaptées aux besoins des jeunes travailleurs et étudiants.

5.2.4 Ministère du Travail

Le ministère du travail (MTQ), institué en vertu de la *Loi sur le ministère du Travail* (L.R.Q., chapitre M-32.2), n'a pas d'énoncé de mission en tant que tel. Il faut comprendre que le rôle du ministère est essentiellement un rôle d'arbitre des relations de travail au plan légal et réglementaire, rôle qu'il occupe depuis sa création. Ainsi, le MTQ ne gère pas de grands programmes comme le MESS, mais plutôt l'ensemble légal qui sous-tend les relations de travail au Québec : Le *Code du travail*, pour les conventions collectives, la *Loi sur les normes du travail* (LNT), pour les conditions de travail minimales et finalement, la *Loi sur les décrets de convention collective*, qui permet d'imposer à des tiers le résultat d'une négociation. Afin de veiller à l'application de ces lois, le MTQ est assisté de la Commission des normes du travail pour la LNT et de la Commission des relations de travail pour la LNT et le Code du travail. Le ministère du Travail est également responsable de l'encadrement législatif de l'industrie de la construction, par l'entremise de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Le MTQ est donc essentiellement concerné par la conciliation familiale par sa responsabilité en matière de convention collective et de celles qui découlent de la LNT.

Examen des publications ministérielles |

- **Plan stratégique 2009-2012**

Ce plan stratégique se concentre sur trois enjeux dits « prioritaires », soit l'adaptation des lois du travail aux mutations économiques et sociales, le maintien de relations de travail harmonieuses et l'efficacité et la qualité de l'organisation du ministère en tant que tel. Seul le dernier enjeu comporte une dimension en rapport avec notre sujet, soit l'objectif 4.3 : « Favoriser l'équilibre entre les besoins des personnes et ceux de l'organisation ». À cette fin, le ministère produira un « plan de travail en 2009-2010 dans lequel il présentera la nomenclature des mesures existantes qui favorisent la conciliation travail-famille, la formation en emploi et d'autres aspects de la vie personnelle de même que le bilan de leur utilisation et une évaluation de la pertinence d'en ajouter » (MTQ, 2009a).

- **Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2008**

Le ministère du Travail exerce son rôle de vigie par l'obligation faite aux employeurs de déposer leur convention collective auprès du ministère pour que celle-ci soit effective (art. 72 du *Code du travail*). Ainsi, depuis 1978, avec une interruption de quelques années, le MTQ regroupe un certain pourcentage de ces conventions dans le but de produire un portrait statistique des conventions collectives au Québec. Pour l'année 2008, ce sont 1630 conventions visant 174 000 salariés, soit près de 85 % des

conventions déposées qui furent compilées. Alors que les éditions précédentes ne comprenaient que des conventions d'entreprises de plus de 50 salariés, l'édition 2008 comprend de surcroît 777 conventions issues d'unités de négociation de moins de 50 salariés. Il est donc évident que ce portrait constitue un excellent indicateur de la présence, ou non, de mesures de conciliation familiale dans les entreprises québécoises.

Tableau 12 : Pourcentage de présence de mesures diverses de conciliation travail-famille dans les conventions collectives du *Portrait statistique*, édition 2008

Mesure	Pourcentage des conventions collectives analysées (%)	Conventions collectives analysées entre 2005 et 2008 *
Congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié	97,3	
Congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié	i.d.	
Congé payé à l'occasion du mariage du salarié	72,7	
Congé payé en cas de divorce du salarié	5,34	
Congé payé lors d'une naissance (congé de paternité) ou d'une adoption	85,89	
Congé de maternité	80,98	
Congé parental	70,31	
Congés mobiles	96,44	
Demi-journée	i.d.	
Congés mobiles, unités de 49 salariés ou moins	94,08	
Demi-journée, unités de 49 salariés ou moins	i.d.	
Comité conjoint traitant de conciliation travail-famille	0,55	1,0
Politique visant la mise sur pied d'un programme de conciliation travail-famille	0,43	0,3
Comité conjoint sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT)	1,47	1,6
Politique concernant l'ARTT	1,60	10,9

Source : MTQ, 2009b : F-17, F-18, F-19, F-20, F-21, F-22, F-23, F27, F-32, I-12, F-12b

*Source : FTQ, 2009. Recension et compilation effectuées à partir des éditions du *Portrait statistique des conventions collectives au Québec* du MTQ, entre 2005 et 2008.

Il semblerait donc, à l'examen de ces données, que la conciliation familiale soit pour le moins singulièrement ignorée lors des négociations de conventions collectives. Comme il est essentiellement question ici d'entreprises de plus de 50 employés, syndiquées, qui devraient être les premières à offrir ce type de mesures, on peut imaginer que la situation est encore moins favorable dans les entreprises en général. Pire encore, si l'on compare ces données avec leurs équivalentes issues du portrait de 2003, on constate que la proportion d'entreprises offrant des mesures facilitant la conciliation familiale est au mieux stable et qu'au pire elle est en recul.

- ***Recueil de cas vécus en conciliation travail-famille, Portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003 au regard de la conciliation du travail avec la famille et La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : Quelques exemples de dispositions de convention collective***

Le premier de ces documents présente neuf exemples d'entreprises où des mesures de conciliation diverses sont appliquées. Le second, quant à lui, fait usage des conventions collectives déposées auprès du MTQ pour présenter les dispositions présentes dans les conventions de l'année 2003, encore une fois sous l'angle de la conciliation familiale. Le dernier document présente des illustrations concrètes de dispositions de convention collective permettant d'améliorer la conciliation familiale. Il s'agit des dernières publications en date de la part du MTQ sur le sujet.

La publication du MTQ faisant le portrait statistique des conventions collectives sur une base annuelle depuis 2003 au Québec est riche d'enseignement sur les éléments de CTF. Dans son édition de 2005 (MTQ, 2005a), le MTQ affirmait que : *« si les priorités syndicales dans les négociations collectives concernent principalement l'accroissement des salaires ainsi que la protection des avantages sociaux, il n'en demeure pas moins que les préoccupations du monde du travail s'élargissent depuis quelques années. Un certain nombre de clauses de conventions collectives peuvent apporter des réponses, au moins partielles, à la problématique de la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale, sans nécessairement se retrouver dans un chapitre précis des ententes négociées ».*

L'étude de 2009 est fondée sur l'étude de 1 630 conventions collectives, assujettissant près de 174 000 salariés, un échantillon représentant près de 85 % des conventions collectives conclues en vertu du Code du travail et déposées au MTQ au cours de l'année de référence (MTQ, 2009). On y lit entre autres que sur les 1 630 conventions analysées :

- Seulement 8 faisaient mention de l'existence d'un comité conjoint traitant de CTF
- Seulement 7 faisaient explicitement mention de l'existence d'une politique visant la mise sur pied d'un programme de CTF
- Aucune de ces 7 n'offrait de précisions sur la responsabilité de ce programme.

Dans les conventions collectives, la CTF constitue donc très rarement une thématique particulière et la solution aux problèmes soulevés par la CTF y revêt donc rarement un caractère unique. En effet, c'est plutôt en tenant compte d'un éventail de dispositions qui poursuivent souvent plus d'un objectif que la problématique de la CTF peut être appréhendée et que des éléments de réponse peuvent être graduellement apportés et, par la suite mis en œuvre.

- ***Concilier travail et famille : Un défi pour les milieux de travail***

Bien que datant de 2001, la pertinence du plan d'action du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) demeure. Composé de représentants du monde syndical et patronal, le CCTM visait par ce document à inciter les milieux de travail à développer des moyens concrets pour aider leurs employés à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Fruit d'un consensus entre des acteurs patronaux et syndicaux, le document faisant valoir, appuyé par des exemples de mesures types et d'expérience vécues, les bénéfices associés aux pratiques de CTF en proposant aux intervenants du monde du travail une approche et des outils pour les aider à mener à bien leurs démarches (CCTM, 2001). La démarche mettait également en exergue l'importance de la concertation de tous les acteurs

impliqués dans les mesures à adopter ainsi que de la prise en compte du contexte propre à chaque organisation. Louise Doyon, alors présidente du CCTM soulignait très justement à l'époque déjà que « *la difficulté actuelle de concilier les responsabilités familiales avec celles du travail entraîne des conséquences coûteuses autant pour les entreprises que pour les employés et leurs familles. À l'inverse, les milieux de travail qui mettent en place des mesures de conciliation notent souvent une amélioration du climat du travail et de la productivité, une diminution de l'absentéisme et une plus grande motivation du personnel. Le défi de la conciliation doit donc se comprendre non pas comme une contrainte dont il faut atténuer les effets, mais au contraire comme une occasion à saisir pour améliorer à la fois les conditions de travail et le fonctionnement de l'entreprise* »¹¹. Bien que ce document compte dix ans d'âge, les postulats qui y sont amenés mériteraient que les acteurs non gouvernementaux (employeurs et syndicats) s'y arrêtent.

Recommandations sur l'offre de mesures actuelle |

Il est évident que la toute amélioration de l'offre de mesures actuelle du ministère du Travail devrait débiter par une adaptation des normes du travail aux nouvelles réalités socio-économiques du Québec. Au Québec, près de 6 personnes sur 10 ne sont pas syndiquées et dépendent donc essentiellement de la Loi sur les normes du travail (LNT) pour fixer leurs conditions de travail. En général, la syndicalisation est reconnue, ainsi que nous le verrons, comme étant le meilleur véhicule pour obtenir de meilleures conditions de conciliation. Or, en ce qui a trait aux travailleurs non-syndiqués, nombreux sont les groupes, dont le CAF, à trouver que la LNT facilite très peu la conciliation de la vie familiale avec le travail. En ces termes, le CCF (feu CAF) fait état des constats et recommandations suivants (CAF, 2008) :

« Selon la LNT, les travailleuses et travailleurs ont droit à 10 jours de congé non rémunérés pour obligations familiales. Mais [...] les personnes à faible revenu ne peuvent pas se prévaloir de ces jours de congé à cause de la perte de revenu qu'ils entraînent. Il nous apparaît primordial que la LNT soit amendée afin qu'une personne ait droit à cinq jours de congé rémunéré pour obligations familiales, fractionnables avec le consentement de l'employeur.

Également, dans la LNT, les travailleuses et travailleurs ont droit à deux semaines de vacances payées après un an de service et à trois semaines de vacances payées après cinq ans de service. Pour permettre aux familles de passer plus de temps ensemble et de renforcer les rapports familiaux, la LNT devrait être amendée pour qu'une personne salariée ait droit à trois semaines de vacances après deux ans de service continu. »

Au-delà des congés qui permettent au travailleur de se rapprocher de son environnement familial, l'autre élément de la LNT à être pointé du doigt par le CCF est un manquement dans la prévisibilité des horaires qui donnerait un délai raisonnable aux parents pour organiser leur horaire en conséquence.

« Des horaires variables et non déterminés à l'avance, l'insuffisance des heures de travail et des taux de roulement élevés sont autant de facteurs qui rendent presque impossible la conciliation minimalement harmonieuse des responsabilités professionnelles et familiales. Malheureusement, cette réalité constitue encore la norme pour trop de travailleuses en situation de vulnérabilité.

¹¹ Communiqué émis le 15 novembre 2001. Source : <http://www.cctm.gouv.qc.ca/publications/publication.htm>

Pour cette raison, nous recommandons que la LNT soit amendée afin que toute personne salariée puisse refuser de faire des heures supplémentaires au-delà d'une heure après sa journée normale de travail. De plus, qu'une personne salariée ait le droit de connaître son horaire ainsi que son lieu de travail au moins une semaine à l'avance et, enfin, que les personnes salariées soient éligibles à une prime de disponibilité pour les heures non travaillées pendant lesquelles l'employeur a exigé qu'elles demeurent disponibles. »

Ainsi, l'organisme *Au bas de l'échelle* mentionne que chaque année, les femmes perdent plus de journées de travail que les hommes en raison d'obligations personnelles ou familiales (*Au bas de l'échelle*, 2004). En 2004, les femmes s'étaient ainsi absentes 10 journées durant l'année tandis que les hommes, pour leur part, ne s'étaient absentes qu'une journée et demie en moyenne. Sur l'ensemble des personnes non syndiquées du Québec, une personne sur quatre n'a pas un an de service continu chez le même employeur et plus de la moitié ne dépassent pas 5 ans de service. En conséquence, beaucoup de personnes non syndiquées n'ont pas droit à 3 semaines de vacances.

Par ailleurs, les horaires de travail imposés par les employeurs pourraient dans plusieurs cas être mieux adaptés à la réalité des jeunes parents. En effet, plusieurs types de travail nécessitent l'accomplissement d'un certain nombre d'heures par semaines qui est généralement réparti sur une semaine de cinq jours. Il serait intéressant que les nouveaux parents puissent opter pour une répartition alternative de leurs tâches. En ce sens, ils pourraient répartir le nombre d'heures requis sur une semaine de quatre jours au lieu de cinq. Dans la même optique, la possibilité d'effectuer un retour progressif au travail suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant devrait être envisagée. En effet, généraliser cette possibilité permettrait de faciliter l'adaptation des nouveaux parents à leur nouvelle réalité afin de progressivement leur permettre de trouver un équilibre entre leurs obligations familiales et professionnelles.

Somme toute, il faut retenir que les politiques et les pratiques régissant le temps de travail ont une incidence sur l'égalité entre les sexes et qu'à ce titre une LNT améliorée et revue, permettrait une plus grande équité dans le partage des responsabilités familiales en plus de profiter aux personnes non syndiquées. Ces constats ne sont pas nouveaux et se retrouvent également dans le Rapport sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle (rapport Bernier), déposé en 2003 et dont les recommandations furent malheureusement ignorées par le gouvernement (MTQ, 2003).

Recommandation 6 |

- ↳ Modifier la Loi sur les normes du travail (LNT) afin d'y inclure des éléments favorisant les aménagements du temps de travail, notamment les recommandations 14, 19, 28 et 51 du rapport Bernier (voir Annexe A).

Tout changement dans le statut d'emploi s'accompagne souvent d'exclusions ou à tout le moins, de grandes disparités de traitements dans les conditions de travail et les régimes de protection fondées sur le statut d'emploi, que l'on pense par exemple au mode d'indemnisation des congés ou des absences ou à l'octroi de certains avantages liés à une exigence de durée de service continu. Du côté des travailleurs autonomes, les besoins se situent surtout au plan des mesures de protection du revenu en cas de chômage, de congés parentaux et de maternité, de vacances annuelles. À cela viennent s'ajouter les

coûts plus élevés qu'ils doivent assumer pour bénéficier du régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du régime des rentes, sans compter le fait qu'ils ne bénéficient pas de régimes complémentaires de retraite ni d'assurances collectives.

En effet, nos principales lois du travail ayant été conçues et élaborées pour répondre aux besoins et aux attentes des personnes qui se trouvent dans une situation de salariat de type classique. Le Rapport Bernier a eu tôt fait de constater qu'un effort législatif important serait nécessaire pour adapter nos divers régimes de telle sorte qu'ils puissent répondre adéquatement aux attentes des travailleurs atypiques dont on sait qu'ils constituent une part non négligeable de la main-d'œuvre active, soit plus du tiers, et qu'ils sont là pour rester (MTQ, 2003). Bien qu'il existe dans certaines lois quelques dispositions visant à tenir compte de la situation particulière de certains salariés atypiques, on observe qu'il subsiste encore de nombreux écarts dans les niveaux de protection dont bénéficient les travailleurs en situation non traditionnelle et les salariés classiques.

Discuter de conciliation familiale à notre époque, c'est indirectement se soucier des conditions de travail atypiques et de la nécessité d'assurer une plus grande accessibilité aux lois de travail et, partant, à une meilleure protection sociale. Si le 20^e siècle a vu la normalisation d'un rapport d'équité homme-femme, l'entrée dans le 21^e siècle devra s'accommoder du défi de baliser le droit québécois, tant du point de vue de l'accès de ces travailleurs aux principaux régimes de protection sociale, qu'à celui du niveau même de protection sociale en fonction du statut d'emploi. En effet, la notion même de conciliation familiale sous-tend la recherche d'une flexibilité en échange de laquelle parfois, le jeune parent ira jusqu'à troquer son filet social ou ses avantages sociaux en optant pour un statut d'emploi précaire, faute de meilleur accommodement possible.

5.2.5 Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)

Le MELS est concerné par la conciliation familiale essentiellement par son programme d'Aide financière aux études (AFE). On reconnaît généralement quatre contributeurs dans le cadre du financement des études postsecondaires. On entend par là que la responsabilité peut et doit être partagée entre ceux-ci, en fonction de la capacité financière de chacun. Ces quatre contributeurs sont l'étudiant, la famille, l'État et l'entreprise privée. Chacun des contributeurs a des motifs différents de soutenir le projet d'études d'un individu. Pour ce dernier, on concède que l'éducation apporte des bénéfices dont il récoltera les fruits toute sa vie. Sa famille doit le soutenir, en vertu de l'obligation qu'elle a envers lui. La famille étant le principal déterminant socioéconomique d'un individu il est évident que l'importance de sa contribution au projet d'études dépasse généralement la simple contribution financière.

L'État, de son côté, a tout avantage à soutenir l'éducation de ses citoyens. Il va sans dire que le niveau d'éducation de la population vient soutenir la vie démocratique d'un État, en plus de permettre de développer une économie dynamique et compétitive. Par ailleurs, l'État retire aussi un bénéfice fiscal de ce soutien aux études. En effet, il y a un lien direct entre le niveau d'éducation et le taux d'emploi, ainsi que le niveau des salaires. Enfin, l'entreprise privée elle-même bénéficie d'une main-d'œuvre bien formée, dont l'imagination et les capacités d'adaptation au progrès et d'innovation reposent sur une éducation de haute qualité.¹²

¹² Repris de FEUQ, 2009.

Programmes et services |

○ Programme d'aide financière aux études

Dans le régime de prêts et bourses, par reconnaissance de la condition des parents étudiants, on prévoit quelques mesures particulières pour ceux-ci, notamment :

- **Modulation des frais de subsistance** : L'étudiant chef de famille monoparentale ou enceinte de 20 semaines peut réclamer des frais de subsistances supplémentaires. Ces frais sont reconnus pour chaque enfant de 18 ans ou plus qui demeure avec l'étudiant et pour chaque enfant de moins de 18 ans dont l'étudiant a la garde sans percevoir d'allocations familiales. Les frais de subsistance seront aussi haussés si l'étudiant ne reçoit pas le maximum des allocations familiales, si la personne vit seule, si son conjoint est également aux études à temps plein et lorsque celui-ci bénéficie de l'assurance-emploi.
- **Frais de garde** : Pour chaque enfant âgé de 0 à 11 ans ou pour les enfants de 12 ans et plus souffrant d'une déficience fonctionnelle majeure ou de troubles mentaux, selon certaines modalités. L'accès à une place de garderie subventionnée est également pris en compte.
- **Modification de statut** : L'AFE accorde à certains étudiants parents, étudiants à temps partiel, la possibilité d'être considérés, aux fins du calcul de l'aide financière accordée, comme des étudiants temps plein.
- **Autres mesures** : prolongation de l'admissibilité au programme afin de couvrir les frais liés aux enfants à charge, reconnaissance de l'autonomie de l'étudiante dès la 20^e semaine de grossesse, admissibilité à l'aide financière pendant la période d'été, exclusion des premiers 1 200 \$ de pension alimentaire du calcul (voir ci-dessous), exemption temporaire du remboursement de la dette.

Il s'agit d'un éventail de mesures relativement étendu, surtout si l'on compare la situation des étudiants parents québécois avec celle du reste du Canada. Néanmoins, de nombreuses lacunes demeurent. Le régime lui-même n'est pas exempt de critiques et ces manques se répercutent durement sur la condition financière des étudiants parents. Ainsi, l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) à la suite de quelques exemples de calculs de l'aide octroyée concluait que « *le soutien financier gouvernemental ne permet pas souvent aux parents-étudiants de dépasser les seuils de pauvreté établis par le gouvernement lui-même. Ces aides deviennent nettement insuffisantes lorsqu'il s'agit de parents d'enfants de plus de 6 ans, alors que les frais des services de garde (7 \$ par jour) sont souvent une dépense nécessaire dans l'organisation du temps des parents et que les besoins vestimentaires, le coût des fournitures scolaires et des activités sont à la hausse par rapport à ceux d'un enfant d'âge préscolaire.* » (IREF, 2007)

○ Les services de garde : centre de la petite enfance et halte-garderie

Les services de garde en milieu universitaire constituent un des premiers supports pour les étudiants parents. Il convient de préciser que les Centres pour la petite enfance (CPE) avaient été mis en place dans le cadre de la conciliation familiale en tenant compte des horaires traditionnels du marché du travail : le jour du lundi au vendredi à temps plein, de 8 h à 18 h. Ces horaires sont adaptés à la réalité

traditionnelle du marché du travail. Or, les horaires académiques et les besoins des étudiants sont variables. Les cours du soir, la participation aux conférences ou colloques, les travaux en équipe, la collecte des données, les rencontres avec les professeurs ou le directeur de recherche, les expériences en laboratoire, les examens à la maison, les recherches sur le terrain, etc., sont autant des facteurs qui font varier les horaires des étudiants. Cela demande plus de flexibilité dans les services de garde. Hormis ce manque de flexibilité, l'accès à une place dans les délais raisonnables est aussi un problème que beaucoup d'étudiants parents rencontrent quand vient le temps d'accomplir les activités académiques (CNCS-FEUQ, 2007). Les listes d'attente sont très longues et les places sont insuffisantes.

- **Principales mesures de conciliation dans les organisations en milieu scolaire**

En ce qui concerne les établissements collégiaux et d'enseignement professionnel, les initiatives sont très variées, passant des groupes d'entraide pour les parents aux études aux bourses spéciales, aux congés parentaux, sans parler des services de dépannage financiers, accessibles autant aux étudiants parents qu'aux autres. Il n'en demeure pas moins que le panorama des services offerts dans ces établissements est lacunaire, pour ne pas dire inexistant.

Dans les universités, la plupart des services disponibles aux étudiants parents sont offerts via les services à la vie étudiante, les associations étudiantes et les organismes institutionnels (groupes des femmes notamment) et communautaires. La grande majorité des universités québécoises offrent des bourses de soutien et sont habilitées à mettre en place des règlements pour les études spécifiant les responsabilités et les devoirs des étudiants-parents dans le cas par exemple des examens, de congés parentaux ou visites prénatales. De plus, les universités ont très souvent des ressources pour offrir des services-conseils. Les services offerts par les universités sont d'ordre général et s'adressent à tous les étudiants dans la plupart des cas. Rares sont les universités, d'un point de vue institutionnel, qui offrent des services particuliers aux étudiants parents, d'autant plus qu'il n'existe, pas plus qu'au collégial d'ailleurs, de financement direct pour déployer ce genre d'activités. À vrai dire, la réalité des étudiants parents ne fait pas encore partie de la culture institutionnelle des universités québécoises.

La méconnaissance qu'ont les établissements de leurs clientèles spécifiques (étudiants étrangers, étudiants issus de milieux défavorisés, étudiants-parents, etc.) est critique et devrait faire l'objet d'efforts soutenus; en ce sens, il faut souligner les efforts menés par l'Université du Québec par l'entremise du projet ICOPE, tout en déplorant que ce type d'initiative ne soit pas plus étendu et systématisé.

En 2004, le MEQ rendait publique une étude sur le soutien et les services offerts aux étudiantes enceintes ayant récemment accouché. Cette étude, la seule du genre, fut menée sur 35 cégeps et 7 universités. Malgré la sensibilité des institutions à l'endroit des étudiantes enceintes et l'existence de mesures de soutien prénatal ou psychologique, ou encore de possibles arrangements académiques allant des aménagements horaires aux congés académiques, en passant par des ajournements pour les remises de travaux, il faut remarquer l'absence de politique-cadre émanant du MELS à cet endroit. Autrement dit, s'il existe certes des accommodements pour faciliter le cheminement scolaire des étudiantes enceintes ou des jeunes mères, il n'existe aucune norme ou balise pour conduire les interventions des établissements. Aux cycles supérieurs universitaires de surcroît, la suspension peut devenir problématique puisque les étudiants ne disposent que de deux sessions de suspension pour la

totalité de leurs études, sans quoi l'institution peut refuser le diplôme. Pourtant, l'insertion d'un règlement de congé parental est chose courante dans les universités anglophones. On peut citer le cas de l'Université de Toronto où la politique prévoit par exemple, un congé parental pour les étudiants des cycles supérieurs (CNCS-FEUQ, 2007).

Il ne faut donc pas se surprendre que dans nombre d'établissements, les quelques services offerts le sont généralement par les associations étudiantes. Il s'agit essentiellement de services d'ordre financier sous forme de bourse aux étudiants parents. Des associations comme la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) et Concordia Student Union (CSU) financent des haltes-garderies. Outre les services d'aide financière, les associations étudiantes organisent et financent aussi certaines activités sociales et commandent des études à l'occasion.

Les groupes institutionnels et communautaires viennent en appui de ces initiatives. En effet, il existe au sein des universités plusieurs groupes ou organismes féministes qui offrent des services ou qui jouent un rôle de représentation politique auprès de l'institution universitaire auxquels ils sont rattachés. Ces services peuvent être des organisations d'événements, des prix, bourses et autres distinctions, des services d'aide et de références, des représentations politiques auprès de l'administration et du gouvernement, des représentations à des colloques, conférences ou séminaires.¹³

Dans un autre ordre d'idée, il y aurait lieu de se questionner quant à la capacité de l'étudiant parent de s'absenter pour des raisons familiales exceptionnelles et hors de contrôle et ce, en dépit d'exams ou de la tenue d'activités obligatoires. La plupart du temps, l'autorisation de ces absences et les arrangements académiques qui en découlent sont de la prérogative des professeurs et dépendent de leur bon vouloir. La mise en œuvre de politiques formelles concernant le droit des parents à s'absenter sans que cela ne porte préjudice à leur cursus ou à leurs résultats est une piste qui mériterait d'être encouragée par le MELS.

- **Politiques des organismes subventionnaires**

Enfin, il est à noter que depuis plus de trois ans, les organismes subventionnaires provinciaux (FQRNT, FRSQ, FQRSC) se sont prononcés en faveur des étudiants parents, et plus particulièrement des jeunes mères. Les Fonds accordent désormais quatre mois de congé parental rémunéré pour leurs bénéficiaires et permettent un prolongement de 12 mois, partiellement rémunéré (CNCS-FEUQ, 2007).

Les présentes politiques méritent d'être saluées certes, mais seuls les étudiants à temps plein sont éligibles aux Fonds subventionnaires. Or, pour concilier les études et la famille, les étudiants parents n'ont souvent d'autre choix que de poursuivre les études à temps partiel. De plus, les Fonds octroient des bourses basées sur l'excellence académique; sachant par ailleurs que les étudiants parents sont aux prises avec de lourdes charges (académiques, familiales, professionnelles, etc.), on peut imaginer qu'il est plus difficile pour ceux-ci d'obtenir un dossier d'excellence répondant aux exigences des Fonds. Ainsi, les politiques suivies par les organismes subventionnaires ont une portée limitée sur la conciliation études-famille, limitée non pas par manque de volonté, mais plutôt par le champ d'action de ceux-ci.

¹³ Repris de CNCS-FEUQ, 2007.

Recommandations sur l'offre de mesures actuelle |

Du côté étudiant, les critiques sont nombreuses, comme en fait foi la Trousse de l'AFE, une publication de la FEUQ (2009). En ce qui concerne les critères du programme, la modification du statut d'un étudiant, de temps partiel à temps plein, évoquée ci-dessus, n'est applicable jusqu'à ce que l'enfant à charge soit en âge obligatoire de fréquenter une institution scolaire. Seulement, les dépenses des parents vont justement augmenter au moment où l'enfant devra fréquenter l'école autant que l'horaire des parents devra s'adapter à cette nouvelle situation. Or, les coûts non directement associés aux études tels que la nourriture et le logement augmentent dramatiquement pour les étudiants parents et ceux-ci doivent réduire leurs dépenses liées au matériel scolaire pour permettre d'assurer une qualité de vie autant pour les parents aux études que pour les enfants à charge.

Les étudiants parents vivent des problèmes particuliers quant à l'endettement, comme le montrent les données présentées à la section 2.2.1. Ils s'endettent plus que les autres, en raison de dépenses supplémentaires importantes, comme les frais de garde et de déplacement, ainsi que les dépenses en loyer et en alimentation, beaucoup plus élevées que chez les étudiants sans enfant à charge. Pour eux, le remboursement des prêts et bourses dès la fin de leurs études est un très lourd fardeau. Pour ces étudiants parents, la période d'admissibilité aux bourses, puisque trop courte, est donc problématique.

Le niveau de l'aide financière consentie aux étudiants parents est également inadéquat, si l'on prend en compte les montants consentis par l'Aide financière en comparaison du seuil de faible revenu de Statistique Canada. Le prêt maximal (dont une partie seulement sera reconvertie en bourse) de l'AFE pour un étudiant universitaire est de 15 662 \$. Viennent s'ajouter à cela des montants supplémentaires pour enfants à charge de 3 522 \$ (1 enfant), 4 457 \$ (2 enfants) ou 5 396 \$ (3 enfants et plus). En 2006, pour une ville de 500 000 habitants ou plus, le Seuil de faible revenu (SFR) était évalué à 21 202 \$ pour une personne seule. Ce taux variait entre 18 147 \$ et 18 260 \$ pour des villes de plus petite taille. Pour deux personnes, dans une ville de 500 000 habitants et plus, le SFR était évalué à 26 396 \$, et à 32 450 \$ pour trois personnes. En considérant que le revenu maximal en termes de prêts et bourses d'un étudiant avec un enfant sera de 19 184 \$ par année, on constate un manquement de 2 018 \$ par année dans la situation où l'étudiant habiterait dans une grande ville.

Statistique Canada utilise aussi la Mesure de faible revenu après impôt (MFR). Cette mesure est un pourcentage fixe (50 %) du revenu familial médian « ajusté », c'est-à-dire tenant compte des besoins familiaux. L'ajustement en fonction de la taille rend compte du fait que les besoins de la famille varient selon le nombre et l'âge de ses membres. Cet indice rend compte de l'inadéquation des frais de subsistance admis à l'AFE par rapport aux coûts réels de la vie quotidienne, en particulier dans le cas des étudiants parents. Pour un étudiant avec enfant, la MFR se situe à 20 446 \$, soit 1 704 \$ par mois. L'AFE, rappelons-le, admet un total de 1 010 \$ en frais de subsistance pour un étudiant chef de famille monoparentale. Dans le cas d'un couple avec un enfant, la MFR se situe à 24 827 \$, soit 2 069 \$ par mois. Un étudiant en couple avec un enfant verra l'AFE admettre un maximum de 951 \$ par mois en frais de subsistance. Il est donc possible d'observer un écart entre le coût de la vie réel et le montant alloué par l'AFE de l'ordre de 1 118 \$ par mois.¹⁴

¹⁴ Repris de FEUQ, 2009.

Recommandation 7 |

- ↘ Que le MELS augmente sans délai les sommes versées par l'AFE aux étudiants-parents afin de minimalement rejoindre la mesure de faible revenu définie par Statistique Canada.

Une dernière critique porte sur la prise en compte des pensions alimentaires reçues par le chef de famille monoparentale pour subvenir aux besoins des enfants. Ainsi, le montant de la pension est calculé, que cette pension soit effectivement versée ou non, dans la colonne des revenus malgré le fait que ces pensions ne sont plus considérées comme un revenu imposable dans la déclaration de revenus autant fédérale que provinciale depuis 1997. Plus précisément, notons que lorsque l'AFE soustrait 50 % des revenus de travail dans le calcul des prêts et bourses, les pensions alimentaires sont complètement considérées comme un revenu sauf la première tranche de 100 \$ par mois et ce, peu importe le nombre d'enfants. Cette prise en compte est d'autant plus incohérente qu'il est possible de présenter une demande dérogatoire auprès de l'AFE afin d'exclure la pension alimentaire, en tout ou en partie, du calcul de l'aide. Les étudiants se trouvant dans des situations financières difficiles peuvent obtenir cette dérogation. On constate ainsi qu'en 2002-2003, l'AFE avait accepté ces demandes dans 84,8 % des cas et qu'elle l'avait fait dans 84,4 % des cas l'année suivante.

Ce dossier a dernièrement pris une nouvelle tournure à la suite d'un jugement rendu par la Cour d'appel le 8 octobre 2009, qui donnait gain de cause à une étudiante réclamant que la pension alimentaire qu'elle recevait pour son enfant ne soit pas comptabilisée dans le calcul de l'aide financière aux études. Selon le jugement rendu, il s'avère que la requérante n'avait « *effectivement pas à inclure les montants reçus au titre de la pension alimentaire pour son enfant aux fins de calcul de sa contribution selon la Loi sur l'aide financière aux études* »¹⁵. Depuis, la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ) et le Comité consultatif sur l'accessibilité financière aux études (CCAFE) ont mis en exergue l'ambiguïté réglementaire qui règne dans le programme de l'AFE. Plusieurs organismes autant communautaires, étudiants que gouvernementaux ont d'ailleurs dénoncé cette situation. S'appuyant sur le jugement de la Cour d'appel, la FAFMRQ a déposé une requête en recours collectif contre le MELS.¹⁶

Recommandation 8 |

- ↘ Que la pension alimentaire reçue par un chef de famille étudiant soit exclue du calcul de l'aide financière octroyée par l'AFE.

Pour en finir avec le MELS, on ne pourrait passer sous silence l'importance de mettre en œuvre une politique directrice dans les réseaux des cégeps et des universités. En effet, il n'existe souvent aucune balise concernant l'obtention de congés académiques qui permettraient aux jeunes étudiants parents de pouvoir prolonger leur période de scolarité sans pénalité ou de retarder l'achèvement d'un cours.

¹⁵ FAFMRQ. 2010. *Pensions alimentaires pour enfants – Une étudiante monoparentale dépose un recours collectif contre le ministère de l'Éducation*. En ligne, <<http://www.fafmrq.org/federation/2010/02/pensions-alimentaires-pour-enfants-une-etudiante-monoparentale-depose-un-recours-collectif.html>> (Consulté le 9 juin 2010).

¹⁶ *Idem*.

Recommandation 9 |

- ↳ Que le MELS s'assure que tous ses réseaux d'éducation se dotent de politiques de conciliation études-familles.

Il faut remarquer ici que dans la foulée de l'abolition ou de la fusion de plusieurs fonds et organismes gouvernementaux annoncée dans le dernier budget provincial, ces fonds subventionnaires seront désormais regroupés en un seul organisme. Si les détails de cette restructuration restent à venir et sont du domaine du MDEIE, il faut espérer que la politique commune qui avait cours concernant la conciliation études-famille sera renouvelée, voire bonifiée.

Recommandation 10 |

- ↳ Que la restructuration à venir des trois fonds subventionnaires de recherche québécois (FQRNT, FQRSC, FRSQ) tienne compte de la nécessité de pérenniser et bonifier les mesures destinées aux étudiants parents.

5.2.6 Secrétariat à la Jeunesse

Si l'examen des transitions académiques ou professionnelles semble important au SAJ, il y aurait lieu de se préoccuper de l'intégration de la dimension familiale chez la jeunesse et à ce titre, le SAJ ne joue pas le rôle qu'on pourrait attendre de lui. Pour en témoigner, la dernière Stratégie d'action-jeunesse, annoncée en 2009, si elle traite bien de l'enjeu, ne propose aucune mesure propre et ne fait que rassembler un florilège de mesures déjà en cours sous la responsabilité du ministère de la Famille et des Aînés et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale. Avec la disparition possible du Conseil permanent de la jeunesse, il est hautement préoccupant pour la jeunesse de constater que l'ensemble de ses préoccupations devra transiter par un organisme fortement assujéti à des considérations politiques de court terme. De fait, le Secrétariat à la Jeunesse se résume pour l'instant à une instance administrative de gestion d'un programme (la Stratégie d'action-jeunesse), lui-même pauvre d'initiatives innovantes et structurantes en matière de conciliation familiale.

5.2.7 Secrétariat à la condition féminine

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait – Politique gouvernementale pour l'égalité entre les hommes et les femmes

À la suite des consultations menées par le MESS en 2005, plutôt que d'implanter une réelle politique nationale de conciliation familiale, le ministère ajouta plutôt un volet à sa politique d'égalité entre les sexes, un volet spécifique à la conciliation. Il s'agit essentiellement de collectes de données, d'incitatifs et de reconnaissance des initiatives d'autres partenaires, comme les municipalités et les entreprises.

La politique gouvernementale prévoit tout de même l'élaboration d'une norme consensuelle par l'entremise du Bureau de normalisation du Québec. Il s'agit essentiellement de mettre en valeur les entreprises à la façon des prix *ISO-Familles* décernés au tournant des années 2000. Le projet de norme (P 9700-820-8) spécifierait les exigences en matière de bonnes pratiques de conciliation travail-famille (CTF) dans le respect des caractéristiques et des réalités des organisations et de leurs travailleurs et travailleuses. Elle vise à ce que la CTF fasse partie intégrante de la gestion des ressources humaines des organisations. Comme toutes les normes gérées par le Bureau, le respect de celle-ci serait assuré par un

processus d'évaluation qualitative et quantitative rigoureux. L'impact de l'évaluation des mesures et des pratiques et de l'interprétation des résultats permettrait aux entreprises d'en suivre l'évolution, de s'assurer que les résultats sont en lien avec les objectifs de la CTF et d'orienter les interventions futures.

Au final, l'intervention du Secrétariat semble à rebours et déconnectée. On peut certainement reconnaître que l'angle de l'égalité entre les sexes permet de couvrir un certain nombre d'éléments de la conciliation, mais il est inexact de penser qu'il les recouvre tous. En ce sens, comme il s'agit de la seule réponse politique d'importance à toutes les pressions encourues par le gouvernement depuis 2003, on peut évaluer que l'effort est mince et surtout, peu consistant.

5.3 Regard critique sur l'offre de soutien gouvernementale

Le document *Des milieux de travail essoufflés, du temps à négocier*, produit par la FTQ à l'occasion d'un colloque tenu en novembre 2009, permet de mesurer les avancées, mais aussi les blocages des politiques publiques en matière de conciliation familiale. On y présente en effet une série de revendications adoptées lors du 24^{ème} congrès de la Fédération tenu en 1995 et l'état de réalisation de celles-ci.

Tableau 13 : État de réalisation des revendications de la FTQ, 2009

Revendication	État
Une politique sur la conciliation visant l'harmonisation des mesures touchant la famille (politiques sociales, familiales, fiscales, d'emploi, d'éducation, de loisirs).	Non réalisé
Du financement pour des initiatives, des études, du suivi et la sensibilisation des employeurs et de la population sur les questions de conciliation.	Réalisé
La création de tables de concertation (patronat, syndicats, municipalités, commissions scolaires et autres pouvoirs publics) afin de faciliter la conciliation sur une base locale.	Partiellement réalisé
L'amélioration des services de garde d'enfants.	Réalisé
La limitation des heures supplémentaires prévues aux normes du travail.	Partiellement réalisé
L'augmentation du nombre de semaines de vacances prévues aux normes du travail.	Partiellement réalisé
L'adoption d'une loi sur l'équité salariale.	Réalisé
La généralisation de programmes d'accès à l'égalité.	Partiellement réalisé
La création d'une caisse de congés parentaux.	Réalisé
L'harmonisation des prestations de maternité, d'adoption, de congés parentaux qui étaient gérées par la caisse d'assurance-chômage.	Partiellement réalisé
L'amélioration des programmes s'adressant aux personnes âgées.	Partiellement réalisé

Source : FTQ, 2009

Le portrait dressé sommairement par le tableau ci-haut peut sembler optimiste, il permet néanmoins de prendre l'exacte mesure du chemin parcouru depuis quinze ans et des éléments qui restent à améliorer. En ce sens, il faut noter que deux revendications concernent directement la Loi sur les normes du travail, renforçant la pertinence de notre recommandation portant sur la prise en compte des propositions du rapport Bernier. En ce qui concerne le gouvernement actuel, le document de consultation « *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille* » permet quant à lui d'établir le portrait des actions gouvernementales depuis l'arrivée au pouvoir du Parti libéral en 2003. Hormis les mesures annoncées par l'entremise de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes, publiée en 2007, ce document de consultation n'aura pas connu de suites concrètes. Fait à noter, l'État y est systématiquement présenté comme un facilitateur, un agent d'incitation plutôt que d'obligation; comme si la capacité de réglementer, de légiférer n'était plus à l'ordre du jour. Cette retenue est sans doute une première critique que l'on peut exercer à l'égard des actions et des mesures gouvernementales. Néanmoins, les questions qui y sont posées demeurent pertinentes et le tableau suivant présente les réponses à ces questions, quand elles existent.

Tableau 14 : Réponse gouvernementale aux questions du document de consultation *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*

Questions	Réponses
Milieu familial	
Certaines travailleuses et certains travailleurs qui ont des obligations familiales devraient-ils être soutenus en priorité? Lesquels? Quelles mesures pourraient le mieux les soutenir? Quels programmes et services devraient être instaurés en priorité?	Régime québécois d'assurance parentale
Comment encourager le partage équitable des responsabilités familiales ?	Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes
Quelles conditions permettraient aux travailleuses et aux travailleurs d'avoir et de prendre plus de temps pour remplir leurs obligations familiales ?	Développement du réseau des services de garde et des CPE
Quel devrait être le rôle de l'État relativement à ces questions ?	Établissement de normes, soutien financier et dispensateur de services.
Milieu de travail	
Comment encourager les milieux de travail à faire davantage pour soutenir leur personnel qui assume des obligations familiales ?	Soutien technique du MESS, Soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille du MFA
Certaines entreprises doivent-elles être soutenues en priorité ? Lesquelles ?	N.d.
Comment mieux concilier la flexibilité demandée par les travailleuses et les travailleurs et celle exigée par les employeurs ?	N.d.
Quelles mesures de conciliation travail-famille les milieux de travail devraient-ils instaurer en priorité pour répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs qui ont des obligations familiales ?	N.d.
Quel devrait être le rôle de l'État relativement à ces questions ?	Dispensateur de services et de soutien financier
Milieu de vie	
Comment faciliter la concertation et la collaboration des acteurs publics et privés, à l'échelon municipal et régional, qui sont touchés par la mise en place de mesures facilitant la conciliation travail-famille ? Quel moyen devrait-on privilégier pour mettre en œuvre des mesures adaptées ? Des ententes entre partenaires ? Qui devrait en être le maître d'œuvre ?	Soutien financier à des projets issus de la communauté en matière de conciliation travail-famille du MFA
Comment développer davantage, et à des coûts abordables, les services de garde et de loisirs durant les semaines et les jours où les enfants ne sont pas à l'école ?	N.d.
Comment mieux tenir compte de la situation des jeunes handicapés de 12 à 21 ans qui ne sont pas autonomes ?	Projets-pilotes financés par le MFA
Comment faire concorder le temps lié aux activités qui s'exercent dans le milieu familial, le milieu de travail et le milieu de vie ? Comment harmoniser les horaires de travail, des écoles, des services de garde, du transport scolaire, etc., et ce, pour toutes les familles ?	N.d.
Comment harmoniser les dates de début des classes afin de s'assurer qu'il y ait suffisamment de main-d'œuvre étudiante pour maintenir les services de loisirs aux plus jeunes en période estivale ?	N.d.
Quel devrait être le rôle de l'État relativement à ces questions ?	Soutien financier

5.3.1 De la primauté du travail sur la famille dans la politique québécoise

Il se dégage de l'ensemble des interventions québécoises en matière de conciliation familiale une constante claire : l'activité productive, le travail ou l'étude, doit primer sur toute autre considération. L'objectif premier ici n'est pas la justice sociale ou une quelconque vision humaniste, mais bien le maintien de la capacité productive de la ressource humaine. Le MESS, entre autres, affirme sans ambage cet objectif, notamment dans son énoncé de mission ou dans les objectifs de son plan stratégique (MESS, 2008). De même, les travaux de Jean-Philippe Pleau, qui comprend une longue revue de littérature, le montrent bien : « *Dans cette perspective, des chercheurs concluent qu'un certain nombre de dispositions de la politique familiale québécoise seraient d'abord conçues et réfléchies, à l'instar du processus d'implantation de plusieurs mesures d'aide organisationnelle [...] en postulant la primauté du travail et de la rentabilité financière sur la famille (B.-Dandurand et al., 2001; Dulac, 1998).* » (Pleau, 2003)

Il conviendrait certainement de questionner la propension des groupes concernés (jeunes travailleurs et étudiants) à demander que les services offerts soient, eux aussi, assujettis au travail ou à l'étude. L'exemple des services de garderie que l'on voudrait adapter aux travailleurs à horaires atypiques est à cet égard révélateur : « *En ce sens, il semble que les acteurs politiques et les décideurs en matières d'interventions familiales procèdent actuellement davantage au modelage de la famille au travail plutôt que l'inverse et ce, dans une logique sociétale économiciste qui, de toute évidence, laisse de moins en moins de place à l'univers familial ainsi qu'à tout irritant, comme nous l'avons vu précédemment. En d'autres termes, l'objectif de la politique familiale québécoise semble clair : servir les intérêts économiques et le monde du travail* » (Pleau, 2003). Néanmoins, hors de tout parti-pris idéologique, il est impossible de nier que la réalité des jeunes travailleurs est souvent constituée de travail atypique et d'horaires non usuels; en ce sens, l'adaptation des services qui leur sont offerts peut certainement contribuer à l'amélioration de la conciliation familiale.

En somme, le retour et le maintien au travail sont les objectifs fondamentaux de l'ensemble des mesures de conciliation au Québec. Ces mesures sont certainement efficaces, ainsi qu'en témoigne, entre autres, l'augmentation du taux d'activité des femmes avec enfants, mais il faut néanmoins se questionner sur la qualité de vie qui en résulte.

5.3.2 De la non-intégration de la triple contrainte

Une meilleure compréhension de réalités complexes |

Une meilleure appréciation de la complexité des réalités vécues par les jeunes, de même que des mutations de l'environnement socioéconomique auxquels ils sont confrontés aujourd'hui, devrait concourir à changer le discours ambiant et les préjugés populaires à propos des générations X et Y. L'analyse des services offerts par le MESS et le MFA démontre une certaine ouverture aux préoccupations des groupes concernés, qu'ils soient chômeurs, femmes au travail ou effectuant un retour à l'école, travailleurs, jeunes familles, etc. En matière de conciliation familiale, le Conseil de la famille et de l'enfance fournit une ressource inestimable aux décideurs publics concernés par la question. Le manque d'évaluations crédibles des programmes gouvernementaux existants, des garderies à la Prime au travail, est absolument criant. Il est donc particulièrement illogique pour un

gouvernement qui se dit obsédé de bonne gestion des finances publiques de se priver d'un organisme conseil dont l'expertise lui permettrait certainement, comme elle l'a fait dans le passé, d'orienter correctement ses actions et politiques. Alors que le MESS, à lui seul, prévoit investir près d'un demi-milliard de dollars au cours des deux prochaines années seulement dans le *Pacte pour l'emploi*, sur le plan de l'amélioration de la conciliation familiale, quel organisme sera en mesure d'évaluer les progrès, les reculs, les besoins à combler ?

Si l'étude présentée ici souhaite mettre l'épaule à la roue, elle ne saurait soustraire le gouvernement, alors que ce dernier souhaite abolir le CPJ, de sa responsabilité d'en faire autant en mobilisant les différents ministères et organismes concernés. En effet, pour que l'amélioration de la conciliation familiale devienne un cheval de bataille, il y aurait lieu de mieux caractériser le groupe d'âge que nous représentons par un portrait socioéconomique étoffé sur le plan statistique.

Recommandation 11 |

- ↳ Que le gouvernement abandonne le projet d'abolir le Conseil de la famille et de l'enfance (CFE) et le Conseil permanent de la Jeunesse (CPJ) et leur donne les ressources nécessaires au maintien de leur mission.

Recommandation 12 |

- ↳ Que le gouvernement encourage et étudie la recherche d'innovations dans le domaine de la conciliation familiale du côté des milieux professionnels et académiques.

Recommandation 13 |

- ↳ Que le gouvernement procède à une analyse plus poussée des lois et règlements en rapport avec les mesures gouvernementales évoquées dans cette recherche qui peuvent présenter un potentiel d'amélioration.

Une politique de conciliation familiale favorable aux jeunes et concertée avec les acteurs |

Le système d'éducation québécois, nous l'avons constaté, est caractérisé par d'importantes lacunes, idem pour certains programmes gouvernementaux. L'aide financière accordée aux études est nettement insuffisante pour permettre à un étudiant de poursuivre ses études à temps plein, sans être affecté par un statut économique précaire. Plusieurs étudiants sont dans l'obligation de travailler à l'extérieur de l'université pour subvenir à leurs besoins et risquent, de ce fait, de faire partie de la cohorte de ceux qui prolongent leurs études, voire les abandonner. Les étudiants parents sont particulièrement touchés par le manque de financement. Tandis qu'ils doivent concilier deux tâches exigeantes (les études universitaires et les responsabilités familiales), les étudiants parents se retrouvent souvent à court de ressources physiques et économiques. Leur situation particulière n'est pas prise en compte lors de l'élaboration des différents programmes. En ce sens, des changements s'imposent afin de leur permettre de terminer leurs études en les soutenant plus adéquatement et plus activement.

De l'autre côté, le retour aux études des jeunes travailleurs n'est plus un phénomène isolé, mais est bel et bien devenu un signe des temps et avec cela, le retour à une autre forme de précarité que celle à

laquelle ils étaient peut-être déjà exposés, à l'ère du travail atypique et de la précarisation des conditions de travail.

Le fait que la conciliation familiale ne soit pas mentionnée dans les plans stratégiques de plusieurs ministères parmi ceux cités plus haut est un problème en soit qui mérite d'être pointé du doigt. En ne se faisant pas davantage l'écho des préoccupations des jeunes en la matière, cela leur nuit. Les jeunes parents étant les mêmes, parfois étudiants, qui sont confrontés à l'emploi atypique et la précarisation de leurs conditions de travail, le besoin que l'enjeu de la conciliation familiale soit ramené au premier plan est criant, d'autant plus que le Québec peut se flatter d'avoir une des politiques familiales les plus progressistes. Or, victime de son succès (le mini-baby-boom des années 2000), cette politique familiale si efficiente soit-elle, contribue à carencer encore plus des besoins déjà non répondus pour les jeunes parents incluant : des aménagements du temps de travail et fiscaux; des services publics adaptés; des mesures d'aides sociales conciliant famille-travail-études; pour ne citer que ceux-là...

Le CCJ et le CNCS-FEUQ souhaitent donc ramener l'importance de la mise en œuvre d'une politique gouvernementale de conciliation familiale qui tienne compte (non pas comme le projet de 2004) des jeunes parents et des réalités complexes qu'ils vivent en tant qu'étudiant et/ou travailleur. Cela afin de soutenir l'emploi, l'innovation dans les pratiques de travail et les milieux professionnels, et d'accompagner la politique familiale du Québec. Les constats énoncés par le gouvernement lui-même dans le document de consultation de 2004 ou dans le bilan 2003-2006 du MFACF demeurent pour beaucoup encore valables et militent en faveur d'une action rapide pour replacer au rang des priorités, le projet avorté de politique de conciliation travail-famille. Dans une mouture néanmoins différente de ce qui fut pensé en 2004 par le gouvernement du Québec.

Le gouvernement québécois a une lourde responsabilité envers les jeunes citoyens, dont il a besoin pour faire face aux exigences de la société du savoir, à la rude concurrence due à la mondialisation et à une situation démographique inquiétante. Il doit entre autres améliorer les services de garde pour que les parents profitent pleinement des garderies à sept dollars en fonction de leurs besoins propres. En outre, les seuls parents qui ne sont pas pleinement inclus dans l'assurance parentale sont les étudiants parents, ce qui est un non-sens. Des changements doivent être apportés dans les plus brefs délais pour qu'ils puissent bénéficier eux aussi des congés parentaux. Les lacunes du programme de l'Aide financière du gouvernement doivent être également comblées pour que les étudiants parents soient soutenus financièrement de façon à poursuivre et terminer leurs études. Le calcul de la durée des études pose aussi un problème. La durée dite « normale » des études ne reflète en rien la durée réelle des études et les étudiants en fin de parcours se retrouvent sans aucune aide financière. Pour les étudiantes nouvellement mères, un programme de retour progressif aux études doit être mis sur pied pour permettre une meilleure transition entre les nouvelles responsabilités familiales et la poursuite des études.

À long terme, aider cette catégorie de parents équivaut à rehausser le niveau général d'éducation de la société québécoise et à l'enrichir de l'apport de nouveaux savoirs. En effet, il est prouvé, grâce aux enquêtes de l'Institut de la statistique du Québec et de Statistiques Canada, que le niveau de scolarité et le statut socioéconomique des parents influencent la motivation et le rendement scolaire des enfants, et ce, dès le primaire. Autrement dit, les enfants de ces jeunes parents très instruits feront très

probablement une brillante carrière à leur tour et contribueront à l'avancement et à l'enrichissement du Québec.

Recommandation 14 |

- ↘ Que le gouvernement fasse d'une politique de conciliation familiale une priorité nationale pour les jeunes.

Recommandation 15 |

- ↘ Que le gouvernement procède à la consultation des bénéficiaires, des institutions et des entreprises aux fins de la mise en œuvre d'une véritable politique de conciliation familiale axée sur les besoins des jeunes.

Recommandation 16 |

- ↘ Que le gouvernement du Québec, par l'entremise du Secrétariat à la jeunesse, implante une table interministérielle (MESS, MFA, MELS, MT) visant le développement de mesures destinées aux jeunes étudiants et/ou travailleurs en situation de conciliation familiale.

Recommandation 17 |

- ↘ Que le gouvernement du Québec mette sur pied une table intersectorielle (établissements, entreprises, syndicats) pour discuter spécifiquement de la conciliation familiale sous l'angle des jeunes avec des représentants des différents ministères concernés.

5.3.3 Du nécessaire leadership gouvernemental pour encourager l'initiative privée

L'implantation des mesures de conciliation de la vie personnelle et familiale avec la vie au travail implique un changement dans les mentalités et dans les pratiques organisationnelles. Il ne fait aucun doute que pour un bon nombre d'années encore, la question du temps de travail et des temps sociaux va demeurer d'actualité. D'autant plus que la société civile, les groupes de jeunes et de femmes particulièrement, s'organise autour de cet enjeu, au-delà des sphères syndicales, patronales ou gouvernementales. Ce mouvement est devenu une nécessité, notamment avec la montée de l'emploi atypique chez les jeunes et l'accroissement du nombre de groupes sous-représentés. Soit parce qu'à la marge des clivages traditionnels, soit parce que non syndiqués, travailleurs autonomes, sur appel, travailleurs-étudiants, etc., les schismes et les divergences de réalités dans les conditions de travail ne manquent point. En résulte une pléthore de groupes sociaux qui se coalisent à l'occasion pour devenir forces de changements, autour des questions de la précarité des conditions de travail chez les jeunes, de la conciliation travail-études et évidemment, de la conciliation familiale.

Mesures formelles ou informelles ? |

Comme le révèle l'examen des conventions collectives colligées par le ministère du Travail, il semble que la vaste majorité des mesures de conciliation travail-famille en place dans les organisations soient de natures informelles. Le Conseil de la famille et de l'enfance, dans un avis publié en 2003, notait que la réticence envers les mesures informelles – soumises à l'arbitraire – et les mesures formelles, plus justes,

était, dans l'ensemble, artificielle puisque la coexistence et l'articulation des deux types de mesures, dans les entreprises étudiées, apparaissaient plutôt incontournables. Plus critique, Pleau (2003) mentionnait que la flexibilité des mesures informelles : *« s'avère également être l'une des solutions les plus envisagées face aux différentes expériences déficientes de conciliation travail-famille (Parti Québécois, 2003; Gendron, 2001; Presse Canadienne, 2000; Marchand, 1998; E. Fast, 1996; Gingras, 1995). Mais tous ne sont pas d'accord quant à la viabilité, la qualité et la nature de ce type de solution. [...] À cet égard, si la flexibilité des horaires de travail se trouve très souvent considérée comme une solution importante, fortement recommandée et massivement instaurée par les employeurs, il importe de demeurer vigilant semble-t-il et de se questionner sur les possibilités que celle-ci puisse engendrer, dans un contexte où elle s'articule souvent de manière informelle plutôt que selon un cadre structuré de politiques d'aide, une forme de flexibilité tronquée, voire voulue et désirée d'abord par les employeurs, une flexibilité, donc, éminemment instrumentale au service de l'entreprise (De Nanteuil-Miribel, 2002; Malenfant, citée dans Pleau, 2001b; Méda, 1999). ».*

En effet, il apparaît que l'usage de mesures informelles de conciliation travail-famille participe de cette même volonté d'éliminer toute barrière légale ou réglementaire à la flexibilisation de la main-d'œuvre. Comme nous verrons plus loin, le formalisme des mesures ou non est souvent corrélé avec la taille de l'entreprise et le niveau d'organisation de sa main-d'œuvre, par le biais d'un syndicat ou d'un comité d'entreprises par exemple. Ainsi, la FCEI (2004) notait que les PME, par leur structure de gestion moins hiérarchisée, étaient plus susceptibles d'implanter des mesures informelles, ce qui était le cas de 75 % des entreprises sondées par la fédération. Selon la même étude, seulement 16 % des PME avaient instauré des mesures formelles, ce qui justifie l'opposition de la FCEI à toute action coercitive de l'État visant à l'implantation de telles mesures dans les entreprises. Cependant, l'approche informelle telle que plébiscitée par le monde de la PME ouvre la porte à l'arbitraire, ainsi que le souligne le MESF (2004b), dans la mesure où l'attribution d'accommodement demeure tributaire du bon vouloir de l'employeur. De même, tout comme Pleau cité précédemment, le CIAFT (2006a) affirmait que : *« L'arbitraire (et l'iniquité) dans le traitement des demandes des employés constitue par ailleurs un réel problème. En ce qui a trait spécifiquement à la conciliation, on remarque qu'il existe de grandes incohérences entre les politiques officielles (là où il y en a) et la pratique. Et inversement, le manque de politiques claires engendre des inégalités et de l'arbitraire dans le traitement des demandes, et contribue à l'individualisation des conditions de travail. Ces conditions varient beaucoup d'une entreprise à l'autre, mais elles varient aussi d'un employé à l'autre au sein d'une même entreprise, et peuvent même varier dans le temps, pour une même personne. ».*

Cette individualisation des conditions de travail, qui peut être contrecarrée par la présence d'un syndicat, est source de stress chez les travailleurs en situation de conciliation et complique considérablement celle-ci. Nonobstant cela, les associations patronales continuent d'insister sur l'importance de gérer les besoins relatifs à la conciliation par le biais d'ententes informelles entre employeurs et employés. Pour les entreprises, en effet : *« C'est l'humain qui utilise toutes les ressources qu'on rend disponibles, explique l'un d'eux, s'il n'a pas l'esprit libre de préoccupations, il ne pourra pas optimiser l'utilisation de ces ressources pour produire ou livrer le service dont nous avons besoin. »* (CFE, 2003). Cela explique que ce sont les superviseurs et les gestionnaires de premier niveau qui sont à l'origine des mesures éventuellement implantées, puisqu'ils sont les premiers affectés par les exigences de la conciliation, comme lorsqu'un employé doit prendre un congé sans préavis. Malgré l'ensemble des

données rassemblées et diffusées par l'entremise des ministères concernés (Travail, Emploi et Solidarité sociale), l'évaluation des coûts et des bénéfices demeure ardue pour les entreprises, d'où la réticence et l'usage très fréquent de projets-pilotes, utilisés afin de valider les données dans le cadre propre de l'entreprise.

La littérature existante permet de cerner quelques éléments qui, lorsque présents, favorisent l'implantation de mesures d'aide à la conciliation travail-famille. Pleau (2003) mentionne ainsi quatre attributs favorables :

- L'organisation est de grande taille;
- L'organisation est fortement syndiquée;
- L'organisation a une main-d'œuvre fortement féminine;
- L'organisation fait partie du secteur public.

Ces éléments sont également présents dans l'étude du Conseil de la Famille et de l'Enfance (2003), qui ajoute à ceux-ci la portée et l'impact, sur la structure et les activités de l'entreprise, des mesures envisagées. Pourtant, l'examen des conventions collectives compilées par le ministère du Travail laisse entrevoir un décalage important entre les discours et les pratiques alors que la FTQ affirme que : « *Pour répondre aux besoins de nos membres, il faut refuser la gestion au cas par cas, négocier pour repousser les limites des droits de la direction et utiliser notre rapport de force pour ce faire. Il faut passer d'un système qui privilégie les accommodements individuels à une amélioration générale des conditions de travail par le biais de législations ou de conventions collectives qui s'appliquent à tous et à toutes.* » (FTQ, 2009).

Cette position, sous cette forme exacte ou formulée autrement, n'est certes pas neuve, alors comment expliquer qu'à peine 20 conventions collectives compilées par le ministère du Travail prévoient une politique de conciliation travail-famille ? Serait-ce que la conciliation est subordonnée à d'autres impératifs lors des négociations ? Compte tenu que la conciliation familiale produit des bénéfices pour les deux parties, il est difficile de croire qu'un syndicat ne saurait obtenir d'avancées sur ce plan lors d'une négociation de convention collective.

Vers la mise en œuvre d'une norme ? |

La norme P 9700-820-8 est un projet du Bureau de normalisation du Québec (BNQ) qui vise à spécifier les exigences en matière de bonnes pratiques de CTF dans le respect des caractéristiques et des réalités des organisations et de leurs employés (BNQ, 2009). Elle vise ainsi à ce que la CTF fasse partie intégrante de la gestion des ressources humaines des organisations. La présente norme s'appliquerait aux organisations désireuses de mettre en œuvre et de maintenir des mesures et des pratiques de CTF qui demeurent en adéquation avec les besoins exprimés à la fois par les travailleurs et les organisations.

Découlant pour l'essentiel de la politique dévoilée en décembre 2006 *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, l'objectif de la norme en devenir a pour but d'encourager les milieux de travail à instaurer des mesures de CTF et de reconnaître les meilleures pratiques en la matière. Le BNQ la décrit en ces termes : « *Afin de guider les actions des organisations désireuses de s'engager sur la voie d'une meilleure CTF, la présente norme se fonde sur cinq principes. Tout d'abord, l'organisation doit exprimer son engagement de manière formelle et en second lieu, cet engagement doit faire en sorte de*

favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, la communication à l'endroit du personnel combinée au fait de travailler avec l'aide d'un comité constituent deux autres principes à respecter, principes qui sont aussi en fait, des conditions de succès. Enfin, un dernier principe moteur tient au fait de la désignation d'une personne responsable dans chaque organisation pour des fins d'évaluation. » (BNQ, 2009).

La nécessaire valorisation du changement et de l'innovation en matière de conciliation familiale |

L'encouragement gouvernemental sous toutes ses formes semble donc nécessaire pour stimuler et faire durer les initiatives du monde privé. Les quelques positions et études issues du monde patronal montrent que l'entreprise privée, loin d'être foncièrement opposée à la conciliation travail-famille ou études-famille, est plutôt en recherche de solutions pratiques et applicables. En ce sens, le soutien gouvernemental aux projets-pilotes issus de l'entreprise ou d'actions conjointes avec Emploi-Québec par exemple, apparaît tout à fait nécessaire. Le projet de norme, actuellement en cours d'élaboration au Bureau de normalisation du Québec avec une collaboration patronale-syndicale et la participation de groupes issus de la société civile, apparaît également fondamental à l'implantation plus étendue de mesures de conciliation dans les entreprises privées. Cette norme, dont la complétion est prévue pour l'année 2010, permettra d'offrir aux entreprises une démarche vers une meilleure conciliation et une reconnaissance des efforts consentis. Celle-ci pourrait d'ailleurs s'accompagner d'un programme plus élaboré de recension des bonnes pratiques et de reconnaissance de celles-ci, à l'image des prix Conciliation travail-famille du MFA. Il nous apparaît par ailleurs qu'un certain flou existe quant au ministère concerné, puisque le MESS intervient de façon directe auprès des entreprises, alors que les prix Conciliation travail-famille sont chapeautés par le MFA. La connaissance des « bons coups » par les entreprises permet de mieux guider les actions des uns et des autres et au final, d'améliorer les conditions de travail des employés et de stimuler une saine concurrence entre les entreprises à cet effet. Cependant, si nous voulons dépasser l'action ponctuelle sans impact structurant, il apparaît que le MESS et Emploi-Québec devraient être directement impliqués.

Plusieurs écrits gouvernementaux s'attardent à référencer les meilleures pratiques en matière de conciliation familiale. Considérant l'éventail de typologies existantes pour classer les mesures de conciliation familiale, la recension gouvernementale a comme principal avantage qu'elle peut servir d'étalonnage concurrentiel et de référentiel. Cela est d'autant plus vrai que la mise en place de conditions facilitant la conciliation familiale peut prendre diverses formes. L'ASPQ en 2007, par exemple, en était arrivée à classer les mesures de conciliation selon 5 catégories en s'appuyant sur sa revue de littérature : 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 (ASPQ, 2007). La saine émulation entre les entreprises sur le plan de la qualité de la conciliation familiale représentera un atout important dans l'attraction et la rétention de la ressource humaine qualifiée et hautement qualifiée. Cela est d'autant plus vrai quand on sait ce qui motive la relève : la reconnaissance, la flexibilité, les défis, les responsabilités, les possibilités d'avancement et... la qualité de vie familiale. Si le salaire demeure une reconnaissance à l'effort non négligeable, les préoccupations de la relève vont aujourd'hui plus loin. S'ils se soucient par exemple, du style de gestion des superviseurs, il est un trait précis qui distingue cette nouvelle génération de travailleurs : qu'ils aient ou non fondé leur famille, ils s'attendent à un équilibre dans leur vie. Aussi, en termes de conditions de

travail, ils ont souvent deux priorités : la CTF et la possibilité de télétravail. Habiles négociateurs, certains peuvent également menacer « d’aller voir ailleurs » si les conditions proposées ne répondent pas à leurs exigences. Conscients de leur valeur, ces derniers profitent alors dans certains secteurs d’un contexte de pénurie.

L’Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI), s’il témoigne d’une forte augmentation des problèmes organisationnels liés à la conciliation familiale, valorise la mise en œuvre de « démarches gagnantes »¹⁷. Ce n’est donc pas un hasard si les chambres de commerce ou le Conseil du patronat, par l’entremise de leurs représentants, affirment désormais qu’il est nécessaire de favoriser des mesures de conciliation en entreprise (incluant des réductions de la charge de travail), prétextant que retards, démotivation et absentéisme ont également un coût pour l’entreprise. Il reste que, pour ces derniers, l’État devrait agir comme accompagnateur plutôt que législateur.

Une chose est certaine, les choses évoluent à la faveur de la recherche d’une meilleure performance des entreprises en matière de conciliation entre la vie personnelle et professionnelle. Dans un contexte économique axé sur le savoir, les entreprises évoluent désormais en compétition dans ce qu’il est convenu de nommer le « marché des talents » (Allaire et Firsirotu, 2004). Or, s’il s’avérait que le rapport de force entre l’offre et la demande devait se placer du côté de la demande, ce que le contexte démographique québécois prête à imaginer, à tout le moins dans certains secteurs, il est certain que l’entreprise performante dans son recrutement sera celle qui s’engagera à une plus grande responsabilité sociale, notamment à l’égard de la conciliation familiale.

Recommandation 18 |

- ↳ Que le Ministère de l’Emploi et de la Solidarité Sociale produise, annuellement, une recension des bonnes pratiques en matière de conciliation familiale en entreprise.

Recommandation 19 |

- ↳ Que le Ministère de l’Emploi et de la Solidarité Sociale mette en œuvre un programme de sensibilisation destiné aux secteurs et milieux de travail les plus à la traîne, soulignant notamment : l’importance de se doter de politique de conciliation ; la nécessité de bien permettre à tous les employés, homme ou femme, de s’en prévaloir ; et valorisant les avantages concurrentiels que cela procure sur le plan de la productivité ou du recrutement de la relève.

Recommandation 20 |

- ↳ Que le Ministère de l’Emploi et de la Solidarité Sociale publicise et encourage le recours à la norme du Bureau de normalisation du Québec auprès d’un large bassin d’entreprise.

Recommandation 21 |

- ↳ Que le Ministère de l’Emploi et de la Solidarité Sociale exerce son autorité sur les prix Conciliation travail-famille en lieu et place du MFA de sorte à récompenser la

¹⁷ ORHRI. Non daté. *Conciliation travail-famille : démarche gagnante*. En ligne, <<http://www.orhri.org/ReperesRH/09-10/39534V2.aspx?p=377094>> (Consulté le 9 juin 2010).

performance et l'innovation de manière structurante.

Conclusions et recommandations

Afin de mener à bien ce projet de recherche, il convenait d'examiner la réalité des jeunes en prenant en compte les transformations sociétales de même que les mutations affectant les études ou le marché du travail dans leurs aspects multidimensionnels. Pour ce faire, cette recherche voulait illustrer cette complexité et tenter d'ouvrir des perspectives sur les besoins qui en découlent. Parallèlement, l'étude devait s'attarder à défricher et à analyser les mesures de conciliation familiale existantes et en aborder l'efficacité à répondre à l'étendue des besoins.

Conclusion générale - De la pertinence d'élargir le concept de conciliation familiale aux jeunes...

Il est loin le temps des grandes familles tricotées serrées. Issu de la génération qui a connu la famille reconstituée, les parents émancipés ou l'enfant unique, le jeune couple d'aujourd'hui doit souvent apprendre à naviguer seul dans une mer de contraintes, jonglant avec la nécessité de ne pas enrayer la machine économique et de garantir un double revenu. Souvent incomprise de ses aînés qui ont connu l'éclatement de la cellule familiale, l'emploi au féminin, ainsi que l'avènement de l'individualisme et de la course à la performance, la génération actuelle de jeunes parents cherche peut-être bien simplement à éviter de répéter les erreurs dont elle a pu faire les frais. Il faut voir chez les enfants des baby-boomers émerger une génération en quête d'équilibre.

Le désir de renouer avec une harmonie familiale est donc fort chez les jeunes, au moins aussi fort que la nécessité de devoir souvent poursuivre des études longues et vivre dans une situation de travail atypique. Mais il reste que les différentes sphères de la vie sont aujourd'hui définitivement décloisonnées et en totale interférence, avec leur foyer de tensions. La course après le temps est centrale à une époque qui exige rapidité, performance et flexibilité. L'obligation de devoir assumer plusieurs rôles en même temps est devenue une norme sociale. Pourtant l'humain a ses limites, tandis que les besoins de base d'un enfant doivent être comblés par un dénominateur commun : du temps de qualité à leur consacrer. Du temps consacré à les guider, à les aimer et à les accompagner dans leur développement. Or, ces derniers subissent plutôt le rythme effréné de leurs parents et peuvent se voir imposer la précarité qui l'accompagne.

Des enfants carencés, des parents épuisés, le lien entre les conséquences de l'hypersollicitation professionnelle ou académique des jeunes parents et la qualité de vie et de développement des jeunes enfants mériteraient une plus grande attention des décideurs. Car il faut y voir les symptômes d'une génération de parents qui veut bien, mais peut de moins en moins. Loin de manquer d'engouement ou de faire preuve de négligence, cette génération de parent est souvent rendue à bout de souffle par le rythme de la société contemporaine. Il faut aussi y voir le terreau du genre de conflits et de tensions dont se nourrissent les crises et les séparations. C'est ainsi que près du tiers des enfants québécois nés au début des années 90 ont vu leurs parents divorcer avant leur dixième anniversaire. Or, une séparation marque toujours un enfant. Cela est sans compter certains problèmes de développement qui ne sont pas sans lien avec des parents hyperstressés, voire absents physiquement ou mentalement.

En près de trente ans, le Québec a vu doubler le nombre de femmes actives âgé de 25 à 44 ans mère d'un enfant de moins de 12 ans pour passer de près de 35 % à 80 %. Depuis le début des années 2000, plusieurs auteurs s'accordent pour dire que le Québec s'est placé à l'avant-scène de ce qui se fait de mieux en matière de politique familiale en Amérique du Nord, mais le retard persiste du côté des entreprises en matière de conciliation familiale. Il semble que pour les jeunes parents, cet aménagement du quotidien serait pourtant la clé de bien des tracas. En outre, même si le gouvernement du Québec s'est évertué de mettre œuvre des politiques familiales, certes performantes, il a négligé depuis une décennie l'enjeu de la conciliation familiale, surtout pour les jeunes parents, qu'ils soient travailleurs ou étudiants.

Au delà des lois du travail et des programmes gouvernementaux, le manque de solidarité sociale (pour ne pas dire intergénérationnelle) autour du fait familiale, pousse encore plusieurs jeunes à renoncer purement et simplement au projet familial. À l'inverse, certains jeunes parents privilégieront d'autres activités que celle de s'occuper de leurs enfants en maximisant le temps passé à la maison. À titre d'exemple, l'absence de reconnaissance sociale amène souvent la jeune mère à éprouver un sentiment d'isolement ou de dévalorisation lors de son congé de maternité, du fait de devoir demeurer à la maison. Les jeunes pères de leur côté, sont loin d'être en reste de problèmes d'autres natures. La jeune mère souvent, ne peut compter que sur l'aide de son conjoint, celui-là même qui doit travailler pour que la famille s'en sorte financièrement, bien qu'il aspirerait de plus en plus à pouvoir passer plus de temps à s'impliquer dans son rôle de père. De plus, si plusieurs entreprises se montrent ouvertes à des aménagements, la réalité est souvent tout autre dans la pratique, surtout quand il s'agit de réorganiser le travail, réaménager l'horaire, ou encore, de simplement laisser le père prendre son congé parental.

Bref, les jeunes parents ont besoin de programmes gouvernementaux à géométrie variable qui tiennent compte de l'hétérogénéité de leurs statuts de travailleur ou d'étudiant. Les jeunes ont également besoin que les entreprises, les institutions, les collectivités et les organismes gouvernementaux comprennent leurs besoins de parents. Si la jeunesse souhaite renouer avec la stabilité et l'épanouissement familial, la société québécoise dans son entièreté doit suivre par plus de reconnaissance, de valorisation, mais surtout, plus de temps laissé à la vie familiale... car rien ne peut remplacer le temps qu'un enfant passe avec ses parents.

Le Québec assiste à un retour du balancier où la carrière ne se substitue plus à la famille. De surcroît, le projet familial n'est plus vu par les jeunes comme le deuil de la liberté, de l'insouciance ou de la féminité. Autant de clichés révolus qui ont peut-être eu la peau dure pendant près de trois décennies. Mais la donne a changé. Le défi tient à encourager durablement, à la grandeur de toute la société québécoise, cette inversion de tendance des plus profitables pour la pérennité de notre société. Certains observateurs constatent que les enfants du divorce veulent créer une famille à eux et tenter de vivre les choses autrement : foyers unis, couple stable, harmonie et équilibre avec la carrière. Le jeune travailleur milite pour une qualité de vie supérieure : moins de surmenages professionnels, de stress, d'anxiété. Les étudiants contraints aux études longues ne sont pas prêts à faire leur deuil de la famille non plus.

Idéalistes ou exigeants les jeunes ? Tant mieux, serions-nous tentés de dire, car le Québec d'aujourd'hui semble vouloir renouer avec le projet familial, alors que le taux de natalité atteint 1,7 enfant par femme, un sommet depuis les années 70. Un phénomène qui semble d'ailleurs prendre ses racines plus profondément que dans les seules aides gouvernementales.

Rappel des recommandations de l'étude

Recommandation 1 |

- ↳ Que tous les revenus puissent être considérés dans le calcul des prestations offertes aux parents-étudiants aux fins du RQAP ou d'un programme équivalent.

Recommandation 2 |

- ↳ Que le MESS veille à ce que tout travailleur, qu'il soit étudiant ou non, puisse bénéficier pleinement de l'assurance-salaire offerte par le Régime québécois d'assurance-parentale.

Recommandation 3 |

- ↳ Qu'Emploi-Québec, développe son offre de services afin de soutenir les entreprises désireuses d'implanter des mesures de conciliation travail-famille.

Recommandation 4 |

- ↳ Que le gouvernement du Québec poursuive le développement du réseau de centres de la petite enfance et qu'il respecte sa promesse d'autoriser 15 000 nouvelles places d'ici l'automne 2012.

Recommandation 5 |

- ↳ Que le Ministère de la Famille et des Aînés favorise la création de garderies et de haltes-garderies adaptées aux besoins des jeunes travailleurs et étudiants.

Recommandation 6 |

- ↳ Modifier la Loi sur les normes du travail (LNT) afin d'y inclure des éléments favorisant les aménagements du temps de travail, notamment les recommandations 14, 19, 28 et 51 du rapport Bernier (voir Annexe A).

Recommandation 7 |

- ↳ Que le MELS augmente sans délai les sommes versées par l'AFE aux étudiants-parents afin de minimalement rejoindre la mesure de faible revenu définie par Statistique Canada.

Recommandation 8 |

- ↳ Que la pension alimentaire reçue par un chef de famille étudiant soit exclue du calcul de l'aide financière octroyée par l'AFE.

Recommandation 9 |

- ↳ Que le MELS s'assure que tous ses réseaux d'éducation se dotent de politiques de conciliation études-familles.

Recommandation 10 |

- ↳ Que la restructuration à venir des trois fonds subventionnaires de recherche québécois (FQRNT, FQRSC, FRSQ) tienne compte de la nécessité de pérenniser et bonifier les mesures destinées aux étudiants parents.

Recommandation 11 |

- ↳ Que le gouvernement abandonne le projet d'abolir le Conseil de la famille et de l'enfance (CFE) et le Conseil permanent de la Jeunesse (CPJ) et leur donne les ressources nécessaires au maintien de leur mission.

Recommandation 12 |

- ↳ Que le gouvernement encourage et étudie la recherche d'innovations dans le domaine de la conciliation familiale du côté des milieux professionnels et académiques

Recommandation 13 |

- ↳ Que le gouvernement procède à une analyse plus poussée des lois et règlements en rapport avec les mesures gouvernementales évoquées dans cette recherche qui peuvent présenter un potentiel d'amélioration.

Recommandation 14 |

- ↳ Que le gouvernement fasse d'une politique de conciliation familiale une priorité nationale pour les jeunes.

Recommandation 15 |

- ↳ Que le gouvernement procède à la consultation des bénéficiaires, des institutions et des entreprises aux fins de la mise en œuvre d'une véritable politique de conciliation familiale axée sur les besoins des jeunes.

Recommandation 16 |

- ↳ Que le gouvernement du Québec, par l'entremise du Secrétariat à la jeunesse, implante une table interministérielle (MESS, MFA, MELS, MT) visant le développement de mesures destinées aux jeunes étudiants et/ou travailleurs en situation de conciliation familiale.

Recommandation 17 |

- ↳ Que le gouvernement du Québec mette sur pied une table intersectorielle (établissements, entreprises, syndicats) pour discuter spécifiquement de la conciliation familiale sous l'angle des jeunes avec des représentants des différents ministères concernés.

Recommandation 18 |

- ↳ Que le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale produise, annuellement, une recension des bonnes pratiques en matière de conciliation familiale en entreprise.

Recommandation 19 |

- ↳ Que le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale mette en œuvre un programme de sensibilisation destiné aux secteurs et milieux de travail les plus à la traîne, soulignant notamment : l'importance de se doter de politique de conciliation ; la nécessité de bien permettre à tous les employés, homme ou femme, de s'en prévaloir ; et valorisant les avantages concurrentiels que cela procure sur le plan de la productivité ou du recrutement de la relève.

Recommandation 20 |

- ↘ Que le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale publicise et encourage le recours à la norme du Bureau de normalisation du Québec auprès d'un large bassin d'entreprise.

Recommandation 21 |

- ↘ Que le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale exerce son autorité sur les prix Conciliation travail-famille en lieu et place du MFA de sorte à récompenser la performance et l'innovation de manière structurante.

Références bibliographiques

Ressources documentaires |

ALLAIRE, YVAN ET MIHAELA, FIRSIROTU. 2004. *Stratégies et moteurs de performance, les défis et les rouages du leadership stratégique*. Montréal : Édition Chenelière McGraw Hill.

ALLEN, T.D. ET AL. 2000. "Consequences associated with work-to-family conflict : A review and agenda for future research", *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2) : 278-308.

AMHERDT, CHARLES-HENRI. 2003. « Une vision analytique de la conciliation du travail avec la famille », dans Ministère du Travail et ministère de la Famille et de l'Enfance, *Cahier du participant*. Québec : 19 p.

ASSOCIATION CANADIENNE DES ADMINISTRATEURS DE LÉGISLATION OUVRIÈRE. 2002. *La conciliation travail-vie personnelle : Un rapport aux ministres responsables du travail au Canada*. Ottawa : ACALO : 53 p.

ASSOCIATION POUR LA SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC. 2007. *Enjeux et solutions québécoises à la conciliation famille-travail; une recension des écrits*. Montréal : ASPQ, 49 p.

AU BAS DE L'ÉCHELLE. 2004. *Avis de l'organisme Au bas de l'échelle sur la conciliation familiale*. Montréal : 11 p.

BEAUVAIS, CAROLINE ET PASCALE DUFOUR. 2003. *Articulation travail-famille : le contre-exemple des pays dits libéraux*. Rapport de recherche. Les réseaux canadiens de recherche en politiques publiques inc. (RCRPP).

BEAUVAIS, CAROLINE ET PASCALE DUFOUR. 2004. « Conciliation travail-famille : quand les pays dits libéraux s'en mêlent », *Options Politiques / Policy Options* 25 (3) : 59.

BUREAU DE NORMALISATION DU QUÉBEC. 2009. *Projet de norme P 9700-820-8*. Québec : BNQ, 42 p.

CENTRE D'ÉTUDE SUR L'EMPLOI ET LA TECHNOLOGIE. 2004. *Les travailleurs hautement qualifiés au Québec. Portrait dynamique du marché du travail*. Québec : CETECH, 303 p.

CENTRE D'ÉTUDE SUR L'EMPLOI ET LA TECHNOLOGIE. 2007a. *Les jeunes dans un marché du travail en transformation : Amélioration ou détérioration ?* Québec : CETECH, 13 p.

CENTRE D'ÉTUDE SUR L'EMPLOI ET LA TECHNOLOGIE. 2007b. *Marché du travail et emploi hautement qualifié au Québec*. Préparé pour le Conseil de la science et de la technologie du Québec. Québec : CETECH, 87 p.

CHRÉTIEN, LISE & ISABELLE, LÉTOURNEAU. 2006. « Du poids des contraintes au partage concerté des ressources : Quelques témoignages des acteurs centraux de la conciliation travail-famille », *Pistes* 8 (2), 23 p.

COMITÉ AVISEUR FEMME EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. 2005. *Les femmes et le marché de l'emploi. La situation économique et professionnelle des québécoises*. Montréal : CAF, 61 p.

COMITÉ AVISEUR FEMME EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. 2008. *Les oubliées de la conciliation. Les travailleuses en situation de vulnérabilité et la conciliation famille-emploi*. Montréal : CAF, 31 p.

COMITÉ CONSULTATIF FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE. 2009. *Le Pacte pour l'emploi : la prise en compte de la spécificité des femmes sur le marché du travail*. Montréal : CCF, 9 p.

COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ACCESSIBILITÉ FINANCIÈRE AUX ÉTUDES. 2004. *L'accessibilité financière à la réussite de son projet d'études. Avis au ministre de l'Éducation*. Québec : auteur, 80 p.

CONCERTATION JEUNESSE. 2005. *La jeunesse vers le Québec de demain*. Mémoire présenté dans le cadre des consultations sur Stratégie d'action jeunesse 2006-2009. Montréal : coalition, 51 p.

CONCERTATION JEUNESSE. 2007. *Pour un Québec en phase avec les aspirations de sa jeunesse!* Manifeste rédigé dans le cadre des élections générales provinciales. Montréal : coalition, 23 p.

CONFÉRENCE DES RECTEURS ET PRINCIPAUX DU QUÉBEC (CRÉPUQ). 2007. *Le système universitaire québécois : données et indicateurs*. Montréal : CRÉPUQ, 68 p.

CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL. 1999. *Travail, famille et collectivité : questions clés et orientations pour la recherche à venir*. Ottawa : Direction des ressources humaines du Canada.

CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE. 2001. *Concilier travail et famille; un défi pour les milieux de travail*. Montréal : CCTM, 28 p.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL. 2002. *La révision des normes du travail : Reconnaître le travail des Québécoises*. Montréal : CIAFT, 20 p.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL. 2006a. *Personne ne doit choisir entre la famille et le travail! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études*. Montréal : CIAFT, 38 p.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL. 2006b. *Travailleuses, vos droits en conciliation famille-emploi*. Montréal : CIAFT, 40 p.

CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE. 2010. *Faits saillants : Statistiques officielles Régime québécois d'assurance parentale*. Québec : CGAP.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 1999. *Avis - Famille et travail, deux mondes à concilier*. Québec : CFE, 51 p.

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)*. Québec : CFE, 28 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2002. *Les familles et les enfants au Québec, principales statistiques*. Québec : CFE, 9 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2003. *Famille-Travail, comment conciliez-vous ? Enquête dans six entreprises*. Québec : CFE, 32 p.

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*. Québec : CFE, 226 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2007. *Transitions familiales. Le rapport 2005-2006 sur la situation et les besoins des familles et des enfants*. Québec : CFE, 231 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2008. *La politique familiale au Québec : visée, portée, durée et rayonnement*. Québec : CFE, 76 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2004a. *Étudiante et mère : un double défi les conditions de vie et les besoins des mères étudiantes*. Québec : CSF, 6 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2004b. *Les études, l'enseignement et la recherche universitaires : enjeux émergents pour les femmes. Mémoire présenté à la Commission parlementaire sur la qualité, l'accessibilité et le financement des universités*. Québec : CSF, 38 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2004c. *Maintenir le soutien financier aux études et s'adapter aux nouvelles réalités*. Québec : CSF, 68 p.

CONSEIL NATIONAL DES CYCLES SUPÉRIEURS. 2001. *Les sources et modes de financement des étudiants aux cycles supérieurs*. Montréal : CNCS-FEUQ, 321 p.

CONSEIL NATIONAL DES CYCLES SUPÉRIEURS. 2006. *L'inclusion des étudiantes au nouveau Régime québécois d'assurance parentale*. Montréal : CNCS-FEUQ.

CONSEIL NATIONAL DES CYCLES SUPÉRIEURS. 2007. *Les sources et modes de financement des étudiants aux cycles supérieurs. Édition 2007*. Montréal : CNCS-FEUQ, 137 p.

CONSEIL NATIONAL DES CYCLES SUPÉRIEURS. 2008. *Avis pour une aide financière adaptée aux coûts réels des études aux cycles supérieurs*. Montréal : CNCS-FEUQ, 53 p.

CONSEIL NATIONAL DES CYCLES SUPÉRIEURS. 2010. *Évaluation actuarielle concernant l'élargissement du régime d'assurance parentale aux étudiants aux études supérieures*. Montréal : CNCS-FEUQ, 47 p.

CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. 2007. *Avis - Oui, passionnément, à la folie! Le désir d'enfant chez les jeunes*. Québec : CPJ, 96 p.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. 2008. *Des acquis à préserver et des défis à relever pour les universités québécoises*. Québec : CSE, 94 p.

CONSORTIUM D'ANIMATION SUR LA PERSÉVÉRANCE ET LA RÉUSSITE EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR. 2005. *Le nouveau visage de l'étudiant universitaire : Boulot, travaux, dodo*. Montréal : CAPRES, 2 p.

CONSORTIUM D'ANIMATION SUR LA PERSÉVÉRANCE ET LA RÉUSSITE EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR. 2007. *Le projet ICOPE : prise de vue récente sur la conciliation études-travail-famille*. Montréal : CAPRES, 4 p.

DESCARRIES, FRANCINE ET CHRISTINE, CORBEIL. 2002. *Articulation famille/travail : quelles réalités se cachent derrière la formule ?* Espaces et temps de la maternité : 456-477.

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.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DU CANADA. 2000. *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*. Ottawa, DRHC : 188 p.

DUXBURY, L. ET HIGGINS, C. 2000. *Human resource and Work life Practices in Canadian Small Bussiness : Managing People ans Managing Growth*. University of Western Ontario, Institute for entrepreneurship, Innovation and Growth.

DUXBURY, L. ET HIGGINS, C. 2003. *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question*. Ottawa : Santé Canada, 144 p.

DUXBURY, L., HIGGINS, C ET JOHNSON, K. 1999. *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Document de travail présenté à Santé Canada. Ottawa : Santé Canada, 125 p.

FAMILIES AND WORK INSTITUTE. 1998. *Business Work-Life Study*. Cité dans Tremblay (2003). « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères », *Nouvelles pratiques sociales* 16 (1) : 78.

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE. 2004. *Conciliation travail-famille et PME : Pour éviter le piège du « mur à mur »! Une revue littéraire de certaines expériences au Canada et à travers le monde*. Ottawa : FCEI, 14 p.

FÉDÉRATION ÉTUDIANTE UNIVERSITAIRE DU QUÉBEC. 2009. *Trousse sur l'aide financière aux études*. Montréal : FEUQ, 123 p.

FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DU CAMPUS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL (FAÉCUM). 2006. *Rapport final de l'étude des conditions socioéconomiques des étudiants aux cycles supérieurs*. Montréal : FAÉCUM, 79 p.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC. 2009. *Des milieux de travail essoufflés, du temps à négocier*. Montréal : FTQ, 83 p.

FONDATION CANADIENNE DES BOURSES D'ÉTUDES DU MILLÉNAIRE. 2005a. *Étudiants avec personnes à charge. Pratiques courantes dans les établissements d'enseignement postsecondaire du Canada et des États-Unis*. Montréal : FCBEM, 49 p.

FONDATION CANADIENNE DES BOURSES D'ÉTUDES DU MILLÉNAIRE. 2005b. *Faire place aux différences : l'éducation postsecondaire parmi les autochtones, les personnes handicapées et les personnes ayant des enfants*. Montréal : FCBEM, 90 p.

FRONE, M. R. 2000. "Work-family conflict and employee psychiatric disorders : The national comorbidity Survey", *Journal of Applied Psychology* 85 (6) : 688-695.

FRONE, M., RUSSELL, M., ET COOPER, M., 1997. "Relation of work-family conflict to health outcomes : A four-year longitudinal study of employed parents", *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70 : 325-335.

GREENHASS, J.H. ET BEUTEL, N.J. 1985. « Source of conflict between work and family roles ». *Academy of Management Review* 10 (1) : 76-88.

INSTITUT DE LA RECHERCHE FÉMINISTE. 2007. *Connaître les parents étudiants de l'UQAM : Réalités, besoins et ressources*. Montréal : IREF. 52 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2006. *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail 1997-2005*. Québec : ISQ, Vol 2 (1) : 47.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2007. *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005*. Québec : ISQ, 153 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2008. *Le bilan démographique du Québec. Édition 2008*. Québec : ISQ, 80 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2009. *Données sociales du Québec – Édition 2009*. Québec : ISQ, 233 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2009a. *Le bilan démographique du Québec. Édition 2009*. Québec : ISQ, 80 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2009b. *Le marché du travail et les parents*. Québec : ISQ, 70 p.

INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC. 2005. *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*. Québec : INSPQ, 30 p.

INSTITUT VANIER DE LA FAMILLE. 2009. *Vie familiale et vie professionnelle : un équilibre précaire*. Ottawa : IVF, 30 p.

INSTITUT VANIER DE LA FAMILLE. 2009A. *Conciliation travail-famille : Qu'en savons-nous vraiment ?* Ottawa : IVF, 20 p.

LACHANCE, L. ET BRASSARD, N. 2003. « Le défi de la conciliation travail-famille chez les femmes occupant un emploi atypique : perspectives théoriques et enjeux », Dans : Fournier, G., Bourassa, B. et Béji, K. *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*. Québec : Presses de l'Université Laval, p. 109-136.

MÉMOIRE COLLECTIF. 2003. *Un programme universel et abordable pour l'accès aux services de garde à l'enfance*. Mémoire collectif présenté dans le cadre de la consultation sur les scénarios de développement et de financement des services de garde du MESF. Montréal : collectif, 43 p.

MÉMOIRE COLLECTIF. 2004. *Conjuguer vie personnelle, vie familiale, études et travail sur le mode de l'équité sociale : une réflexion nécessaire pour la société québécoise*. Mémoire collectif présenté dans le cadre de la consultation sur la conciliation travail-famille du MESF. Québec : collectif, 8 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. 2003. *Enquête sur les conditions de vie des étudiants de la formation professionnelle au secondaire, du collégial et de l'université. Décroche tes rêves*. Québec : MELS, 357 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. 2008. *Indicateurs de l'éducation*. Québec : MELS, 150 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. 2009. *Enquête sur les conditions de vie des étudiants de la formation professionnelle, du collégial et de l'université*. Québec : MELS, 294 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. 2004. *Soutien et services offerts par les cégeps et les établissements universitaires aux étudiantes enceintes qui ont récemment accouché*. Québec : MEQ, 24 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. 2006. *Pour une compétitivité accrue et un dialogue social renforcé. Rapport des Partenaires pour la compétitivité et l'innovation sociale*. Québec : MESS, 51 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. 2008. *Plan stratégique 2008-2011*. Québec : MESS, 29 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. 2009. *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*. Québec : MESS, 26 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. 2010. *Rapport annuel de gestion 2008-2009*. Québec : MESS, 186 p.

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 : MESF, 86 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2004a. *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoise*. Québec : MESF, 31 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2004b. *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*. Québec : MESF, 85 p.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS. 2009. *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en 2008*. Québec : MFA, 182 p.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS. 2010. *Rapport annuel de gestion 2008-2009*. Québec : MFA, 96 p.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE. 2005. *Un portrait statistique des familles au Québec*. Québec : MFACF, 352 p.

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*. Québec : MFACF, 167 p.

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, 84 p.

MINISTÈRE DES FINANCES. 2006. *Le profil économique et financier du Québec*. Québec : MFQ, 29 p.

MINISTÈRE DES FINANCES. 2009. *La politique familiale du Québec : Où en sommes-nous? Budget 2009*. Québec : MFQ, 39 p.

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION. 2006. *Un Québec innovant et prospère. Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation*. Québec : MDEIE, 78 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Québec : MTQ, 807 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. 2004a. *Recueil de cas vécus en conciliation travail-famille*. Québec : MTQ, 18 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. 2004b. *Portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003 au regard de la conciliation du travail avec la famille*. Québec : MTQ, 20 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. 2005. *La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : Quelques exemples de dispositions de conventions collectives*. Québec : MTQ, 59 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. 2009a. *Plan stratégique 2009-2012*. Québec : MTQ, 23 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL. 2009b. *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2008*. Québec : MTQ, 194 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2003. *Une vision analytique de la conciliation du travail avec la famille. Cahier remis aux participants et participantes à l'occasion du Forum Conciliation travail-famille, Familiarisons-nous!* Québec : MTQ, p 12-16.

OBSERVATOIRE JEUNES ET SOCIÉTÉ. 2008. *Caractéristiques générales des jeunes de 25-35 ans au Québec*, Montréal : OJS, 138 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. 2003. « Les femmes sur le marché du travail : évidences empirique sur le rôle des politiques économiques et déterminants dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE* 37 : 58.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. 2005. *Bébés et employeurs : concilier vie professionnelle et vie familiale; synthèse*. Paris : OCDE, 8 p.

PLEAU, JEAN-PHILIPPE. 2003. *Services manquants, pères manqués ? La conciliation travail-famille et son ancrage dans les milieux professionnels et familiaux des jeunes pères*. Québec : Université Laval, 148 p.

PRONOVOST, GILLES. 2003. *Famille et travail : deux mondes à réconcilier*. Bulletin de liaison du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec. 4 (1) : 2.

PRONOVOST, GILLES. 2005. *La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps. De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*.

REGROUPEMENT POUR UN RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE. 2002. *La loi sur les normes du travail, les congés parentaux et l'assurance parentale*. Montréal : collectif, 13 p.

ROYER, N., PROVOST, M., ET COUTU, S. 1998. *Concilier travail et vie familiale : le stress ressenti par les parents d'enfants d'âge préscolaire*. Actes du 4e Symposium québécois de recherche sur la famille.

SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE. 2002. *La jeunesse au cœur du Québec - Plan d'action jeunesse 2002-2005*. Québec : SAJ, 52 p.

SECRÉTARIAT À LA JEUNESSE. 2005. *Stratégie d'action jeunesse 2005-2008 - Document de consultation*. Québec : SAJ, 53 p.

SECÉTARIAT À LA JEUNESSE. 2009. *Pour une jeunesse engagée dans sa réussite - Stratégie d'action jeunesse 2006-2009*. Québec : SAJ, 64 p.

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*. Relations Industrielles/Industrial Relations. 57 (3) : 491-516.

STATISTIQUE CANADA. 1999. *Aperçu sur l'emploi du temps des canadiens en 1998*. Ottawa : Statistique Canada, 21 p.

STATISTIQUE CANADA. 2005. *Les jeunes et le marché du travail*. Ottawa : Statistique Canada, 11 p.

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

TREMBLAY, D.-G. 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.

TREMBLAY, D.-G. ET D. VILLENEUVE. 1997. « Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle », *Loisir et société* 20 (1) : 107-159.

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE ET AMHERDT, C.-H. 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.

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE ET AMHERDT, C.-H. 2003. *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP*. Note de recherche 2003-9. Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Télé-Université.

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE, ELMUSTAPHA, NAJEM & RENAUD, PAQUET. 2006. « Articulation emploi-famille et temps de travail; De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils ? Enfance, Familles », *Généralisations* 4 : 15.

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE, ELMUSTAPHA, NAJEM & RENAUD, PAQUET. 2007. « Temps de travail et organisation du travail : Une source de stress et de difficultés de conciliation emploi-famille ? », 9 (1), 19 p.

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE, ÉMILIE GENIN ET MARTINE DI LORETO. 2009. *Le congé parental et autres congés familiaux : un droit ou un privilège ?* Montréal : Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, 28 p.

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE. 2003. « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères », *Nouvelles pratiques sociales* 16 (1).

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE. 2008. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. 2^e édition. Québec : Presses de l'Université du Québec. 367 p.

TURCOTTE, MARTIN. 2006. « Le temps passé en famille lors d'une journée de travail typique, 1986 à 2005 », *Statistiques Canada, coll. Tendances sociales canadiennes* 11-008.

Ressources WEB |

Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre : <http://www.ca-femmes.qc.ca/>

Commission des normes du travail : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/>

Commission des partenaires du marché du travail : <http://www.cpmt.gouv.qc.ca/>

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail : <http://www.femmesautravail.qc.ca/index.php>

Conseil de gestion de l'assurance parentale : <http://www.cgap.gouv.qc.ca/>

Conseil du statut de la femme : <http://www.csf.gouv.qc.ca/fr/accueil/>

Conseil permanent de la jeunesse : <http://www.cpj.gouv.qc.ca/>

Fédération des femmes du Québec : <http://www.ffq.qc.ca/>

Force Jeunesse : <http://www.forcejeunesse.qc.ca/>

Institut national de santé publique : <http://www.inspq.qc.ca/>

MELS – coordination à la condition féminine :

<http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/conditionFeminine/index.asp>

MFA – conciliation travail-famille : <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/famille/travail-famille/Pages/index.aspx>

MT – conciliation travail-famille :

http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/conciliation_travail_famille/index.html

Observatoire jeunes et société : <http://www.obsjeunes.qc.ca/>

Place aux jeunes du Québec : <http://www.placeauxjeunes.qc.ca/fr/>

Portail du gouvernement du Québec pour les entreprises :

<http://www2.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec/ressourcesh?lang=fr&g=ressourcesh&sg=873804224&t=s&e=4028288611>

Réseau des carrefours jeunes emploi du Québec : <http://www.cjereseau.org/>

Réseau des jeunes chambre de commerce du Québec : <http://www.rjccq.com/>

Ressources humaines Canada : <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/01accueil.shtml>

Annexe A | Recommandations 14, 19, 28 et 51 du rapport Bernier

Extraits du rapport:

RECOMMANDATION N 14

Que le salarié ait le droit de refuser de travailler pour les heures supplémentaires qui excèdent de manière importante ses heures habituelles de travail¹⁸.

RECOMMANDATION N 19

Que les conditions de service continu permettant d'accéder aux jours fériés¹⁹ ou à la rémunération des deux premières journées d'absence à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant soient supprimées.

RECOMMANDATION N 28

Que le droit de refus de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail soit reconnu à une personne, cumulant plus d'un emploi dont aucun n'est à plein temps pour une durée indéterminée, en raison d'un conflit avec son autre horaire de travail.

RECOMMANDATION N 51

Que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* soit modifiée de façon à ce que les travailleuses autonomes puissent se prévaloir des dispositions relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte sans égard au fait qu'elles soient incorporées ou non.

¹⁸ Le projet de loi no 143 (2002, c. 80), art. 17, insérant un nouvel article 59.0.1 à la *Loi sur les normes du travail*, répond à ce problème en balisant l'obligation des salariés de travailler au-delà de leurs heures habituelles de travail. Il introduit un droit de refuser de travailler : plus de quatre heures au-delà des heures habituelles de travail ou plus de quatorze heures par période de vingt-quatre heures, selon la période la plus courte ; ou, pour le salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de douze heures de travail par période de vingt-quatre heures ; ou, au-delà de 50 heures par semaine. Précité, art. 17.

¹⁹ Le projet de loi n 143 (2002, c. 80) contient un amendement de cette nature. Précité, art. 21 modifiant l'article 65 de la *Loi sur les normes du travail*.