

# LE TEMPS RETROUVÉ OU LE TEMPS DE LA SOLIDARITÉ

# DS

## DÉVELOPPEMENT SOCIAL



Mesurez le temps de l'égalité des sexes  
avec Nathalie Bissonnette

Prenez le temps de l'engagement  
avec Stéphanie Gaudet

Découvrez des dizaines d'astuces  
collectives pour couper court  
à l'accélération du temps

# Sommaire

## Dossier : LE TEMPS



SUR LA COUVERTURE: Karine Blackburn est directrice artistique et maman de trois jeunes enfants. La gestion du temps, elle connaît! Photo: Maude Chauvin

## DÉFIS ET ENJEUX

- 06 Au rythme de nos communautés  
par Mélanie Chabot
- 09 Vox pop par Marie-Josée Langlois
- 10 Le temps institutionnel,  
une résistance à la flexibilisation  
du temps de travail?  
par Éric Pineault et Daphnée Poirier
- 12 De la conciliation emploi-famille  
à l'articulation des temps sociaux  
tout au long de la vie  
par Diane-Gabrielle Tremblay
- 14 Au temps de l'égalité des sexes  
par Nathalie Bissonnette
- 16 Avons-nous encore du temps pour  
les autres? par Stéphanie Gaudet
- 18 Ces technologies qui transforment  
notre rapport au temps  
par Julia Gaudreault-Perron
- 20 La nécessaire quatrième saison.  
Aller au-delà de « Liberté 55 »  
par Angèle-Anne Brouillette

## SUR LE TERRAIN

- 22 Simplifier le temps, c'est l'enrichir  
par Christine Lemaire
- 23 Parce que le bonheur a besoin  
de temps... les coopératives  
de services à la personne  
par Marie-Joëlle Brassard
- 24 L'Agence des temps de la MRC  
de Charlevoix-Est: un bureau  
des temps typiquement québécois  
par Marie-Ève Gagnon et Denis Guérin
- 25 Concilier famille, travail et milieu  
de vie en région  
par Sylvie Fortin et collaborateurs
- 26 Manger vrai, plus près.  
L'agriculture de proximité  
à la rescousse du temps perdu  
par Angèle-Anne Brouillette
- 27 La Certification Virage-Famille.  
Quand la souplesse n'est pas  
un obstacle à la performance.  
par Marie-Claude Desbiens
- 28 Dans mon temps, on marchait  
trois miles... par Mélanie Chabot
- 30 Pour une reconnaissance  
du temps consacré à nos proches  
en perte d'autonomie par Sylvie Riopel
- 31 Un geste concret vers la réussite  
éducative par Bibiane Roy  
et Marie-Hélène Boucher
- 32 3, 2, 1 GO! Les soupers et le trans-  
port collectif, c'est pas sorcier!  
par Cathy Chabot
- 33 Ton voisin, tu connaîtras  
par Angèle-Anne Brouillette
- 34 La concertation sur la conciliation  
travail-famille dans la région de la  
Capitale-Nationale par Sophie Michaud
- 35 Accommoder pour mieux concilier!  
par Jean-Christophe Cuttaz
- 36 Pour des environnements de vie  
à échelle humaine par Mélanie Chabot
- 38 Du temps pour nos ados  
par Elisabeth Bois
- 39 Une heure de mon temps contre une  
heure du tien. Le Réseau Accorderie  
par Angèle-Anne Brouillette

## NOS CHRONIQUES

- 01 Le mot de la rédaction  
par Mélanie Chabot
- 02 CHEZ NOUS EN RÉGION
- 02 Laval
- 02 Lanaudière
- 03 Gaspésie-Les-Îles-de-la-Madeleine
- 03 Laurentides
- 04 Mauricie
- 05 Bas Saint Laurent

## 40 AUTOUR DU MUNICIPAL

par Angèle-Anne Brouillette

## 41 MONDE COMMUNAUTAIRE

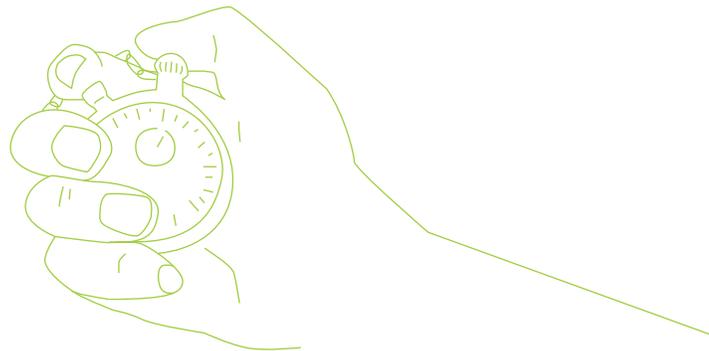
par Marie-Josée Ouellet

## 42 VIENT DE PARAÎTRE

## 44 D'ICI ET D'AILLEURS

par Juliette Rochman

## 46 BRÈVES



# Le temps retrouvé ou le temps de la solidarité

par Mélanie Chabot, comité de rédaction

— « *Contraint par sa femme aux durs travaux des champs pour lesquels il est peu doué, Alexandre ne rêve que d'une chose: ne rien faire. C'est ainsi qu'il profite de son veuvage pour retrouver son indolence naturelle. Or, son comportement sème rapidement le trouble dans le petit village par l'exemple qu'il donne. Si une partie des habitants décide alors de le forcer à reprendre le travail, Alexandre commence à faire des émules, qui s'essayent, comme lui, à la paresse.*<sup>1</sup> »

En février 2008, un article paru dans *Le Devoir*<sup>2</sup> allait me faire découvrir un militant peu connu de la gauche européenne du XIX<sup>e</sup> siècle, un dénommé Paul Lafargue qui, en 1883, publiait un petit ouvrage qui allait être, pendant un bon moment, « l'ouvrage le plus traduit après le Manifeste du parti communiste (1848) ». L'ouvrage en question? *Le Droit à la paresse*. Par cet article, j'allais apprendre que Lafargue remettait alors en question « cette passion pour le travail qui semble avoir perverti ce qu'il concevait comme la mission historique du prolétariat : établir un nouvel ordre social afin d'utiliser les progrès technologiques générés par le capitalisme dans l'intérêt des travailleurs ». Or, près de 150 ans plus tard, et malgré les avancées techniques, des études nous apprennent que les travailleurs québécois travaillent de plus en plus, pour gagner souvent moins qu'il y a 30 ans<sup>3</sup>. D'autres nous informent que près du tiers des Canadiens se disent être des bourreaux de travail<sup>4</sup>, que le temps passé en famille fond comme neige au soleil<sup>5</sup> et que les Québécois, tout comme les Canadiens, sont de moins en moins nombreux à offrir du temps pour l'entraide ou le bénévolat<sup>6</sup>. Pourtant, dans une entrevue accordée à TVA en octobre 2006, Lucien Bouchard déclarait que les Québécois ne travaillent pas assez. On travaillerait moins que les Ontariens, infiniment moins que les Américains. Il faudrait travailler plus!

En plus de cette rencontre avec Lafargue à travers l'article cité plus haut, ce sont ces paradoxes qui m'ont récemment incitée à revoir cette ode à la vie qu'est le film d'Yves Robert : *Alexandre le Bienheureux*. Et près de 50 ans plus tard, en plus de constituer une véritable bouffée d'air frais, ce petit film m'est apparu d'une actualité criante.

Car un constat s'impose : qu'on parle de temps social, de temps personnel, de temps en famille, de temps travaillé, emprunté ou consommé, mon entourage – tant personnel que professionnel – semble vivre une insatisfaction généralisée quant au temps disponible, nécessaire, souhaitable, espéré. D'où le présent numéro sur la question du temps et, surtout, sur celle de sa compression.

Le temps n'affecte pas que les individus. Il constitue également un enjeu important pour le développement social en agissant sur la capacité de nos communautés à s'organiser et à se mobiliser sur divers enjeux. C'est ainsi qu'en première partie de ce numéro, on s'intéresse à l'impact de la compression du temps sur les pratiques de développement collectif, sur la conciliation travail-famille-vie personnelle, sur l'égalité hommes-femmes, sur l'engagement social et la participation citoyenne. Puis, nous vous présentons comment plusieurs communautés, en usant d'imagination collective, réussissent à couper court à l'accélération du temps. Projets de conciliation travail-famille-vie personnelle, services de proximité et services à la personne, entraide, troc et échanges de services, voilà autant d'astuces qui font appel à la solidarité et que vous prendrez plaisir à découvrir en deuxième partie de ce numéro. Inspirez-vous! **DS**

1. Yves Robert (1968), *Alexandre le bienheureux*, DVD, 1 heure 40 minutes, France, Studio Canal Vidéo.

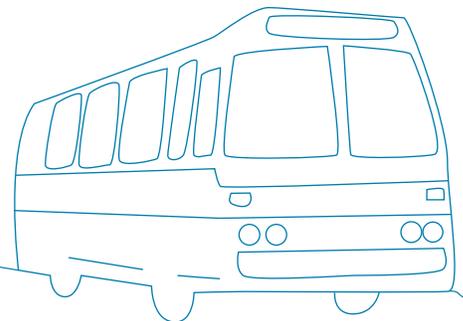
2. Éric Darier (2008), Paul Lafargue fustigerait Lucien Bouchard. Pour sauver la planète il faudrait revenir au droit à la paresse de ce militant de la mouvance de gauche de l'Europe du XIX<sup>e</sup> siècle, *Le Devoir*, samedi 23 et dimanche 24 février, p. B6.

3. Eve-Lyne Couturier et Bertrand Schepper (2010), Qui s'enrichit, qui s'appauvrit. 1976-2006, Montréal, Institut de recherche et d'informations socio-économique, Ottawa, Centre Canadien de Politiques Alternatives.

4. Leslie-Anne Keown (2007), Les bourreaux de travail et leur perception du temps, *Tendances sociales canadiennes*, no 83.

5. Martin Turcotte (2007), Le temps passé en famille lors d'une journée de travail typique, 1986 à 2005, *Tendances sociales canadiennes*, no 83.

6. Stéphanie Gaudet (2010), Bénévolat et entraide : le temps du désengagement?, *L'état du Québec 2010*, Montréal, Boréal, p. 383.



## LAVAL



### La participation citoyenne, moteur de transformation sociale

par Mathieu Leclerc,  
Corporation de développement  
communautaire (CDC) de Laval

— La région de Laval a réalisé en 2008-2009 une démarche citoyenne dont le point culminant a été la tenue d'un forum social régional. Cette démarche s'inscrivait dans la foulée des forums sociaux mondiaux et s'inspirait directement de leurs valeurs et principes. Devant le constat que les citoyens ont de moins en moins de lieux pour influencer sur les enjeux sociaux en dehors des périodes électorales, la région de Laval a fait le choix d'organiser une démarche qui place les citoyens au cœur même de l'action et des prises de décision. Grâce à la démarche du Forum social de Laval 2009, les Lavallois ont pu jouer un rôle déterminant dans l'amélioration de leurs conditions de vie!

Rappelons qu'à l'automne 2008, des forums locaux ont été organisés dans chaque quartier de Laval (neuf forums), permettant ainsi aux citoyens d'exprimer leurs préoccupations locales et d'identifier ensemble les enjeux de leur quartier et la façon dont ils pourraient améliorer leur milieu de vie. En tout, plus de 600 personnes et près de 100 organismes avaient participé à ces événements, où ont été enclenchées des initiatives citoyennes visant chacune à améliorer leur quartier. Ainsi, les citoyens reprenaient le contrôle de l'amélioration de leur quartier et avaient un impact déterminant sur leur milieu de vie.

Par la suite, le Forum social de Laval, qui s'est tenu en avril 2009 au Collège Montmorency, a permis de rassembler plus de 500 citoyens, qui ont discuté des enjeux de leur région grâce à une programmation diversifiée : plus de trente-cinq ateliers, une dizaine de spectacles, vingt-quatre kiosques, cinq chantiers régionaux et deux plénières / conférences. Dans le cadre des cinq chantiers régionaux, des comités de citoyens ont été formés afin de travailler aux projets d'amélioration des milieux de vie qui ont été choisis par les citoyens ayant participé au Forum.

Deux ans plus tard, une grande partie de ces projets a été réalisée par les citoyens, et plusieurs autres comités de citoyens sont

toujours en action. Amélioration du transport en commun dans les zones non desservies, accès à une saine alimentation, amélioration des relations interculturelles et intergénérationnelles, création d'un premier écoquartier à Laval, etc., voilà les projets démarrés, portés et réalisés par les citoyens de Laval!

Les partenaires du Forum social de Laval se réjouissent que de grandes initiatives citoyennes en soient ressorties. C'est pourquoi ils souhaitent poursuivre et renforcer ce qui a été commencé en 2009 et développé depuis, en démarrant l'organisation de la deuxième édition du Forum social de Laval, prévue à l'automne 2012. Cette nouvelle édition devrait permettre non seulement d'approfondir les réflexions de celle de 2009, mais aussi de renforcer les initiatives citoyennes créées alors et de mettre en place de nouvelles initiatives touchant des enjeux qui n'auraient pas été couverts la première fois et que les citoyens jugeraient incontournables.

La CDC de Laval et de nombreux autres organismes travaillent donc à l'organisation de ce grand rendez-vous citoyen, auquel sera invité à participer l'ensemble de la population lavalloise. Les organismes communautaires et leurs partenaires interpellent l'ensemble des organisations et des citoyens qui seraient intéressés à collaborer à la réalisation de cette nouvelle édition du Forum social de Laval, afin qu'ils se joignent à nous! 

Pour plus d'informations, visitez : [www.forumsocialedelaval.org](http://www.forumsocialedelaval.org)

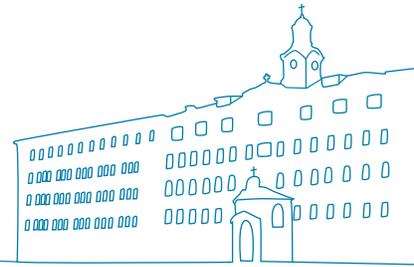
## LANAUDIÈRE



### Prendre le temps de réfléchir à nos pratiques

par Marie-Pier St-Louis,  
Table des partenaires du développe-  
ment social de Lanaudière

— Même en période d'activités intenses, la Table des partenaires du développement social de Lanaudière (TPDSL) a choisi de se donner le temps de réfléchir à sa manière de pratiquer la concertation. En effet, il existait plusieurs questionnements quant aux rôles que devait jouer la Table dans l'ensemble des pratiques en développe-



ment social qui ont cours sur le territoire lanauois. Ayant la volonté d'améliorer l'arrimage des concertations et des partenariats en développement social de la région, un processus de réflexion a pris naissance au printemps 2010.

Dès la première rencontre du Groupe de réflexion sur les pratiques de concertation (GRPC), composé d'employés de l'Agence de la santé et des services sociaux de Lanaudière (ASSSL) et de la TPDSL, il a été décidé de s'allier des contributeurs provenant de l'ensemble des territoires pour réaliser cette démarche avec une approche dynamique de co-construction. En septembre, une première rencontre élargie a donc été organisée avec des représentants des six municipalités régionales de comté (MRC), trois personnes provenant d'organisations régionales et deux membres de la TPDSL, appelés les Sages.

Le groupe a réfléchi aux objets et aux cibles d'actions à prioriser, à la manière de travailler et au rôle que la Table devrait jouer. Il a aussi priorisé certains partenaires en développement social et identifié les manières les plus adéquates de travailler ensemble.

Le groupe des Sages s'est réuni à cinq reprises. Parallèlement, le GRPC a analysé les discussions des rencontres et proposé une marche à suivre. Les résultats de cette réflexion seront présentés au conseil d'administration de la Table des partenaires qui devra se positionner et s'ouvrir à un éventuel changement de pratiques. À l'issue de la réflexion, la Table des partenaires désire que ce temps lui ait permis de se donner les moyens de mieux réaliser sa mission qui est de réduire les inégalités sociales et de santé et d'améliorer l'arrimage entre ses différents partenariats, locaux et régionaux, grâce à un positionnement clair et des manières de faire efficaces et prometteuses.

après des jeunes étudiants qui logent à la résidence du Cégep afin de les écouter et de leur venir en aide lorsque ceux-ci traversent des périodes difficiles.

### Prévenir le suicide et la toxicomanie

Les tâches du travailleur de corridor s'inscrivent à la fois dans les programmes de services d'aide à la réussite de l'institution d'enseignement et dans le Plan d'action régional en santé publique 2009-2012, volet « prévention du suicide », dont l'un des objectifs vise à développer des pratiques d'intervention adaptées à la réalité de la détresse masculine.

L'année dernière, le travailleur de corridor est intervenu auprès d'une centaine de jeunes. Ses interventions sont multiples et vont de l'écoute à la référence, en passant par les services d'aide en santé mentale. Il est également appelé, lorsque la situation l'exige, à intervenir en dépendance, en situation de crise et en gestion de stress. Le travailleur de corridor peut aussi, au besoin, organiser des activités communautaires et de groupe afin de sortir les jeunes de l'isolement et contribuer ainsi à les sensibiliser quant à diverses problématiques. Occasionnellement, il peut représenter le jeune dans certaines situations.

Au Cégep de la Gaspésie et des Îles, le travailleur de corridor est devenu une véritable personne ressource pour les étudiants résidents. Sa neutralité et son impartialité lui permettent de bâtir avec eux un important lien de confiance, élément essentiel dans un cheminement à la fois personnel, académique et social.

## GASPÉSIE-LES-ÎLES-DE-LA-MADELEINE



### Un travailleur de corridor au Cégep de la Gaspésie et des Îles

par Ghislain Anglehart, Conférence régionale des élus de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine et Geneviève Bouffard, Engagement Jeunesse Gaspésie - Les Îles

— Depuis février 2009, les résidences du campus de Gaspé du Cégep de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine accueillent en leurs murs une nouvelle ressource: un travailleur de corridor. Le projet résulte d'une entente conjointe entre le Cégep et la direction de Santé publique de l'Agence de santé et de services sociaux de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine. Chapeauté par le Centre de ressourcement, de réinsertion et d'intervention (CRRI), le travailleur de corridor, à raison de 30 heures par semaine, travaille

## LAURENTIDES



### Voyons loin, agissons ensemble pour un développement durable Antoine-Labelle: vers une vision d'avenir commune!

par Caroline Collin, Corporation de développement communautaire des Hautes-Laurentides

— Dans le cadre de la démarche collective *Voyons loin, agissons ensemble pour un développement durable*, le territoire de la MRC d'Antoine-Labelle s'apprête à franchir une étape décisive pour son avenir. Le 30 avril 2011, un Forum citoyen réunissait intervenants, élus locaux et citoyens afin de définir ensemble une vision d'avenir pour cette communauté et jeter les bases d'un plan pour passer à l'action. Le but de cette démarche globale était de permettre la revitalisation sociale et économique d'Antoine-Labelle (un territoire qui subit toujours les effets de la crise forestière) en rassemblant les acteurs des différents secteurs d'activités du territoire.



## MAURICIE

### Un nouvel outil important pour la Mauricie en matière d'habitation

par Marie-Andrée Nadeau, Consortium en développement social de la Mauricie

*Voyons loin* a pris naissance en janvier 2010 alors que s'est mis sur pied un comité de pilotage ayant pour but d'accompagner la réalisation de toutes les étapes de la démarche et d'assurer son bon déroulement. Ce comité représentatif de la communauté d'Antoine-Labelle est formé de 22 personnes représentant 16 organisations locales à caractère communautaire, économique, politique et institutionnel. Notons que la création de ce comité émerge elle-même d'une volonté de certains participants du colloque sur le développement social et durable, organisé en mars 2009 par la Corporation de développement communautaire des Hautes-Laurentides, de donner des suites concrètes à cet événement inspirant. Ainsi, l'Institut pour le progrès socio-économique a été embauché à l'été 2010 par le comité de pilotage pour faire le travail terrain. Toutefois, le comité demeure le chef d'orchestre de toute la démarche puisqu'il est très présent et actif à toutes les étapes, en amont et en aval, puis valide les résultats. On peut donc dire qu'il s'agit réellement d'une démarche « du, par et pour le milieu ».

On pourrait même ajouter « avec » le milieu. En effet, au cœur de *Voyons loin*, se trouve le souci de faire participer les citoyens afin que toute cette démarche soit collée à la réalité vécue par la population, qu'elle réponde aux besoins et aux ambitions de toutes les composantes de la communauté (citoyens, entrepreneurs, élus, institutions, organismes communautaires, etc.) et que la vision d'avenir qui en résultera soit vraiment partagée par tous. Ainsi, en plus de huit tables rondes tenues à l'automne dernier auprès de 80 acteurs de terrain, cinq soirées de consultation citoyennes ont eu lieu, en février dernier, à des endroits différents sur le vaste territoire d'Antoine-Labelle, de manière à prendre le pouls d'un maximum de citoyens sur l'avenir du territoire qu'ils habitent. Au total, c'est donc 230 participants qui ont saisi l'occasion de s'exprimer sur les six grands thèmes couverts par *Voyons loin*, des thèmes qui se veulent aussi des conditions de succès pour l'avenir d'Antoine-Labelle : diversification économique, relève motivée et qualifiée, dynamisme de la communauté, milieu de vie de qualité, mise en valeur durable de l'environnement, participation citoyenne et leadership.

Suite au Forum citoyen, les priorités et les pistes d'actions issues de cette journée seront retravaillées pour en faire un véritable plan d'action, qui sera bonifié et entériné par le comité de pilotage vers la fin du printemps. Puis, à l'automne 2011, se mettront en place les mécanismes de suivi. 

Pour plus d'informations, consultez le : [www.voyonsloin.ca](http://www.voyonsloin.ca)

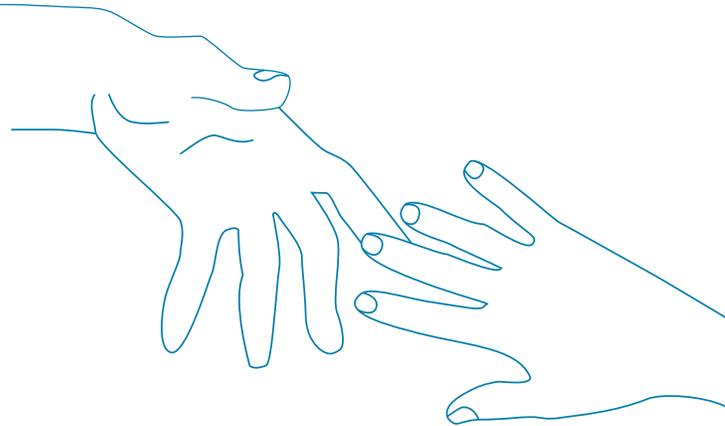
— L'amélioration de la qualité de vie des gens est un objectif omniprésent lorsqu'on parle de développement social, et cela commence assurément par l'habitation, un besoin de base pour chacun d'entre nous. C'est donc avec fierté que le comité de travail en habitation du Consortium a présenté, le 1er février dernier, un nouvel outil important pour la région, soit le *Portrait de l'habitation en Mauricie – Bilan, besoins et perspectives*. Pour l'occasion, messieurs Christian Savard de la Conférence régionale des élus de la Mauricie et Hubert De Nicolini de la Société d'habitation du Québec, de même que madame Marie-Denise Prud'Homme du Consortium en développement social de la Mauricie ont adressé un mot aux nombreux partenaires présents.

Ce document exhaustif, disponible sur le site Internet du Consortium, nous apprend notamment que les logements construits avant les années 1960 représentent plus du tiers des constructions en Mauricie et que de 8 à 10 % de ceux-ci nécessitent des réparations majeures. On y apprend aussi que le nombre de familles aidées par les différents programmes d'aide à l'habitation sociale et communautaire a considérablement diminué au cours des dernières années ; en 2001, alors que 87,7 ménages sur 1000 étaient aidés, 74,2 ménages sur 1000 ont reçu du soutien en 2009.

En plus d'y retrouver les plus récentes données en matière d'habitation, ce document de référence nous informe des besoins de chacun des territoires, identifie les projets en cours, présente des solutions novatrices, répertorie les sources de financement disponibles et propose des pistes d'action pour répondre aux besoins de la communauté. Bien que chaque territoire ait ses particularités, on observe plusieurs besoins en commun, tel que l'accès aux logements sociaux et communautaires – notamment pour les familles monoparentales et les personnes seules –, les besoins en rénovation pour des propriétés ou des logements vieillissants, et la pénurie de logements accessibles aux personnes handicapées.

Commandé par le comité de travail sur l'habitation, ce portrait a été réalisé par la sociologue consultante, madame Sandy Torres, sur une période de 11 mois, soit de février à décembre 2010, et a permis de mobiliser des gens de plusieurs secteurs sur la situation de l'habitation en Mauricie.

La prochaine étape pour le comité régional est maintenant de publiciser ces données et d'accompagner, au besoin, des comités territoriaux de développement social dans la diffusion du profil de leur propre territoire, à partir des données du portrait global. Les personnes intéressées par cette présentation sont invitées à contacter le Consortium. 



## BAS-SAINT-LAURENT

### Mise en place du Carrefour de soutien aux aidants au Bas-Saint-Laurent

par Marie-Hélène Chouinard,  
Carrefour de soutien aux aidants  
du Bas-Saint-Laurent

— Depuis quelques mois déjà, la région du Bas-Saint-Laurent travaille à la mise en place des activités d'un Carrefour de soutien aux aidants, qui vise l'amélioration de la qualité de vie des proches aidants.

Les proches aidants sont aujourd'hui l'un des piliers essentiels au maintien à domicile des personnes vieillissantes. Au Québec, c'est plus de 300 000 personnes qui assument ce rôle et, dans la très grande majorité des cas, cette aide se conjugue au féminin. Depuis quelques années, la vulnérabilité des proches aidants inquiète et avec raison. Au Bas-Saint-Laurent, comme ailleurs au Québec, on observe qu'un des facteurs qui influencent l'état de fragilité des aidants est le recours tardif aux services existants. Très souvent, les proches aidants ne se reconnaissent pas comme tels et, par conséquent, ne sont pas très conscients des services disponibles pour les soutenir dans leur rôle. Par ailleurs, il est à noter qu'actuellement la majorité des services offerts sont orientés vers la personne aidée. La rareté des ressources, entre autres, laisse la personne proche aidante démunie à tous égards.

#### Corriger le tir et aider les aidants!

C'est en quelque sorte la mission que s'est donnée l'Appui pour les proches aidants<sup>1</sup>. Avec le support au déploiement de Carrefours de soutien à travers le Québec, la stratégie principale vise à encourager la mobilisation et l'implication, dans chacune des régions administratives du Québec, des acteurs légitimes et reconnus qui sont préoccupés par la situation des aidants et par l'amélioration de leur qualité de vie.

Le Bas-Saint-Laurent a été choisi en 2010 comme l'une des trois régions pilotes<sup>2</sup> pour mettre en place son Carrefour de soutien aux aidants. Actuellement, nous sommes à développer notre approche régionale et à mieux comprendre la réalité, ou plutôt les réalités, que

sont les nôtres. Notre territoire est vaste et la diversité identitaire de ses communautés en augmente la beauté, mais aussi la complexité. Notre défi consiste donc à bien comprendre les besoins, à connaître les services existants, à saisir les contraintes et les occasions qui influencent la qualité de vie des personnes proches aidantes de notre région pour finalement prioriser nos choix d'actions régionales qui amélioreront sensiblement, et de façon durable, leur mieux-être.

Tout ce processus a pour objectif fondamental la complémentarité avec les ressources actuelles de soutien aux aidants. Il s'agit d'un exercice qui demande vigilance et objectivité, car dans ce domaine, *les émotions et les attentes sont grandes, à tous les niveaux. À terme, les cibles à atteindre sont:*

- ▶ pouvoir compter socialement sur des aidants informés et en confiance dans leur rôle;
- ▶ que les proches aidants ressentent un bien-être psychologique au sein de leur entourage, incluant avec la personne qu'ils aident;
- ▶ que les proches aidants disposent « enfin » de temps pour eux.

Cette vision passe nécessairement par des services d'information, de formation, de soutien psychologique et de répit. Ils doivent être offerts aux proches aidants de façon personnalisée, précocement, en complémentarité et de manière accrue. Nous n'aurons pas trop de toutes les épaules à la roue pour parvenir à de tels changements, mais la volonté de faire ensemble et de faire mieux offre déjà une impulsion de qualité. **DS**

1. La société de gestion pour les 200 millions de dollars contribués par le gouvernement du Québec et la Famille Chagnon.

2. Les deux autres sont la Montérégie et les Laurentides.



# Au rythme de nos communautés

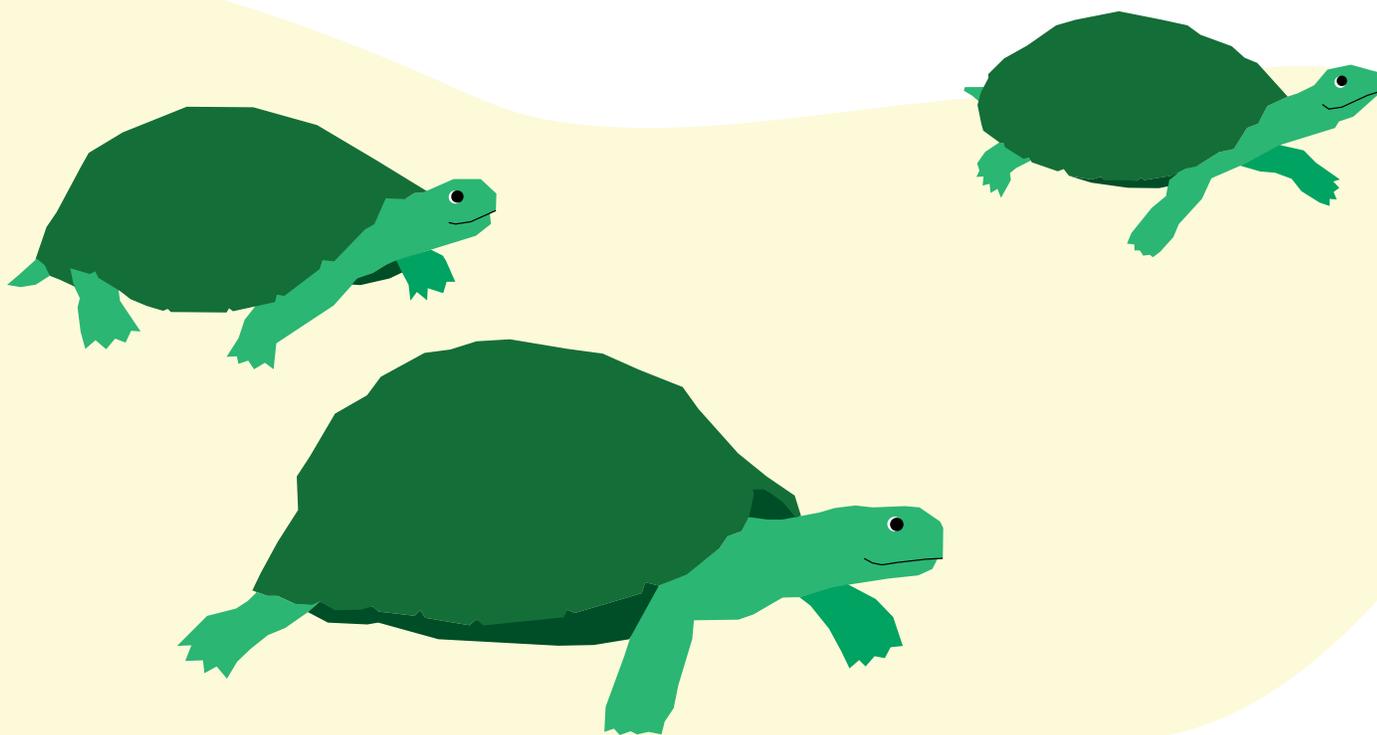
par Mélanie Chabot, comité de rédaction

— « Que s'est-il passé pour qu'on soit si essoufflé ? », s'exclame Chantal Lalonde, directrice de la Table des partenaires du développement social de Lanaudière. « Les processus de mobilisation, à la base du développement social, sont des processus lents, dont les finalités exigent du temps. Alors, comment expliquer que les acteurs soient si stressés et constamment dans l'urgence ? », s'interroge-t-elle. « Nous ne savons pas ce qui se passe, mais c'est précisément ce qui se passe » a dit un jour l'écrivain espagnol José Ortega y Gasset<sup>1</sup>...

Construire les liens sociaux nécessaires au développement collectif exige du temps. Il faut mobiliser, organiser, éduquer, débattre, rendre compte ensemble du sens à donner au projet d'avenir.

## Le temps du profit

Je ne vous apprends sans doute rien en vous disant que nous vivons dans une société dont le rythme s'accélère et dont le rapport au temps s'établit de plus en plus sur le mode du présent et de l'immédiateté. Alors que les nouvelles technologies de l'information et des communications ont littéralement révolutionné le temps réel, la financiarisation de l'économie nous aurait conduits, selon l'analyse de plusieurs, à préférer le temps court de la finance au temps long de l'investissement. « La croissance économique se nourrit du court terme », nous explique Marie-Joëlle Brassard, directrice de la recherche et du développement au Conseil québécois de la coopération et de la mutualité. « Plus le temps file, plus le cycle de production et de consommation s'accélère, plus l'entreprise génère des profits. L'entreprise doit agir vite, plus vite que ses concurrentes. Accélérer le temps lui permet donc de créer de la richesse, une richesse fictive, certes, puisqu'elle est le résultat des « croyances » sur les cotes de la bourse. La vitesse du temps s'accélégrant, les dividendes des actions cotées en bourse rapportent plus aux actionnaires et la valeur de l'entreprise s'accroît », poursuit madame Brassard. « Mais on ne peut passer sous silence les mécanismes mis en place par l'État pour suppléer aux brèches de cette économie qui maintient au minimum vital les exclus du marché du travail. Avec la mondialisation, la recherche du travail à moindre coût s'est traduite par la délocalisation d'entre-



## Il faut laisser aux réflexions le temps et l'espace pour respirer, le temps d'évoluer, le temps de s'ancrer dans les esprits et de prendre forme dans un milieu de vie.

prises. Les écarts de revenus, au lieu de se résorber, continuent de s'accroître, tant entre travailleurs au sein d'un même pays, qu'entre les pays. La concentration de la propriété a fait en sorte que les produits agricoles, qui pourraient nourrir toute la planète, sont soumis aux aléas des prix du marché économique. Des populations entières sont entourées de terres arables dont elles ne tirent ni gains économiques, ni subsistance, soumises à la famine et à de bas salaires. La mesure du prix du travail est alors fonction de la propriété et non de la répartition des gains réalisés par le travail. Car dans ce modèle de croissance économique qui se nourrit du court terme, et qui a intérêt à l'entretenir, les choix sont opérés sur la base du gain économique. Or, toute organisation ou entreprise qui s'inscrit dans une transformation de la société, pour répondre aux besoins humains, doit obligatoirement envisager le temps autrement ». Et c'est précisément là où le bât blesse.

### Le temps de la démocratie

Nous l'avons dit, les stratégies de développement collectif exigent du temps. « Juste de faire en sorte que les gens puissent s'asseoir ensemble, qu'une certaine confiance puisse s'installer entre les acteurs et

qu'une vision commune puisse émerger quant à l'identification du problème ou aux actions à entreprendre peut exiger plusieurs mois de travail », nous explique Chantal Lalonde. « Alors, imaginez le temps nécessaire pour arriver à voir des changements sociaux », s'exclame-t-elle. Marie-Joëlle Brassard renchérit : « Construire les liens sociaux nécessaires au développement collectif exige du temps. Il faut mobiliser, organiser, éduquer, débattre, rendre compte ensemble du sens à donner au projet d'avenir. L'engagement, lorsque multiplié par dix, exige d'expliquer, d'informer, d'éduquer, de mobiliser dix fois plus. Dans une entreprise coopérative, par exemple, l'engagement multiplié par 100, par 1000, par centaines de milliers de membres, exige d'agrandir l'espace social pour se muer en « mouvement ». Cet objectif ambitieux suppose évidemment que des règles et des lois favorisent les échanges et la participation. Mais au-delà des règles, ce sont des personnes réunies qui donnent les grandes orientations. Car la vie et le sens donné dans la coopérative reposent sur l'engagement et les orientations prises qui auront passé l'épreuve des débats et des délibérations. Pour cela, il faut laisser aux réflexions le temps et l'espace pour respirer, le temps d'évoluer, le temps de s'ancrer dans les esprits et de prendre forme dans un milieu de vie. » ↘

## Les politiques et programmes publics ou privés ont tendance à fixer des balises de temps lorsqu'ils demandent aux membres d'une communauté de se mobiliser autour de certaines attentes et des moyens financiers qui s'y rattachent.

### Le développement collectif : en tension entre deux logiques ?

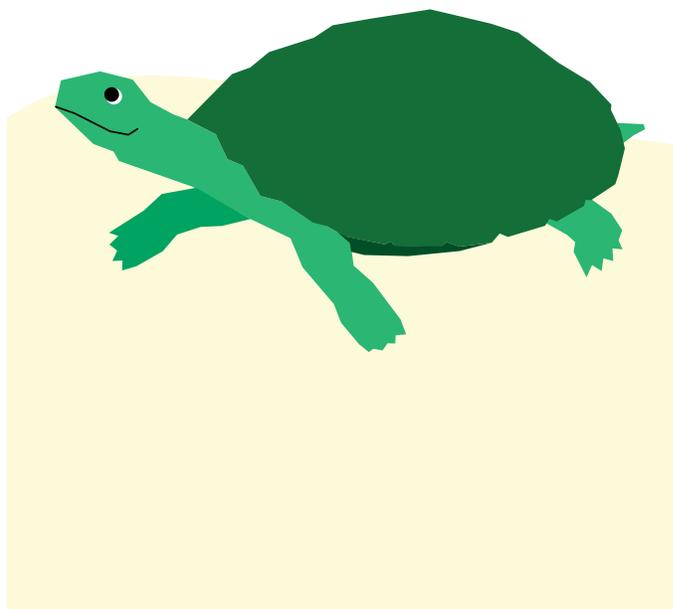
«Le monde du social et ses processus sont-ils vraiment compris par nos politiciens et acteurs économiques?» questionne Chantal Lalonde. «Car la réponse a un impact important sur la vitesse à laquelle on doit travailler. Et force est de constater que nous sommes souvent pris entre deux logiques contradictoires: le temps nécessaire aux processus *versus* les exigences de résultats, souvent à court terme, dictés par des programmes et politiques auxquels un financement est rattaché» poursuit-elle. «À cela, il faut ajouter que, pour les citoyens, le temps nécessaire entre la réflexion et l'action est souvent trop long, voire démotivant. Pour maintenir la mobilisation, pour répondre aux exigences de résultats, il nous faut donc mettre sur pied un nombre considérable de petits projets. Si bien que j'ai le sentiment qu'on est souvent plus dans l'activisme que dans l'action», d'expliquer cette routinière du développement social. «Bien sûr, ces petits projets engendrent des résultats positifs pour les communautés, mais des fois j'ai l'impression qu'on en vient à perdre de vue l'objectif global qu'on s'était fixé. D'où le sentiment de nombreux intervenants d'être constamment dans l'urgence et, conséquemment, l'essoufflement de certains».

Pour Geneviève Giasson, coordonnatrice du projet *IMPACT*, cette tension entre les deux logiques, cette façon de voir le développement de nos communautés en temps programmé, pose un problème fondamental. «Le point de départ est faussé quand on met côte à côte des logiques programmées et des logiques de communauté. Les politiques et programmes publics ou privés ont tendance à fixer des balises de temps lorsqu'ils demandent aux membres d'une communauté de se mobiliser autour de certaines attentes et des moyens financiers qui s'y rattachent. Dès lors, on fixe le temps, on l'encadre. On enlène les communautés dans des démarches essentiellement linéaires, dans un temps précis, alors que la base de la mobilisation repose sur la construction patiente de liens de confiance, de réseaux et de constats communs, d'une solidarité entre les gens. Et tout ça, ça n'a pas de temps précis», d'expliquer celle qui est à mettre sur pied un projet qui vise à accompagner les communautés locales dans leurs processus de mobilisation. «Or, si on ne prend pas le temps de créer une réelle mobilisation autour du projet, sa réussite risque fort d'être mise en péril». Denis Bourque, professeur titulaire au Département de travail social et des sciences sociales de l'Université du Québec en Outaouais va plus loin: «Lorsque chaque politique ou programme atterrit dans les communautés pour proposer une concertation autour de ses propres objectifs,

cela crée sur le terrain une dynamique d'épuisement de l'intersectorialité et affaiblit, en les multipliant, les concertations locales<sup>2</sup>». Il poursuit: «La réponse aux aspirations de développement concerté des communautés territoriales ne passe donc pas par l'ajout de nouvelles structures, mais par une recombinaison de celles existantes et un renouvellement des pratiques de concertation. Les acteurs sociaux sont appelés à se donner un projet commun en cohésion avec leurs missions respectives, tout en repoussant les frontières des missions sectorielles et thématiques dans la recherche de l'intérêt général, qui ne peut être produit par l'agrégation des intérêts collectifs mais par un processus de conciliation basé sur la démocratie délibérative<sup>3</sup>».

### Le beau risque : au rythme de nos communautés

Selon l'avis de tous, le jeu en vaut la chandelle. «Les entreprises collectives durent dans le temps plus longtemps que les entreprises en général», nous rappelle Marie-Joëlle Brassard<sup>4</sup>. «Et je pense que leur pérennité repose justement sur ce projet social construit lentement dans l'espace collectif. En favorisant l'expression d'une gouvernance de proximité, c'est-à-dire en lien avec le milieu de vie, les projets collectifs favorisent l'expression des particularités propres à leur territoire. En ce sens, les projets collectifs représentent plus qu'un simple projet pour la communauté. Ils reflètent son avenir». Pas étonnant donc que les communautés qui réussissent le mieux actuellement au Québec soient celles dont le capital social et la vie démocratique sont les plus dynamiques. 



1. Cité dans: Zaki Laïdi (1999), *La tyrannie de l'urgence*, Montréal, Fides, p. 7.

2. Denis Bourque (2008), *Concertation et partenariat. Entre levier et piège du développement des communautés*, Québec: Presses de l'Université du Québec, p. 66.

3. *Ibid.*, p. 90.

4. Selon une étude de la Direction des coopératives sur le taux de survie des coopératives, 62% d'entre elles sont encore opérantes après cinq ans, et 44% après dix ans. Pour toutes les entreprises dans leur ensemble au Québec, ces taux sont de 35% après 5 ans et de 19,5% après 10 ans. Par ailleurs, quatre coopératives sur dix franchissent le cap de dix ans d'existence, pour deux sur dix chez les entreprises en général. Sur l'ensemble des dix premières années d'activité, le taux de survie des coopératives dépasse en moyenne de 25,3% celui des entreprises du Québec.

# Vox pop



— Lorsque *Développement social* a contacté Marie-Josée Langlois, coordonnatrice du Secteur de l'organisation scolaire à la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, l'équipe de rédaction était à la recherche de projets novateurs s'adressant aux enfants et permettant d'agir sur la compression grandissante du temps. Elle nous a répondu : « Et si le projet était de paresser un peu ? »  
Extrait de sa réflexion...

« Pour aider les enfants à comprendre le temps et surtout pour contenir leur impatience, les adultes leur apprennent à compter les dodos. *Dans deux dodos, ce sera ta fête! Dans dix dodos nous recevrons ta nouvelle petite sœur...* Tout cela en prenant bien soin de montrer les dix doigts de la main et le bedon bien rond enveloppant le bébé à venir.

Plus tard, les parents éviteront soigneusement les grands yeux inquiets de leur fille devant la longue journée qui l'attend à la garderie. Celle-ci se croira abandonnée pendant toutes les petites minutes qui s'effriteront si lentement... sans comprendre pourquoi sa mère en rajoute en insistant : *Maman est en retard! Maman va revenir, je t'aime!*

L'expérience lui apprendra effectivement que sa mère revient toujours et qu'elle est vraiment toujours pressée. Son père aussi.

À l'école, comme à la garderie, tout est bien réglé : la collation, la récréation, les cours, les projets, les ateliers, le service de dîner, le service de garde, l'aide aux devoirs, les activités parascolaires, les instances de participation des parents. Même la gestion des conflits y est organisée.

Il faut y faire tout dans les temps prévus : respecter les horaires, la routine, les saisons, les étapes, les bulletins, le code de vie, l'année scolaire, les cycles d'apprentissage, la démocratie... Tout cela pour que les diplômes soient bien ficelés à la fin du secondaire.

De leur côté, les parents iront tous les deux travailler après avoir mené leur fille à la garderie et leur garçon à l'école. Ils affronteront le trafic; travailleront; aimeront leur travail; seront performants, équilibrés; prendront le temps de manger santé, d'aller au gym, et de bien participer au programme de santé au travail du patron en empruntant les escaliers et en buvant le moins de café possible.

Puis, ils partiront du bureau... pas trop tôt! Les responsabilités familiales ne sont pas toujours bien vues professionnellement, mais les retards au service de garde coûtent vraiment très cher. Sans compter qu'il faut absolument éviter le regard dirigé vers la mère indigne ou l'air désesparé de la fillette assise tout habillée sur le pas de la porte pensant déjà que sa mère ne reviendra jamais.

Dans les meilleures conditions, sur le chemin du retour, il n'y aura pas de neige à pelleter pour stationner la voiture, ou de poussette à tirer dans la gadoue sous une bruine frigorifiante. Et puis, les courses auront été planifiées durant le week-end précédent pour éviter la cuisine rapide, humiliation ultime pour la famille modèle.

Il avait été question de société des loisirs. Il faut donc maintenant aussi planifier les amusements et la détente, puisque les générations actuelles sont supposées travailler moins.

De leur côté, les enfants ne doivent jamais être inoccupés. Ils ont l'occasion de découvrir tout ce qui a fait défaut à leurs parents, sans manquer de sommeil ou mal se nourrir.

École ou garderie, cours de danse, cuisine bio... Vite, il faut manger lentement! Attention à la durée prescrite pour le sommeil : se coucher tôt pour être en forme demain! Ne pas omettre les devoirs, les leçons, la lecture du soir, les câlins. Et le bain, il ne faut surtout pas oublier le bain!

Même les vacances ne doivent pas se limiter au prélassement. Elles doivent permettre de bouger, de cultiver l'esprit et de mettre à profit le sens de l'aventure, sans ennuyer les enfants.

Heureusement, les adolescents calment un peu le jeu. Ils font une petite pause obligatoire. Un grand sommeil réparateur et une nonchalance monosyllabique qui viennent déstabiliser et exaspérer les adultes.

Il y a aussi les bobos. Ceux qui forcent à ralentir, à prendre un temps qui n'aurait pas été prévu autrement. Il y a les petites écorchures aux genoux qui font un arrêt dans l'ascension survoltée du week-end. Il y a les maux de ventre, parfaits pour libérer la pression scolaire. Mais il y a aussi les maladies et les accidents qui chamboulent les vies et qui obligent à revoir les priorités.

L'urgence de procurer le meilleur aux enfants domine. La peur de gâcher leur existence en diminuant la cadence ou en faisant un mauvais choix obsède les parents. Coincés dans le paradoxe qui demande d'organiser excessivement le présent afin offrir plus de liberté dans l'avenir, les enfants seront-ils plus heureux, plus forts, plus confiants, plus outillés ?

La place restante sur le terrain de jeu, l'initiative supplémentaire possible est constituée du peu d'espace qui reste pour permettre à ces enfants, que nous avons souhaités si furieusement, de grandir tranquillement. Ils partiront si vite de la maison, épuisés d'être des enfants, courant vers leur propre tourbillon...

Entretiens, ces enfants attendent encore de paresser, entourés de leurs parents, improvisant soudainement un bonhomme de neige ou mangeant des croustilles sur le divan en racontant des blagues, oubliant un instant la télévision, l'ordinateur et la course effrénée. »

Marie-Josée Langlois

# Le temps institutionnel, une résistance à la flexibilisation du temps de travail ?

par Éric Pineault, Université du Québec à Montréal et Daphnée Poirier

— Notre rapport au temps de travail est en grande partie déterminé par la façon dont l'économie façonne la temporalité. L'extension ou la diminution de l'emprise du temps de travail sur nos vies et dans nos sociétés est le résultat d'un compromis social entre deux régimes de temporalité : le temps formel et abstrait de la production et les temps des institutions et du quotidien. Or ce compromis, qui a donné naissance à la journée de huit heures et la semaine de 44 heures il y a un siècle, est aujourd'hui en crise.

## Le cadrage du temps et l'économie capitaliste

Nous faisons tous l'expérience du temps qui se vit et se rapporte à nos activités sous deux formes différentes. Premièrement, il y a le sentiment de durée qui accompagne nos gestes et nos pensées, le temps informel du vécu, aux contours flous mais néanmoins très réels. Ensuite, il y a le temps formel, ce temps linéaire et extérieur à nous, qui avance inexorablement et mécaniquement, minute après minute. Ce temps abstrait est celui qui cadre formellement nos activités, en particulier le travail. Et, finalement, nous faisons tous l'expérience du hiatus entre ces deux temps : la dernière heure de travail qui semble s'éterniser ou au contraire la journée de huit heures qui nous file entre les doigts.

Une des caractéristiques centrales de notre économie est sa soif du temps de travail, de ce temps formel et abstrait qui cadre notre activité afin de la rendre « productive ». L'histoire de l'émergence du capitalisme industriel est en effet celle d'une mise au travail de l'humanité, et le temps joue un rôle clé dans ce processus. La révolution industrielle n'est pas qu'une affaire de « techniques » et de « machines ». Les hommes, les femmes, les adolescents et, par la suite, les enfants ont été massivement absorbés par les manufactures et les chantiers du XIX<sup>e</sup> siècle et du début du XX<sup>e</sup> siècle. Ici au Québec, comme ailleurs, leurs activités ont été réglées au pas et au rythme de ce temps abstrait du travail pendant de longues journées de 14 à 16 heures.

La limitation de la soif de l'économie capitaliste pour le temps formel s'est fait, historiquement, par la fixation politique d'une journée et d'une semaine de travail dites « normales ». En effet, la limite et la réduction du temps de travail ont été gagnées de haute lutte à cette époque par les mouvements ouvriers, la semaine sans congé et la journée de 14 à 16 heures ayant été réduites progressivement. Au Canada, il faudra attendre 1906 pour une « loi du dimanche » et 1935 pour la fixation de la journée de travail à huit heures et la semaine de travail à 44 heures<sup>1</sup>. Ces lois ont été relayées par des conventions collectives qui sont venues offrir des balises supplémentaires au temps de travail.

Mais depuis ces gains, au premier tiers du 20<sup>e</sup> siècle, la croissance de la productivité de l'économie ne s'est pas traduite par une diminution des temps de travail. Au contraire, avec l'entrée

massive des femmes sur le marché du travail dans le dernier tiers du 20<sup>e</sup> siècle, ce temps a connu une certaine croissance, au détriment des activités hors travail. D'ailleurs, nos sociétés se sont habituées à la norme de la journée de huit heures et de la semaine de 5 jours avec une « fin de semaine » (samedi et dimanche). Cette habitude a entraîné la fixation d'un temps formel des institutions, telles que l'école et les garderies, arrimé à la journée et la semaine de travail normales.

Or, dans le contexte actuel, c'est justement cette double norme de la journée et de la semaine qui est en pleine implosion. La lutte pour la journée de huit heures s'est faite en limitant le plus possible l'emprise du temps de travail sur une journée, telle qu'elle était comprise dans le cadre du temps routinier : il fallait du temps dédié au souper, à la vie en famille, aux loisirs du soir, au sommeil, au déjeuner, à la pause du midi. La revendication d'une réduction de la plage du « temps de travail », soit le bloc de temps plus ou moins long entre le matin et le soir, reposait donc sur la légitimité des normes temporelles informelles et coutumières. Tant qu'il apparaissait normal de consacrer une plage du temps au travail durant le jour, cela laissait le reste de la journée intact et sans travail. C'était la même chose pour le découpage coutumier de la semaine en semaine et fin de semaine.

## Flexibilisation de l'emploi et fragmentation du temps de travail

Actuellement, en réponse à la double contrainte de la financiarisation de la gestion et de la mondialisation de la concurrence, les entreprises sont devenues court-termistes dans leur perspective, ce qui se traduit par une flexibilisation de l'emploi. Dans ce contexte, c'est le cadre même de la « norme » du temps de travail comme plage homogène, fixe et unifiée d'activités qui se découpent dans une journée et dans une semaine qui est contestée.

Par opposition à cet aspect constant, fixe et récurrent, la flexibilisation du temps de travail se caractérise par un type d'emploi dont les horaires sont irréguliers, c'est-à-dire ne rentrant pas dans la case horaire « standard » du 9 à 17 heures<sup>2</sup>, dont la continuité dans le temps et dans l'espace n'est pas assurée<sup>3</sup> et qui ne promet pas de permanence et de temps plein. Autrement dit, les emplois qui appartiennent à cette catégorie peuvent avoir des horaires de soir, de nuit, rotatifs, brisés et sont susceptibles d'être des emplois contractuels et à temps partiel. Les effets de ces horaires de travail qualifiés d'atypiques provoquent une fragmentation plus ou moins grande du temps de travail. De plus, les emplois à horaire atypique entraînent une mise en disponibilité constante de la main-d'œuvre qui, pour contrer l'aspect de précarité et de vulnérabilité dans lequel elle se trouve, est astreinte à être constamment disponible afin de répondre aux demandes constantes de flexibilité et de rentabilité des entreprises.

### Le temps institutionnel comme lieu de résistance à la flexibilisation du temps de travail

Alors que nous serions tentés de croire que la flexibilisation du temps de travail constitue un acquis et que le salarié est contraint en quelque sorte d'y souscrire, il existe un bastion qui représente à la fois une résistance et un carcan à la prétendue infiltration de la flexibilisation tous azimuts. Ce bastion est le temps institutionnel régulé majoritairement par l'horaire des enfants.

Ce temps institutionnel est donc déterminé par un cadre temporel formel et un cadre temporel informel<sup>4</sup>. Le premier réfère aux différents établissements scolaires et de garde (garderie, service de garde) dont l'horaire demeure encore régulier et standard, c'est-à-dire se situant essentiellement du lundi au vendredi de 7 à 18 heures<sup>5</sup>. Le dépassement potentiel de ces horaires est sanctionné par des pénalités que les parents fautifs doivent assumer individuellement (exemple : amende par minute de retard). Le second appartient au cadre culturel et routinier où le temps est régulé principalement par l'horaire quotidien hors scolaire des enfants. On pense ici à la routine domestique quotidienne propre à l'institution familiale déterminée par les devoirs, les repas, le bain et le dodo. Voilà quatre éléments régulateurs qui, bien que leur respect ne soit pas soumis au même dictat quantitatif que celui des horaires institutionnalisés du cadre scolaire et des garderies, appellent toutefois une certaine régularité et une constance dont les conséquences relèvent d'un entendement implicite.

Les deux cadres, formel et informel, du temps institutionnel revêtent donc en ce sens un caractère rigide qui fait office, d'une part de lieu de résistance et de frein à la tendance à la flexibilisation du temps de travail et, d'autre part, nécessairement de carcan en tant qu'élément régulateur du temps hors travail, lieu qui demeure encore défini par une temporalité dont la cadence est fixe, continue et standard, c'est-à-dire qui se déroule de 7 à 18 heures du lundi au vendredi.

### Le temps de la surconsommation

Le temps institutionnel fait donc partie des forces qui maintiennent le compromis temporel des huit heures/jour, 44/heures par semaine, mais il est aussi érodé par d'autres forces extérieures au travail, lesquelles appuient la tendance à la flexibilité et à la fragmentation du temps. On pense ici à la transformation radicale des pratiques de consommation depuis trois décennies. Celle-ci provoque une nouvelle temporalité qui conteste, à sa manière, les normes du 20<sup>e</sup> siècle de la journée de huit heures et de la semaine avec une fin de semaine de deux jours consécutifs. En effet, les pratiques de consommation ont pris une extension temporelle et ont entièrement investi les journées de fin de semaine, au point où le repos dominical tend à être remplacé par la journée au « centre d'achat ». Cette transformation culturelle est extrêmement importante, non seulement par la demande d'horaires atypiques qu'elle génère dans le secteur des services et du commerce de détail, mais surtout par le fait qu'elle tend à défaire et refaire les points de repères et normes coutumières qui structurent le temps informel et routinier du quotidien.

C'est dans cette brèche culturelle que peuvent s'exprimer les demandes de flexibilité et de restructuration du temps de travail. Les problèmes que posent la flexibilisation des horaires et la fragmentation du temps de travail ne peuvent pas être uniquement attribués à un affaiblissement du mouvement syndical dans le contexte du néolibéralisme; il faut aussi reconnaître le changement culturel dans l'adhésion aux normes coutumières de la journée de travail et de la semaine avec une fin de semaine hors travail. Paradoxalement, ce sont les rigidités du temps institutionnel formel et informel qui semblent demeurer l'ultime rempart contre la soif de temps abstrait de l'économie capitaliste. De surcroît, ce sont les revendications pour une solide politique familiale qui semblent détenir la capacité de vraiment réduire le temps de travail. Ce sont donc en partie des forces sociales autres que les seuls syndicats, telles que le mouvement des femmes, qui apparaissent ainsi porteuses d'un nouveau compromis social concernant le temps. 



1. Dion, G. (1986), Dictionnaire canadien des relations du travail, Presses de l'Université Laval.
2. Henly, J. R. (2006), Nonstandard Work Schedules : Employer and Employee-Driven Flexibility in Retail Jobs, *Social Service Review*, University of Chicago, p. 609-634.
3. Bernier, J. et autres (2003), Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, Synthèse du rapport final, Gouvernement du Québec, Ministère du travail, 43 p. Voir aussi : Bernier, J. (2007), Les conventions collectives et les emplois atypiques, *Regard sur le travail*, vol 4, No 1.
4. LeBihan et Martin emploient la dichotomie formel /informel en référence au recours à un système de service de garde formel (garderie, service de garde) et au recours à un système de garde informel (parent, famille élargie, réseau d'amis, voisinage). Bien que nous nous en inspirions, nous recourons à la dichotomie temporalité formelle et temporalité informelle inhérentes aux différentes institutions. Voir : LeBihan, B. et C. Martin (2004), *Atypical Work Hours : Consequence for Childcare, Arrangements*, *Social Policy Administration*, vol 38, No 6, p. 565-590.
5. Il est évident pour les auteurs du présent article que cela constitue une norme culturelle.

# De la conciliation emploi-famille à l'articulation des temps sociaux tout au long de la vie

par Diane-Gabrielle Tremblay, chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir et ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux.

— Au cours des dernières années, on a beaucoup entendu parler de manque de temps, de difficultés de conciliation emploi-famille et, de plus en plus, de gestion des temps sociaux. Et pour cause. Nombre d'études font état du manque de temps exprimé par les parents de jeunes enfants, mais aussi d'autres personnes ayant des enfants plus âgés ou des parents âgés à charge<sup>1</sup>. Ce serait notamment le cas des gestionnaires et des professionnels qui se sentent plus surchargés de travail que les autres employés, le nombre d'heures qu'ils consacrent au travail rémunéré étant significativement plus élevé que celui des autres groupes. À cet égard, les femmes exerçant des professions libérales ou occupant des postes de gestion semblent avoir plus de difficultés liées à la conciliation travail-famille que les travailleuses non qualifiées et manquent de temps dans une proportion plus élevée.

Plusieurs travaux ont démontré que les mesures les plus recherchées pour faciliter la conciliation tournent autour des mesures temporelles touchant les horaires de travail, ou encore des mesures spatiales, comme le fait de pouvoir travailler chez soi à l'occasion<sup>2</sup>. Malgré cela, il semble que si l'on parle de plus en plus des difficultés de conciliation travail-famille au Québec, beaucoup reste à faire notamment dans les entreprises<sup>3</sup>.

## Les réalités et les aspirations en matière de temps de travail<sup>4</sup>

Mais quelles sont les aspirations des salariés? Et qu'est-ce qui motive ces mêmes aspirations? Sont-elles toujours liées à des motifs familiaux? Selon notre analyse, effectuée à partir des données de l'enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada, 8% des femmes et un peu moins de 8% des hommes souhaitent réduire leurs heures de travail et ce sont les obligations familiales qui sont l'explication pour 48% des femmes et 40% des hommes qui expriment ce souhait. Ceci confirme donc que les obligations familiales sont de plus en plus importantes pour les hommes comme pour les femmes. On observe par ailleurs que près de 9% des femmes ont obtenu une entente avec leur employeur pour travailler moins d'heures et que ceci s'explique, dans 30% des cas, par des motifs familiaux. Du côté des hommes, à peine 4% d'entre eux ont obtenu

une telle entente pour des obligations familiales dans 8% des cas.

Si l'on constate que la semaine de travail comprimée est plus courante dans les milieux syndiqués (12% contre 6% pour les non syndiqués), on observe au contraire que les horaires flexibles sont plus courants dans les milieux non syndiqués (38% contre 25%); ceci est peut-être dû à la nature du travail, les milieux non syndiqués étant plus souvent dans les services, alors que les milieux syndiqués peuvent se retrouver un peu plus dans les milieux industriels, où il est plus difficile de faire varier ses heures d'entrée et de sortie. En ce qui concerne la connaissance, à l'avance, des heures supplémentaires, les milieux syndiqués sont un peu plus favorisés sur ce plan (40% contre 35%). Pour ce qui est du télétravail ou du travail à domicile, il est deux fois plus fréquent dans les milieux non syndiqués (30% contre 16%).

En ce qui a trait aux aspirations des salariés en matière de temps de travail, on note qu'un pourcentage assez important de salariés (8% des milieux non syndiqués et 7% dans les milieux syndiqués) souhaite réduire ses heures de travail, et ce, souvent pour des motifs familiaux (39% dans les milieux syndiqués et 45% chez les non syndiqués). Nous avons aussi constaté que beaucoup de gens souhaiteraient la semaine de 4 jours, soit d'une durée normale comprimée en 4 jours, soit d'une vraie réduction du temps de travail à 4 jours (ou 28-32 heures), pour les gens qui peuvent se le permettre.

## Réfléchir en termes de temps sociaux

Compte tenu du contexte – observé au Québec, mais aussi dans d'autres pays – de vieillissement de la population, de pénurie de main-d'œuvre prévue dans certains secteurs d'emploi et de la nécessité de soutenir les femmes en emploi, il nous apparaît important de modifier nos visions de la conciliation emploi-famille, pour penser cette problématique dans une perspective de parcours de vie. Il s'agit de penser la conciliation travail-famille non seulement du point de vue des parents de jeunes enfants, mais aussi des travailleurs plus âgés qui souhaitent souvent des aménagements du temps de travail, comme le télétravail par exemple, qui leur permettrait de rester en emploi plus longtemps<sup>5</sup>. Il faut donc élargir la teneur des débats sur la conciliation qui renvoient, trop souvent, aux seules responsabilités parentales à l'endroit des enfants, négligeant par le fait

même les obligations que l'on peut avoir à l'endroit d'un conjoint ou de parents vieillissants ou malades. C'est pourquoi nous proposons d'envisager la conciliation emploi-famille sous l'angle plus large des parcours de vie, des temps de la vie ou des « temps sociaux »

Les temps sociaux renvoient à l'ensemble des temps de la vie personnelle et profes-

**Il faut élargir la teneur des débats sur la conciliation qui renvoient, trop souvent, aux seules responsabilités parentales à l'endroit des enfants.**

sionnelle que l'on cherche à articuler : temps parental, temps de soins, temps de travail, temps de formation personnelle et professionnelle, loisirs, etc. Ils permettent ainsi d'envisager la conciliation sur l'ensemble du parcours ou du cycle de la vie. « Les temps sociaux révèlent un élément essentiel de la structure sociale et de son mouvement. De grande amplitude, ces temps sociaux affectent à des degrés divers l'ensemble de la population. Ils sont, selon P. Sansot, des « donneurs de temps » essentiels, dans la mesure où ils déterminent notamment les grands âges de la vie (éducation, travail, temps libre) et sont au cœur de la dynamique productrice des valeurs sociales (éthos du travail, de l'apprentissage, de l'hédonisme et du bien-être)<sup>6</sup>. On peut dire que les temps sociaux sont en quelque sorte les grands blocs de temps qu'une société s'est donnés pour « désigner, articuler, rythmer et coordonner les principales activités sociales auxquelles elle accorde une importance et une valeur particulière »<sup>7</sup>.

Il faut reconnaître que l'organisation, l'articulation et la maîtrise des temps sociaux comportent une dimension collective, en plus d'une dimension individuelle : les degrés de liberté dans les choix, la conciliation entre les divers temps et horaires, l'accessibilité des lieux dépendent de l'organisation spatiale et temporelle de la ville/territoire, de sa qualité et sensibilité aux différents styles de vie des habitants ainsi que des modes d'organisation de la vie collective.

À notre avis, réfléchir en termes d'articulation des temps sociaux sur l'ensemble de la vie permet de trouver une solution mieux adaptée aux enjeux démographiques, sociaux et économiques posés par la problématique de la conciliation emploi-famille. Il nous paraît essentiel de reconnaître la diversité des situations en emploi, en début comme en fin de carrière, et de tenir compte de la diversité des situations et des aspirations en matière de conciliation emploi-famille en fonction de l'âge. En d'autres termes, il faut tenir compte davantage des désirs manifestés par les travailleurs du point de vue de l'articulation entre les différents temps sociaux (temps personnel, familial, de travail, de loisir, de soins, etc.) auxquels ils sont confrontés, et ce, sur l'ensemble de la vie active.<sup>8</sup>

### Les défis de la conciliation tout au long de la vie

Le fait de réfléchir en termes de temps sociaux amène à voir les choses de manière plus globale et à constater que chaque individu est confronté à un ensemble de défis d'organisation de ses temps, mais aussi que ses obligations temporelles changent au fil du temps. Il faut donc penser la gestion des temps en tenant compte à la fois des différences entre divers individus à un moment donné ou dans une entreprise donnée, et des changements que souhaitera cet individu au fil des ans, donc dans une vision à la fois synchronique (un moment donné) et diachronique (au fil du temps). Si l'on envisage la situation au fil du temps, tout au long de la vie, on reconnaîtra que les jeunes veulent généralement augmenter leur temps de travail, alors que les parents travailleurs veulent souvent le réduire ou l'organiser différemment, tout comme les plus âgés, mais pour des raisons différentes. Dans ce contexte, il est important d'envisager les parcours de vie et la conciliation emploi-famille dans leur ensemble et non pas de réfléchir, de manière isolée, aux enjeux de conciliation liés aux responsabilités à l'endroit de jeunes enfants, ou encore de parents âgés et de manière séparée aux demandes des individus en fin de carrière qui souhaitent des aménagements pour eux-mêmes. Il faut plutôt penser en termes d'articulation des temps sociaux et de gestion de la conciliation de ces temps sur l'ensemble de la vie, et ce, afin de tenir compte de la diversité des réalités à un moment donné, mais aussi tout au long de la vie. Il nous faut trouver les solutions appropriées et diversifiées compte tenu des enjeux démographiques, sociaux et économiques qui se posent à nos sociétés sur le plan

du vieillissement, mais aussi du manque de temps signalé par beaucoup de personnes en emploi<sup>9</sup>. Il nous paraît aussi important de ne jamais oublier la diversité des situations en emploi (longues heures, horaires variables, sur appel, etc.) afin d'offrir des mesures qui répondent aux besoins de chacun. En d'autres termes, diversité des situations et diversité des âges nous invitent ainsi à une réflexion en profondeur sur l'articulation des temps sociaux tout au long de la vie. 



1. Tremblay, D.-G. (dir.) (2005). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 287 p.
2. Tremblay, D.-G. (2008). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
3. Voir notamment Tremblay, D.-G. (2010). *La conciliation emploi-famille dans les entreprises en économie sociale : de meilleures mesures et davantage de soutien organisationnel ?* Rapport de recherche de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux No 2010-3. Disponible sur le site : [www.telug.uqam.ca/aruc-gats](http://www.telug.uqam.ca/aruc-gats).
4. Voir Najem, E. et Tremblay, D.-G. (2010). L'incidence des pratiques de conciliation travail-famille dans les milieux de travail canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle ? *Interventions économiques*. No 41. (<http://interventionseconomiques.revues.org/398>)
5. Tremblay, D.-G. (2010). *D'une culture de retraite vers de nouvelles fins de carrière ?* Montréal : Éd. Saint-Martin, 143 p.
6. Roger Sue 1994, cité dans Rochman et Tremblay 2010. *Politiques temporelles et bureaux des temps : des clés de compréhension*. Note de recherche de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux, voir : ([www.telug.uqam.ca/aruc-gats](http://www.telug.uqam.ca/aruc-gats)).
7. *Idem*.
8. Le projet de l'Alliance de recherche sur la gestion des âges et des temps sociaux (ARUC-gats) porte sur ce thème, voir : [www.telug.uqam.ca/aruc-gats](http://www.telug.uqam.ca/aruc-gats).
9. Tremblay, D.-G. (2008, *op. cit.*).

# Au temps de l'égalité des sexes

par Nathalie Bissonnette, La Gazette des femmes



En couple depuis cinq ans, Maude et Sébastien viennent d'avoir leur premier enfant, Léa. Le plus beau des cadeaux que la vie leur a donnés. Les nouveaux parents sont prêts à tout pour le bonheur de cette petite, peu importe le temps qu'il faudra y consacrer... Puisque Maude gagne le salaire le moins élevé, c'est d'un commun accord qu'ils décident qu'elle bénéficiera d'une plus grande part du congé parental accordé par le Régime québécois d'assurance parentale, alors que Sébastien réintégrera son milieu de travail après les cinq semaines – non transférables à la mère – offertes par le Régime, ainsi que le font chaque année plus de la moitié des nouveaux pères québécois.

Par choix autant que par nécessité, Maude consacrera presque tout son temps à Léa durant sa première année de vie : elle l'allaitera, lui prodiguera tous les soins requis, se rendra avec Léa chez le pédiatre mensuellement, lui fera visiter son futur CPE, etc. « Mais, cela est naturel », argueront certains. Vraiment ? Le réflexe de se conformer au modèle traditionnel est peut-être plus juste comme explication, compte tenu des rôles sociaux attribués culturellement à chacun des sexes, encore aujourd'hui, et par ailleurs bien ancré dans une logique marchande axée sur la rentabilité. Bien sûr, Sébastien fera tout en son possible pour rentrer à la maison à une heure raisonnable, désireux de contribuer au partage des responsabilités domestiques et familiales. Mais la vie au bureau continue. Les exigences des patrons risquent peu de diminuer. L'organisation du temps de la petite famille est chamboulée, à jamais.

Voilà un autre couple parti à la conquête du temps. Un long parcours, pour ne pas dire une course folle, qui repose encore beaucoup trop sur les épaules des parents, celles des femmes encore davantage. Et qui fait trop peu appel à la responsabilité sociale des organisations.

## Le temps des femmes

Dans la vie des femmes, le temps représente depuis toujours un défi quotidien, en plus de poser des freins à la marche vers l'égalité des sexes. Les Québécoises ont mis près de 50 ans de lutte pour gagner le droit de vote. Les femmes mariées ont obtenu la pleine capacité juridique en 1964 (c'était hier!), date avant laquelle elles devaient obéissance à leur mari.

Les femmes passent moins de temps que les hommes à gagner de l'argent parce qu'elles doivent se consacrer à des activités gratuites : 54 % de leur temps est alloué aux tâches domestiques, contre 34 % pour les hommes. Pour un travail à temps plein, elles gagnent toujours un salaire annuel moyen de 39 000 \$, comparativement à 50 000 \$ pour les hommes. Elles sont essentiellement confinées dans dix professions traditionnellement féminines, souvent moins bien rémunérées (par exemple secrétaires, vendeuses, caissières ou commis de bureau) et, par conséquent, vouées à être plus pauvres que les hommes toute leur vie. Elles sont deux fois plus nombreuses à consacrer 10 heures et plus de leur temps personnel hebdomadaire à des soins ou à de l'aide aux personnes âgées. Et à 65 ans, elles bénéficient de revenus moyens représentant les deux tiers de ceux des

hommes. L'effet cumulé des inégalités sociales sur le temps des femmes est un fait. Pouvons-nous envisager de sortir de cette spirale ?

Notre société valorise la productivité, l'efficacité, la profitabilité. Des impératifs économiques qui, en principe, devraient nous permettre de faire plus, en moins de temps. Sans compter la multiplication des gadgets électroniques censés aussi nous faire gagner du temps. Est-ce vraiment le cas ? Ces machinettes nous accompagnent partout, à toute heure du jour. De véritables laisses.

Où va donc le temps ? Il fuit, pensons-nous. Et si c'était plutôt nous qui courions de plus en plus vite pendant que lui, fidèle à sa nature, s'écoule à un rythme constant. N'est-ce pas nous qui nous affairons à le maximiser, à l'optimiser, à le transformer en gains, soi-disant tangibles et mesurables ? Comme si l'enjeu ultime consistait à le faire fructifier avec la promesse de le tenir un jour entre ses mains, tel un trésor gagné à la sueur de son front. Hélas ! ce jour est sans cesse repoussé.

Gagnées nous-mêmes par le culte de la performance, toujours campées dans le rôle de la gestion de la domesticité et assignées encore davantage que les hommes aux responsabilités de la sphère privée, nous sommes écartelées entre les courses quotidiennes à l'épicerie, les allers-retours à la garderie et à l'école, la visite à la résidence de maman tous les dimanches, la séance de natation des petits le samedi matin, les entraînements de football...

Mais ne tient-il vraiment qu'à nous, individuellement, de conjuguer à la perfection nos activités professionnelles et personnelles en devenant des organisatrices aguerries ? Est-ce aux femmes qui souhaitent vivre la maternité de payer les frais du fossé qui les sépare de leurs collègues masculins sur le plan financier ?

### Instaurer une mentalité d'égalité

Changer les mentalités pourrait sans doute permettre de retrouver une partie de ce temps perdu. À condition que tous les acteurs de la société s'y mettent. Comment ? Notamment par l'implantation de programmes et de mesures généralisées de conciliation travail-famille et de promotion de l'égalité, à l'instar de ce que fait l'État québécois... quoiqu'il y ait toujours place à amélioration. Le Québec pourrait s'inspirer encore davantage des pays du nord de l'Europe pour instaurer de généreux congés de paternité réservés aux nouveaux pères. En Suède, le congé parental est de 480 jours avec des prestations versées pour la majorité de ces journées (390) dans une proportion de 80 % du revenu admissible.

Le 5 avril dernier, le ministère de la Famille et des Aînés et le Bureau de normalisation du Québec lançaient conjointement la norme Conciliation travail-famille, une initiative de plus pour arriver à changer les mentalités. La certification BNQ 7900, dont l'élaboration découle de la politique québécoise *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, rendue publique en décembre 2006, vise à encourager un plus grand nombre d'organisations à développer des mesures et des pratiques d'aide et de soutien à la conciliation travail-famille. Souhaitons que les employés des deux sexes soient nombreux à se prévaloir des mesures implantées par les organisations nouvellement certifiées. Et espérons que cette norme favorise l'émergence d'une culture qui n'ostracisera plus un parent tenu de quitter le bureau plus tôt pour remplir ses responsabilités parentales. Comme le soulignait M<sup>me</sup> Ines Kolmsee, PDG de SKW Métallurgie, l'une des plus importantes sociétés industrielles allemandes, et dont les propos étaient rapportés dans un article rédigé par la rédactrice en chef du magazine *Les Affaires* en mars dernier : « Tant que les hommes ne quitteront pas plus souvent à 17 heures et qu'ils ne prendront pas congé en cas de maladie des enfants, l'attitude des patrons envers les femmes cadres n'évoluera pas. »

Certainement. Mais il faut plus. L'aspect social du développement, pour être durable, doit davantage être pris en considération et inté-

gré dans les stratégies d'expansion et de croissance des entreprises et des organisations québécoises. Et de ce point de vue, placer l'atteinte de l'égalité des sexes en tête des priorités pourrait s'avérer un puissant levier de changement.

Ainsi que le constatait la sociologue française Dominique Méda dans un ouvrage intitulé *Le temps des femmes* (Champs actuel, 1998, réédité en 2008), les femmes françaises travaillent de plus en plus, mais les institutions, les mentalités ne sont pas encore adaptées à cette nouvelle réalité sociale. Même si le Québec fait meilleure figure que l'État français en matière d'égalité des sexes, la réflexion de Dominique Méda demeure pertinente au regard de l'adaptation de la société et de l'évolution des mentalités, en dépit du temps passé et des différences entre nos pays.

De son côté, la sociologue Louise Vandeland soulignait à la *Gazette des femmes* en 2001 combien l'adoption de mesures d'aide aux familles ne suffisait pas. « Car le problème de la conciliation, ce n'est surtout pas les enfants ! Le problème, c'est une restructuration du marché du travail qui s'effectue sans souci des conséquences sociales. Il ne suffit pas de guérir les symptômes, il faut s'attaquer aux causes. »

Pour sa part, le Conseil du statut de la femme va plus loin en proposant au gouvernement, dans son avis publié en début d'année, et intitulé *Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux*, l'élaboration d'une certification *Égalité* pour faire évoluer les mentalités. Une telle certification, estime le Conseil, fournirait par exemple l'occasion aux entreprises de faire l'éloge, auprès de leur futur personnel, de l'atteinte de la parité entre les genres pour leur gouvernance ou pour leur gestion.

Les entreprises québécoises sont aujourd'hui appelées à innover et à déployer des efforts convaincants pour aider à faire évoluer les mentalités. Cela passera entre autres – soyons optimistes ! – par l'aménagement d'horaires de temps de travail variables et flexibles, par une plus grande sensibilité aux besoins des individus, femmes et hommes, par un souci de les respecter et de les accommoder et enfin par un changement important de l'attitude de celles et ceux qui les dirigent pour qu'enfin, il soit socialement admis que faire des enfants, c'est aussi une responsabilité collective et sociale.

Choisir une société moins axée sur la rentabilité et plus sur l'essentiel, ce serait permettre aux deux sexes de s'investir également ailleurs que dans le travail, et dans d'autres sphères que celles traditionnellement associées soit aux femmes soit aux hommes. Par exemple, plus de femmes en politique et davantage d'hommes en enseignement primaire et secondaire !

Au temps de l'égalité des sexes, nous ne craignons plus de voir s'élargir le fossé qui sépare les femmes de leurs collègues masculins sur le plan des échelles salariales et des perspectives de carrière en raison d'un congé de parentalité ou du temps consacré à un proche malade ou à soi-même, car toutes et tous se prévaudront de ces droits, équitablement.

En ce temps-là, peut-être que... l'Assemblée nationale abritera une garderie ; les milieux politiques auront modulé l'horaire des réunions pour laisser aux femmes ET aux hommes le temps nécessaire à l'éducation de leurs enfants ; les cabinets d'avocates et d'avocats auront assoupli leurs exigences à l'égard de la disponibilité de leur personnel et, par conséquent, sensibilisé leurs clients à cette mentalité...

Les organisations sauront-elles devenir de telles agentes de changement ? Il en va des êtres humains qui les dirigent. De tels efforts pourraient être garants de la pérennité de nos entreprises et de notre humanité. Car être sensible aux personnes qui aiment et prennent soin des enfants d'aujourd'hui, c'est se constituer une clientèle et une main-d'œuvre saine et durable pour demain. 

# Avons-nous encore du temps pour les autres ?

par Stéphanie Gaudet, Université d'Ottawa

La participation sociale qui prend la forme du don de temps grâce au bénévolat ou à l'entraide au sein de son réseau de proximité représente un geste citoyen à la base des solidarités sociales. Elle constitue une monnaie d'échange inestimable. En échangeant son temps, on donne de soi, on se définit avec les autres, on crée des liens, on développe des solidarités. La participation sociale remplit plusieurs fonctions ; elle peut mener à un plus grand sentiment d'appartenance à sa communauté et à l'inclusion sociale. Elle constitue une occasion de socialisation politique, de sensibilisation aux inégalités et de changement social. Pour les individus, elle est souvent liée à une augmentation du bien-être. Pourtant, depuis une dizaine d'années, on assiste à une baisse de la participation sociale dans la vie quotidienne des Québécois et des Canadiens.

En effet, les Québécois – tout comme les Canadiens – sont de moins en moins nombreux à offrir du temps pour l'entraide ou le bénévolat dans leur vie quotidienne. Entre 1992 et 2005, le taux de participation sociale a baissé de 35 % au Québec et de 30 % dans le reste du Canada<sup>1</sup>. Cette « crise » s'expliquerait-elle uniquement par la montée de l'individualisme, compris comme un repli sur soi ? À mon avis, on ne peut réduire l'analyse de ce phénomène à un simple changement culturel. Les effets des structures sociales, telles que l'organisation temporelle, permettent d'expliquer en partie ce repli sur soi. Un repli qui laisse deviner une redéfinition du rapport entre les individus et leur collectivité, mesurable par la baisse de la participation sociale. Je pense qu'il est important de comprendre cette transformation dans un contexte de société néolibérale, où les impératifs du marché changent la vie quotidienne des individus quant à leur emploi du temps.

La baisse du taux de participation sociale pourrait davantage s'apparenter à une stratégie de survie personnelle – besoin de temps pour soi – qu'à une valorisation de l'individualisme.

## Les transformations de nos vies quotidiennes

L'organisation du temps représente probablement une des structures les plus contraignantes de notre vie quotidienne. Ce déterminant social est facteur des effets de classes sociales, de sexe, d'âge et de lieu de résidence. Lorsqu'on analyse les données de l'Enquête sociale générale (ESG) sur l'emploi du temps au Canada, on observe que le temps quotidien moyen consacré au travail rémunéré et au transport a augmenté de 30 minutes par jour entre 1986 et 2005. Pour

cette même période, on note également une augmentation de 17 % à 25 % du nombre de « bourreaux de travail » (10 heures et plus de travail par jour). Ces inflations temporelles sont directement liées à la baisse du temps passé en famille, mais aussi à la baisse du temps passé avec les amis<sup>2</sup>. Dans ce contexte, il devient logique que le temps « libre » diminue et que certaines activités disparaissent de notre quotidienneté pour laisser place à du temps pour soi.

À ces contraintes s'ajoutent l'intensité du travail et le stress causé par le manque de temps, ce qui pourrait bien expliquer le besoin des individus à se replier sur eux-mêmes. On remarque qu'un tiers des femmes qui vivent dans un ménage à double revenu ressent un grand stress lié au manque de temps<sup>3</sup> ; ce stress augmente d'autant plus quand des enfants d'âge préscolaire sont présents : 38 % des femmes et 24 % des hommes disent vivre un grand stress.

Dans une telle conjoncture, qui a le temps de prendre soin des autres, de s'engager dans sa communauté et de participer au sein de sa collectivité ? Cette question est particulièrement pertinente dans le contexte actuel du vieillissement de la population, où de plus en plus d'individus ont besoin de soutien quotidien, de même que dans celui des nouvelles structures de gouvernance démocratique, qui interpellent davantage par le biais de consultations publiques à propos d'enjeux collectifs importants comme la Commission Bouchard-Taylor, la Commission mourir dans la dignité, les consultations du BAPE, etc.

## Un désengagement contraint

L'engagement social et politique, la participation citoyenne, le soin aux autres ou toutes autres formes d'activités qui nécessitent un don de soi à l'extérieur de la sphère domestique sont rarement analysés en fonction de l'emploi du temps. Pourtant, l'analyse des emplois du temps permet de comprendre certains bouleversements structurels qui sont plus profonds que les simples changements culturels, même s'ils en sont interdépendants. On constate ainsi que les taux de participation à des activités bénévoles ont diminué de façon importante tant chez les femmes que chez les hommes partout au Canada. Le reste du Canada, qui pouvait compter proportionnellement sur plus de bénévoles, semble particulièrement touché par le retrait des individus de ce type d'activité. Au Québec, ce qui frappe davantage c'est la baisse importante du temps accordé aux activités d'entraide, notamment chez les hommes. Environ la moitié moins d'homme québécois a donné du temps à un membre de son réseau de proximité en 2005 comparativement à 1992. Chez les femmes québécoises, cette baisse est d'environ 30 %. Ces changements à la baisse, pour les pratiques d'entraide, distinguent les pratiques des Québécois de celles du reste de la population canadienne.

Cette baisse est attribuable en grande partie aux groupes d'âges plus jeunes (15 à 24 ans) et (25 à 49 ans)<sup>4</sup>. Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer les changements de pratiques chez ces deux groupes. D'abord, les pratiques d'entraide des jeunes adultes âgés de 15 à 24 ans sont peut-être différentes en raison de nouveaux modes de sociabilité que l'enquête ne réussirait pas à saisir.

Par exemple, peut-être offrent-ils du soutien émotif et psychologique à travers les réseaux sociaux ou les textos (téléphone cellulaire)?

Chez le groupe des 25 à 49 ans, il est beaucoup plus facile d'interpréter la baisse. En effet, ce groupe d'âge se compose majoritairement de travailleurs vivant dans un ménage où les deux membres du couple travaillent et auquel s'ajoutent des enfants d'âge préscolaire et scolaire. Entre 1992 et 2005, la participation au marché de l'emploi des femmes ayant de jeunes enfants a augmenté de façon importante, notamment au Québec depuis la fin de l'implantation des programmes de CPE en 2000. Ces femmes donnaient traditionnellement beaucoup de temps au bénévolat et à l'entraide, mais leurs nouveaux emplois du temps les conduisent à diminuer leur participation sociale. On peut penser que la baisse de la participation chez les hommes est, quant à elle, attribuable au partage des tâches domestiques et aux longues journées de travail. Notons toutefois que les femmes demeurent quand même celles qui assument le plus grand nombre d'heures de travail non rémunéré au sein des familles, particulièrement à partir de la naissance du premier enfant.

### **Le temps : un défi de taille pour la solidarité sociale et le bien-être de nos collectivités**

La baisse de la participation sociale des Québécois entraîne de multiples réflexions tant sur l'organisation de nos sociétés néolibérales que sur nos pratiques quotidiennes. D'abord, les individus ont moins de temps pour leur vie privée (famille, amis et tâches domestiques) et ils n'ont pas vraiment de ressources supplémentaires pour suppléer à ce déficit temporel. Il n'est donc pas étonnant de constater un repli sur la sphère domestique. Comment les individus peuvent-ils consacrer du temps pour l'entraide entre voisins, entre membres de la famille élargie ou au sein d'organisations bénévoles alors qu'ils peinent à concilier leur travail rémunéré avec les tâches domestiques et le soin aux enfants? La baisse du taux de participation sociale pourrait davantage s'apparenter à une stratégie de survie personnelle – besoin de temps pour soi – qu'à une valorisation de l'individualisme. Il faut donc faire attention aux analyses moralistes qui attribuent le repli sur la sphère privée, voire domestique, comme une nouvelle forme culturelle. Il s'agirait peut-être davantage d'une conséquence d'effets structurels liés au marché de l'emploi et à l'organisation socioéconomique.

Par ailleurs, l'augmentation du temps accordé au travail rémunéré, reliée structurellement à la forte participation des femmes au marché de l'emploi, représentera probablement un défi pour la solidarité sociale dans les années à venir. Les femmes des générations précédentes avaient assuré notre organisation sociale à travers leur travail invisible: le soutien aux autres (garde des enfants, aide aux personnes vulnérables), leur travail en tant qu'aidantes naturelles, leur engagement à travers des organisations bénévoles et caritatives. On voit déjà que ces activités sont en forte baisse chez les nouvelles générations de femmes et que les hommes ne suppléent pas pour ce manque à gagner. Cela aura probablement des conséquences sur la socialisation politique des enfants, car selon les enquêtes canadiennes, les bénévoles ont majoritairement vécu dans des familles où les adultes participaient socialement.

Enfin, la longévité moyenne augmentant, les jeunes adultes entrent généralement plus tardivement sur le marché de l'emploi à temps plein, alors que nos sociétés sont encore organisées en fonction du temps de travail concentré durant la période entre 25 et 60 ans. Peu d'options sont mises en place pour réorganiser le temps de travail tout au cours de la vie: travailler moins intensivement et peut-être plus longtemps, contrairement au modèle actuel où les individus travaillent très intensivement et rêvent de prendre leur

retraite le plus tôt possible pour s'affranchir de cette pression; développer de « bons » emplois à temps partiel dans toutes les catégories d'emplois; instaurer des politiques de banques de temps et de réelles mesures de conciliation travail-famille.

En somme, le repli sur soi et sur la sphère domestique constitue une des conséquences de l'augmentation du temps attribué au travail rémunéré. Les baisses de la participation sociale quotidienne des individus représenteraient entre autres une réponse pour survivre à l'emploi du temps de plus en plus chargé des individus et de leurs familles. Ce phénomène n'est pas sans conséquence sur le bien-être des collectivités, la solidarité sociale et l'organisation sociale démocratique. Il s'agit là d'un enjeu collectif auquel il faut s'intéresser, notamment dans un contexte de société vieillissante où la demande pour l'entraide et la solidarité augmenteront. Notre défi sera de poser des actions pour soutenir la conciliation entre le travail rémunéré et la vie personnelle dans tous les types de milieux de travail et de soutenir les individus qui choisiront de participer socialement. **DS**



1. Entre 1992 et 2005, le taux d'individus qui ont donné du temps pour la participation sociale est passé de 14,1 % à 9,2 % au Québec, de 12,2 % à 10 % en Ontario et de 16,1 % à 11,3 % dans le reste du Canada (ESG, 1992, 2005, Statistique Canada).

2. Turcotte, M. (2007). Le temps passé en famille lors d'une journée de travail typique, 1986 à 2005. *Tendances sociales canadiennes*, Ottawa, Statistique Canada.

3. Marshall, K. (2009). La semaine de travail de la famille. *Tendances sociales canadiennes* (avril) : 5-15.

4. Je présente la composition de la participation sociale par groupe d'âge dans Gaudet, S. (2011). La participation sociale des Canadiens à travers leurs parcours de vie, *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, Parcours de vie XXXVII, p. 33-56.

# Ces technologies qui transforment notre rapport au temps

par Julia Gaudreault-Perron, Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO)

— Le temps, cette denrée précieuse que l'on cherche à travers un rythme de vie effréné et partagé entre le boulot, les courses, la famille, les loisirs, le ménage et les nombreux projets. Qui ne se surprend pas à entretenir un rapport tendu avec le temps, un rapport qui nous fait dire que l'on n'a « pas une minute à perdre » ou que « le temps passe si vite » ? Mais n'est-ce pas aussi le temps qui passe qui nous amène de nouvelles technologies, souvent capables de modifier significativement notre mode de vie et de nous faire gagner du temps ? Dans une société où le temps est précieux et où l'on évalue la plupart de nos actions en termes d'efficacité et de rentabilité, les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont de véritables leviers de transformation.

Inutile de comparer la rapidité de communication d'un courriel par rapport à celle d'une carte postale ou d'un pigeon voyageur pour illustrer l'économie de temps dont l'évolution des technologies nous permet de bénéficier dans nos communications. Nul doute, non plus, que l'Internet nous donne accès à une mine d'information en quelques clics. Mais les technologies nous permettent aussi de gagner du temps grâce à des outils de planification, de collaboration, d'organisation de l'information, de transactions en ligne, et bien d'autres. Cela, les générations qui ont grandi avec l'apparition de ces technologies l'ont bien compris.

## Pour un « C », diffuser un statut Facebook faisant état de son opinion politique est une invitation au débat avec son réseau social.

### Les TIC et le rapport au temps chez les jeunes

Avec le temps qui passe arrivent de nouvelles générations, comme celle des « C », dont les membres sont âgés de 14 à 26 ans et qui ont donc grandi à l'ère du numérique. Les « C » se servent des technologies pour communiquer, collaborer et créer comme jamais auparavant. Tout leur rapport à l'espace et au temps s'en trouve d'ailleurs modifié, puisqu'avec Internet ils ont accès rapidement à l'information qu'ils recherchent en plus d'être en mesure d'entrer en contact avec d'autres qui s'intéressent aux mêmes questions qu'eux, qu'ils soient dans le village voisin, dans un autre pays ou sur un autre continent.

Si ces jeunes baignent dans une culture d'accessibilité et d'instantanéité, ce n'est donc pas qu'à des fins de divertissement. Les technologies sont aussi des outils dont ils se servent pour assumer leurs rôles d'étudiants, de travailleurs, de consommateurs, de citoyens. C'est aussi le cas de certains de leurs aînés des générations précédentes, mais, disons-le, les « C » le font de manière plus accentuée et c'est ce qui caractérise leur génération. À titre d'exemple, ils sont

plus nombreux à fréquenter les réseaux sociaux et à y participer, à communiquer par clavardage, à réaliser des achats sur Internet, à posséder un téléphone mobile et à utiliser des tablettes numériques pour se connecter à Internet<sup>1</sup>. L'ouverture au monde que lui propose Internet cultive chez cette génération une attente d'immédiateté souvent déroutante pour certains membres des autres générations.

Prenons par exemple la participation citoyenne des jeunes. Souvent, les générations précédentes clament que les « C » ne sont pas engagés socialement, qu'ils votent peu et militent encore moins. S'il est vrai que selon les jeunes le vote électronique serait un moyen d'améliorer leur participation aux élections (72% de ceux qui ne votent pas le feraient s'ils pouvaient le faire électroniquement<sup>2</sup>), il est cependant faux de considérer qu'ils n'ont pas d'opinion sur les enjeux sociaux, politiques ou économiques. Les jeunes ont simplement adopté, dans leur vie citoyenne, les canaux de communication qu'ils utilisent dans leur vie personnelle, pour la réalisation de leurs travaux scolaires ou même, pour certains, dans le cadre de leur travail professionnel. Pour un « C », diffuser un statut Facebook faisant état de son opinion politique est une invitation au débat avec son réseau social. Partager une vidéo de sensibilisation à un enjeu environnemental est une façon de contribuer, par le marketing viral, à la réflexion collective sur cet enjeu et surtout, de manifester sa propre position. Massivement, ces gestes qui prennent moins de temps qu'une marche populaire ou une manifestation ont une portée non négligeable, particulièrement lorsqu'ils sont aussi diffusés par les canaux habituels que sont les médias traditionnels. Partager du contenu, le relayer et le commenter sont des manières de jouer son rôle de citoyen rapidement, en quelques clics. Les jeunes de la génération C ont adopté ces pratiques et vivent leur rôle de citoyen autrement.

Mieux comprendre les attitudes et les comportements de cette génération, c'est faire tomber les barrières et se donner l'occasion d'interagir en considérant les valeurs et les attentes de chacun. C'est aussi accepter la différence, découvrir de nouvelles façons de faire et, pourquoi pas, innover !

### Transformer ses pratiques grâce aux TIC et gagner du temps

Avec les technologies, l'accès aux gens – comme l'accès à l'information – est facilité et accéléré. Plusieurs travailleurs de différents domaines innover et transforment leurs pratiques de travail en tirant profit des possibilités qu'offrent les technologies pour rejoindre leurs collègues, leurs clients, leurs partenaires. Des organisations se dotent de salles de vidéoconférence pour réunir leurs équipes distribuées sur le territoire et ainsi réduire les déplacements. D'autres prennent part à des communautés de pratique virtuelles. D'autres encore expérimentent les outils du Web 2.0, tels que les réseaux sociaux, pour rejoindre leur clientèle ou pour recruter de nouveaux employés, notamment ceux de la génération C.

Un exemple de pratique innovante axée sur le gain de temps est celui des professionnels des services éducatifs complémentaires



dans les petites écoles rurales. Des conseillers pédagogiques, des orthophonistes, des psychoéducateurs, des conseillers d'orientation et d'autres spécialistes en milieu scolaire interviennent sur des territoires élargis, occasionnant des déplacements fréquents entre les différentes écoles. Le temps occupé par ces déplacements réduit malheureusement d'autant le temps d'intervention auprès de la clientèle. Dans *l'École éloignée en réseau*, un projet d'abord mis de l'avant pour répondre aux besoins de la petite classe multiâge, des professionnels innovent eux aussi en offrant une partie de leur accompagnement à distance, par le biais de la vidéoconférence. Que ce soit directement auprès des élèves pour des suivis, auprès des enseignants pour jouer un rôle-conseil ou encore en équipe multidisciplinaire pour favoriser les actions concertées, différentes configurations sont imaginées pour intervenir en réseau. Si elle ne vise pas à remplacer la présence des professionnels dans les écoles, l'intervention en réseau ajoute cependant la possibilité d'augmenter la fréquence des suivis auprès de la clientèle en combinant les rencontres en personne et celles par vidéoconférence.

L'intervention à distance franchit même parfois les frontières de la commission scolaire pour s'étendre à des partenariats, avec le milieu de la santé par exemple. C'est le cas dans le projet *Éducation à la nutrition*, dans lequel des nutritionnistes basés en CSSS soutiennent en vidéoconférence les initiatives des enseignants en matière d'éducation aux saines habitudes de vie. Plutôt que de se déplacer dans chacune des écoles touchées par un projet, les nutritionnistes peuvent se brancher et collaborer en ligne avec les enseignants, voire animer en réseau des capsules qui s'adressent aux élèves. Considérant le peu de temps disponible pour promouvoir les saines habitudes de vie en milieu scolaire, il s'agit d'une reconfiguration des

modes de collaboration qui s'avère particulièrement avantageuse.

Ces transformations de pratiques, à l'aide de technologies, illustrent comment ces dernières modifient notre rapport au temps en permettant de réorganiser le travail afin d'optimiser les services offerts à la population. De telles innovations ouvrent la porte à de nouveaux modèles de prestation de services en région dans plusieurs secteurs d'activité.

### En résumé... prendre le temps, c'est souvent en gagner!

Il ne faut cependant pas oublier que tout un aspect de la relation temps/technologies réside également dans le temps d'appropriation des outils et de leurs usages. L'innovation sociale et l'innovation technologique, si elles permettent de gagner du temps, exigent aussi de l'individu qu'il se réinvente, qu'il apprenne de nouvelles façons de faire et qu'il réfléchisse à ses actions. Cela ne peut se faire sans « prendre le temps », une condition incontournable de l'innovation. 

1 Selon les données de l'enquête *NETendances 2010* publiée par le CEFRIO.

2 Selon les données de l'enquête *Génération C* publiée par le CEFRIO.

# La nécessaire quatrième saison

## Aller au-delà de « Liberté 55 »

par Angèle-Anne Brouillette, comité de rédaction

— *Toute une génération a cru au célébrissime « projet de société » de la Financière Liberté 55, mais la fin du dernier millénaire et le début de celui-ci ont jeté un froid sur l'alléchante proposition. Était-ce la seule option qui s'offrait aux travailleurs âgés ? Et si les fins de carrière se conjugaient au plus-que-divers ? Tenir compte des différents rythmes des travailleurs âgés, c'est possible ?*

### Le travail... pas seulement faire « du temps »

Le déclin démographique anticipé, la pénurie de travailleurs qualifiés, l'effondrement du secteur manufacturier et la crise économique ont remis en question la promesse faite à l'endroit des travailleurs de prendre leur retraite à la mi-cinquantaine. Mais pour environ le tiers des travailleurs âgés, la liberté promise à 55 ans n'est de toute façon pas une panacée, puisque le travail n'est pas seulement la salle d'attente de la retraite. Motivant et stimulant, il contribue aussi à enrichir leur vie et à développer des liens sociaux. Or, que faire pour permettre à ceux qui le souhaitent de prolonger leur carrière ?

On sait que les travailleurs âgés sont de plus en plus convoités, non seulement pour leur expertise, leur expérience, et le fait qu'ils soient moins pris par des obligations familiales, mais aussi pour leur rapport différent au marché du travail. Dans un article de *L'Actualité* de mai 2009, Paul Gagner, directeur général du Centre Eurêka, qui aide les plus de 40 ans à se trouver du travail, affirmait : « La majorité des employeurs croient encore que les travailleurs plus âgés sont difficiles à former, qu'ils sont allergiques aux technologies et qu'ils ne resteront pas longtemps. Au contraire, le taux d'absentéisme et de roulement est moindre que celui des 18-25 ans ; ils sont plus fidèles à leur employeur ! »

Diane-Gabrielle Tremblay, professeure à la Téléq-UQAM et directrice de l'Alliance de recherche université communauté sur la gestion des âges et des temps sociaux (ARUC-GATS), nous raconte « qu'en Finlande notamment, des campagnes publicitaires visent à valoriser l'expertise des travailleurs âgés en montrant qu'ils ne sont pas moins productifs, qu'ils ont au contraire acquis de l'expérience pertinente pouvant être utilisée dans le contexte d'une économie du savoir ».

Elle poursuit : « Diverses mesures pourraient permettre aux travailleurs âgés de rester plus longtemps en emploi ou encore rendre leur fin de carrière plus adaptée à leurs besoins. Réduire le nombre d'heures de travail et offrir du télétravail seraient quelques-unes des pistes d'action, mais les organisations sont assez frileuses et hésitent encore à accorder ce genre d'aménagement. »

Parlons-en des entreprises ; elles ont un rôle essentiel à jouer quand vient le temps de concilier le travail et les trajectoires de vie. Leur rôle est bien sûr majeur lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre des mesures permettant d'accommoder les jeunes familles, mais il ne se limite pas à cela. Plurielles et complexes, les expériences de vie des individus doivent être prises en compte par les employeurs et les entreprises. Comment ? Il fallait seulement y penser : prévoir et planifier les besoins et les carrières afin de bien connaître les effectifs. « Non seulement en fin de carrière, mais à toutes les étapes de la vie, les personnes peuvent vouloir ralentir ou arrêter pendant un temps », nous dit Diane-Gabrielle Tremblay. L'entreprise devrait

donc être outillée pour permettre à ses travailleurs de prendre du temps pour s'occuper d'un jeune enfant, prendre soin d'un parent malade ou encore pour prendre du temps pour soi. Toujours selon Diane-Gabrielle Tremblay, « Il faut que les entreprises acceptent de ses travailleurs qu'ils réduisent leur temps de travail – pendant deux ans peut-être – et qu'ils reviennent ensuite à un horaire régulier. Les entreprises ont beaucoup de mal avec cela. » Des mesures européennes vont en ce sens, le crédit-temps en Belgique notamment, qui permet aux travailleurs de prendre un moment d'arrêt pendant leur carrière, que ce soit pour un congé de maternité ou pour amorcer une préretraite.

Il ne suffit pas d'accommoder les travailleurs âgés en fin de carrière. Si, comme on le mentionnait plus tôt, les entreprises, les employeurs et les organisations utilisent des mesures de prévisibilité, c'est aussi pour offrir de la formation aux travailleurs, tout au long de leur vie active afin que chacun et chacune puissent rester au sommet de ses compétences. Ils pourront donc demeurer à l'emploi plus longtemps s'ils le souhaitent. « Les entreprises ont tendance à offrir de la formation aux plus jeunes travailleurs, alors que les individus vont souvent rester en poste au-delà de 60 ans », précise Diane-Gabrielle Tremblay.

## Le morcellement et la répétition des tâches seraient en cause dans la difficulté des nouveaux retraités à s'adapter au rythme si particulier de la retraite

### La retraite, du temps à apprivoiser

Mais ce rapport positif au travail n'est pas partagé par tous ; environ un tiers des personnes dont le travail a été très exigeant se sentent trop usées pour envisager un second souffle professionnel. Selon Diane-Gabrielle Tremblay, « On peut en faire la promotion, mais les ouvriers et toutes les personnes qui ont des problèmes de santé ou ont eu un accident de travail risquent de ne pas le souhaiter. Ce sont surtout les travailleurs des services et les cols blancs qui sont intéressés à rester en emploi. » Et pour d'autres encore, la retraite s'accompagne de difficultés d'adaptation à ce nouveau rythme de vie. Car, au-delà de l'aspect financier, le travail permet à plusieurs de se sentir utiles. La nature et la profondeur des liens développés dans les milieux de travail ont aussi un impact sur l'envie des gens de prendre ou non leur retraite.

Les principales centrales syndicales offrent des formations aux travailleurs pour se préparer à la retraite. Denise Verrette a 63 ans et est retraitée du secteur de la santé depuis trois ans. À la veille

de son départ, son employeur lui a offert une formation de deux jours afin qu'elle se prépare à cette nouvelle étape de la vie. « C'est très peu, vous savez? Est-ce que ça m'a aidée? Pas vraiment. On vous dit de vous préparer à la retraite pendant au moins 10 ans, mais comment le faire, à part se dire qu'il faut le faire? » nous confie-t-elle non sans humour. Mais certaines initiatives vont plus loin, en Suède notamment. Diane-Gabrielle Tremblay nous parle en effet « de mesures permettant de concilier des prestations de retraite et un temps réduit favorisant une préretraite graduelle. Le temps de s'habituer à ce nouveau rythme ».

Or, pour certains, dont Jacques Fournier, ancien organisateur communautaire, maintenant retraité mais fortement engagé dans le mouvement de la simplicité volontaire, le problème de fond est le travail lui-même. Le morcellement et la répétition des tâches seraient en cause dans la difficulté des nouveaux retraités à s'adapter au rythme si particulier de la retraite. « Vous savez, il y a des retraités qui sont morts socialement; ils ne pratiquent ni loisir ni bénévolat. Pourquoi sont-ils si passifs? Ce sont surtout les cols blancs et les cols bleus – ceux qui ont fait un travail très répétitif et ne requérant aucune initiative – qui ne sont pas en mesure de mettre en œuvre des projets au moment de leur retraite. Pour que la retraite soit agréable, il faut la planifier adéquatement et changer le marché du travail... Mon utopie est que les gens travaillent seulement quatre jours par semaine afin qu'ils puissent passer du temps en famille et développer d'autres intérêts. Le sociologue Edgar Morin parle de métamorphoser les milieux de travail. »

### Pour s'activer dans sa collectivité

Mais d'ici l'avènement de ce changement, il reste qu'une des façons de s'activer au moment de la retraite est l'engagement bénévole. La fin de la carrière professionnelle et une augmentation du bénévolat peuvent, de ce fait, constituer la suite logique de vies bien remplies pour les aînés, confirmant ainsi leur rôle essentiel autant dans la sphère privée que publique. Le discours économiste qui présente les aînés comme des boulets pour l'État et les contribuables reçoit ici sa juste part de bémols. *L'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation* nous apprend à cet égard que si les aînés ne sont pas proportionnellement les plus nombreux à s'engager, ils sont par contre de grands bénévoles, car ils donnent beaucoup plus de temps, chaque année, que les gens de n'importe quelle autre tranche d'âge.

Et pour ceux et celles qui voient le travail comme une façon de se valoriser et de créer des liens, l'engagement communautaire est aussi une bonne façon d'y parvenir. Denise Verrette raconte: « Lorsque l'heure de ma retraite a sonné, je me sentais vraiment inutile; alors un jour, j'ai ouvert le journal de mon quartier et j'ai pris connaissance de ce qui s'offrait à moi dans mon milieu. » Devenue bénévole, elle a participé notamment au programme d'éveil à la lecture *Super mamie fait la lecture aux enfants*, offert à la bibliothèque du Mile-End à Montréal. La réflexion de Jacques Fournier va aussi en ce sens: « Je pense que les gens de la classe moyenne devraient prendre leur retraite pendant qu'ils sont encore en santé et s'engager bénévolement auprès de leurs concitoyens. Ils se sentiront utiles. Je crois que travailler plus longtemps pour acheter des biens superflus n'est pas la solution pour affronter la catastrophe qu'est le saccage des ressources naturelles et le gaspillage. On devrait aller vers certaines formes de décroissance conviviale. »

L'idée est tenace que les aînés constituent un fardeau pour leur famille, alors que la diversité des parcours et des trajectoires de vie nous font voir un autre côté de la médaille. La contribution des aînés ou des jeunes retraités dans la sphère familiale est de ce fait incontournable. Véritable outil de conciliation travail-famille, les aînés peuvent offrir un temps d'arrêt à leurs familles, leur permettant de souffler un peu dans cette vie qui va trop vite. Gardiennage, aide aux devoirs, transport du plus vieux pour sa pratique de hockey: cette contribution est cruciale. Elle permet bien sûr aux parents de gagner du temps, mais elle favorise aussi la création de liens intergénérationnels.

La diversité des parcours et des besoins nous invite à réfléchir et à nous interroger sur la place des aînés dans la société et sur celle des travailleurs âgés en emploi. En effet, les fins de carrière et la retraite peuvent contribuer à développer un sentiment d'utilité et de fierté, ainsi que créer des liens de solidarité. La quatrième saison peut devenir un moteur dans la vie des travailleurs âgés et des retraités. Les entreprises ont une responsabilité importante à cet égard, mais les politiques publiques peuvent influencer sur la capacité de celles-ci d'offrir des conditions pertinentes aux travailleurs âgés. On le voit d'ailleurs dans certains pays européens. Pour dire adieu à Liberté 55, et ce, sans nostalgie... **DS**



# Simplifier le temps, c'est l'enrichir...

Par Christine Lemaire\*

— On associe la plupart du temps le mouvement de la simplicité volontaire à un combat contre la surconsommation, à un mouvement écologique, à un moyen de sauver la planète. Ce que l'on sait moins, c'est qu'une grande partie des personnes qui se tournent vers la simplicité volontaire le font dans l'espoir d'améliorer leur rapport au temps<sup>1</sup>.

Cela a été mon cas.

Avec la naissance de mon fils aîné, un élément formidable s'était greffé à ma vie sans que je veuille y faire la place qui lui était due. J'avais une carrière exigeante et beaucoup d'autres activités. Je voulais tout faire et je refusais de choisir. Après m'être évertuée pendant quelques années à « gérer mon temps » de la façon la plus efficace possible, j'ai fini par entrevoir que cette manière de vivre – que j'associais au fait de vivre pleinement – me gardait toujours en périphérie de l'essentiel. J'avais du mal à mettre dans mes journées ce qui avait le plus de sens pour moi, du mal à y vivre certaines valeurs que je chérissais pourtant. Et j'étais si fatiguée!

## Réduire

Au cœur de la simplicité volontaire, il y a l'idée de réduction : réduire notre consommation, réduire notre empreinte écologique. Quand il s'agit de vivre le temps plus sereinement, cette idée s'impose aussi. Ce ne sont pas nos actions prises une à une qui créent le problème, c'est leur accumulation. Notre vie peut être gorgée de sens – ce qui serait déjà fantastique! – mais s'il y a trop de choses à faire (projets, activités, tâches), nous perdons la saveur de chacune d'elles et nous nous asséchons. La simplicité volontaire nous invite à apprivoiser le mot « assez ».

## En nous enseignant le mot « assez », la simplicité volontaire nous enseigne aussi le mot « contentement »

Et cela ne se fait pas en un jour. La simplicité volontaire est un long processus, une spirale aux circonvolutions infinies, menant au centre de notre vie. Si la maladie nous force à réduire abruptement le nombre de nos activités, la simplicité volontaire nous permet quant à elle de faire ce travail plus en douceur ; elle nous donne la possibilité de réfléchir, de discerner ce qui est vital de ce qui ne l'est pas, de respecter nos engagements avant de dire « ne comptez plus sur moi ». Elle permet aussi d'expérimenter (si je cessais de faire cela?) et même de se tromper (finalement, cette action a plus d'importance à mes yeux qu'elle en avait l'air).

## Vivre toutes les textures du temps

La gestion du temps n'est pas neutre. Elle a été inventée par le monde des affaires et repose sur son système de valeur à lui. De ce fait, elle

biaise nos comportements et valorise certaines actions au détriment d'autres, certaines façons de voir au lieu d'autres. Par exemple, elle se fonde sur l'idée que le temps est une ressource exploitable au maximum. Or, bien d'autres façons de vivre le temps existent et la simplicité volontaire nous aide à les découvrir, précisément parce qu'elle repose sur des valeurs alternatives.

La simplicité volontaire met les personnes au centre. L'individu qui vit un processus de réalisation de lui-même a besoin d'*être*, davantage que de *faire*. Pour *être*, il faut affiner notre conscience, ici et maintenant. En nous enseignant le mot « assez », la simplicité volontaire nous enseigne aussi le mot « contentement ». Elle nous aide à nous poser, à dégager le temps pour y introduire l'espace nécessaire à faire le vide, à respirer. Le temps est comme un tiroir où il y aurait un double fond secret. En nous enseignant à remplir chaque tiroir à ras bord, la gestion du temps a pour effet de nous faire oublier que le temps peut s'ouvrir, qu'il peut soudainement nous faire toucher à l'éternité. La simplicité volontaire nous enseigne la disponibilité.

La simplicité volontaire valorise le bien commun et l'action communautaire. Elle nous permet donc de redonner aux autres leur juste place dans notre vie. Si la gestion du temps nous invite à l'action individuelle (exemple : par l'établissement d'objectifs personnels), la simplicité volontaire nous fait comprendre que notre temps fracasse les limites des heures comptées lorsqu'il se fond dans le temps des autres. Les petits gestes qui, aux yeux du temps individuel, peuvent paraître dérisoires – recycler, prendre le métro, prêter son échelle au voisin – prennent ainsi une envergure, une gravité et une puissance qui nous avaient échappé.

Enfin, réduire la pression sur son temps, c'est commencer à le voir comme une matière vivante, un écosystème fragile où l'harmonie et les équilibres entre les actions de notre vie sont plus importants que la quantité de choses que l'on peut y mettre. En cessant de considérer notre temps comme une ressource exploitable à l'infini, nous en arriverons peu à peu à changer notre regard sur le monde qui nous entoure, sur ces êtres humains et sur cette terre qu'il faut considérer avec moins d'avidité et plus de bienveillance.

Je continue à utiliser la gestion du temps pour organiser ce que j'ai à *faire*. Mais la simplicité volontaire, en m'aidant à en faire *moins*, me donne l'occasion de faire *mieux*. Voilà donc une autre façon de vivre pleinement! 

\* Christine Lemaire est membre du Réseau québécois pour la simplicité volontaire depuis 2001. Elle est l'auteure d'un essai intitulé *À contretemps. Gérer moins, vivre mieux* qui paraîtra à l'automne.

1. Cecile Andrews (1997). *The Circle of Simplicity: Return to the Good Life*, New York, Harper Perennial, p. 28.

# Parce que le bonheur a besoin de temps... les coopératives de services à la personne

par Marie-Joëlle Brassard, Conseil québécois de la coopération et de la mutualité

— Des relations de qualité, entre des personnes significantes les unes pour les autres, supposent d'y mettre le temps. Voilà la trame de fonds d'un projet que caresse le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité, en collaboration avec la Fédération des coopératives de services à domicile et de santé. Quelques scénarios sont sur la planche à dessin du Conseil et de la Fédération.

## Le projet vise à libérer du temps pour abaisser le niveau de stress découlant du cumul de responsabilités des personnes.

### Un travailleur, un parent, un amoureux, un soutien, un ami, c'est une seule personne.

Le projet vise à libérer du temps pour abaisser le niveau de stress découlant du cumul de responsabilités des personnes. Nous voulons améliorer la qualité du temps que la personne vit avec les siens en la soulageant de certaines tâches.

Le moyen consiste à donner accès à des services de qualité assurée, à des prix abordables. Le concept réfère à l'offre de services à des travailleurs, dirigeants et, éventuellement des travailleurs autonomes. Les scénarios, élaborés dans la recherche d'un modèle idéal, engagent tous les acteurs concernés : l'employeur, l'État et le travailleur. Chacun peut contribuer financièrement en défrayant le coût des services tout en retirant des avantages, notamment celui de retenir les employés dans l'entreprise.

### Une approche éthique et responsable des services à la personne

La desserte de services à la personne n'est pas sans poser la question du temps gagné qui pourrait se transformer en temps de travail. Conséquemment, le choix de l'offre de services est judicieux. Nous nous devons, en tant que coopératives porteuses de valeurs sociales d'équité, d'égalité et de solidarité, de définir un panier de services « responsables ». Le temps gagné doit être protégé et utilisé à des activités favorisant les relations avec les proches. Par exemple, les services peuvent se traduire par l'entretien et les travaux ménagers, le soutien scolaire, le répit pour les travailleurs et aidants naturels, l'assistance administrative à domicile, la visite au garage pour le changement d'huile et de pneus, les commissions diverses, etc.

### Deux scénarios de réalisation

Des coopératives « médiatrices », agiraient comme intermédiaires entre l'offre des fournisseurs de services à la personne, et la demande par les entreprises et pour les personnes.

Un premier scénario consiste à ajouter des services dans une coopérative de services à domicile déjà en place et qui gère l'offre et la demande de ses propres services, sachant qu'elle est reconnue pour la qualité de son travail et que son réseau est bien structuré. L'intégration de nouveaux services à une coopérative existante pourrait aussi contribuer à en améliorer la rentabilité et permettre de diversifier ou de bonifier les activités des emplois existants. Finalement, la coopérative de services à domicile dispose d'une expertise d'appariement pour répartir le travail.

Le deuxième scénario consisterait à démarrer une nouvelle coopérative en incubation au sein d'une coopérative de développement régional (CDR), en partenariat avec une coopérative de services à domicile régionale. Une petite structure, à peu de frais, pourrait profiter de l'expertise de la CDR et de la coopérative de services à domicile. Elle serait hébergée par la CDR et bénéficierait des infrastructures et services existants. Une fois mûre, elle prendrait son autonomie.

### Un projet de développement local

La mise en place d'une ou plusieurs coopératives médiatrices est doublement intéressante pour la collectivité. D'un côté, la qualité de vie des personnes s'en trouverait améliorée, et de l'autre les fournisseurs de services en retireraient des retombées économiques et sociales. **DS**



## L'Agence des temps de la MRC de Charlevoix-Est : un bureau des temps typiquement québécois

par Marie-Ève Gagnon, MRC de Charlevoix-Est et Denis Guérin, Carrefour action municipale et famille



Denis Guérin du Carrefour Action Municipale et Famille et Marie-Ève Gagnon de la MRC de Charlevoix-Est

L'Agence des temps est un laboratoire rural dont la mission est de faciliter la conciliation travail-vie personnelle sur le territoire de la MRC de Charlevoix-Est en important un modèle inspiré de l'Europe : les Bureaux des temps<sup>1</sup>. Ces instances proposent d'arrimer les horaires des différents services et de mettre sur pied des projets qui facilitent la vie des citoyens en leur permettant, notamment, de gagner du temps. Car au cours des vingt dernières années, des changements majeurs aux niveaux familial, social et économique ont diminué l'entraide, alors que se sont intensifiés le temps passé au travail et les exigences qui y sont reliées. Résultat, de nos jours tout le monde semble manquer de temps : les deux parents travaillent souvent, les enfants ont toutes sortes d'activités à leur horaire, la famille élargie est souvent moins présente pour soutenir les parents dans leur rôle et le travail est de plus en plus exigeant.

Sur notre territoire, des caractéristiques particulières compliquent la conciliation travail-vie personnelle. Par exemple, nous retrouvons une grande proportion de travailleurs atypiques, à quoi il faut ajouter une réalité rurale bien différente de celle des milieux urbains. Pensons simplement à l'absence de masse critique pour le développement de certains services, la grandeur du territoire qui complique les déplacements, l'isolement social de plusieurs familles, la précarité financière, le vieillissement de la population et l'exode des jeunes qui provoquent une pénurie de main-d'œuvre croissante, l'économie peu diversifiée, etc.

### Un bureau des temps à la québécoise

La famille, le travail et la communauté sont trois aspects interreliés qui animent un contexte en perpétuel mouvement. Conséquemment, le défi imposé par la problématique de la conciliation travail-vie personnelle dépasse largement le pouvoir d'intervention d'un seul acteur. La recherche de solutions durables nécessite en effet la participation de tous les acteurs du milieu pour aspirer à des résultats durables et efficaces.

C'est donc en regard de ces réalités que la MRC de Charlevoix-Est a décidé, il y a un an, en partenariat avec le Carrefour Action

Municipale et Famille, de démarrer ce projet d'Agence des temps : un lieu de concertation et de partenariat visant à faciliter la conciliation travail-vie personnelle des gens d'ici, avec les gens d'ici ! Les objectifs poursuivis sont donc de soutenir les parents dans l'exercice de leurs responsabilités parentales, d'améliorer le pouvoir attractif des milieux ruraux pour les familles et les entreprises, et d'accroître la maîtrise des milieux ruraux sur leur avenir et sur leur développement. Plus spécifiquement, il s'agit d'améliorer nos connaissances et notre compréhension de la réalité des familles et des entreprises, et de comprendre les avantages et les conditions de réussite des pratiques de conciliation travail-vie personnelle, leur processus d'implantation, ainsi que les obstacles qui peuvent se poser et les façons de les surmonter. En plus de mettre en place une dynamique locale de concertation, de réseautage et de partenariat qui implique l'ensemble des acteurs locaux (familles, municipalités, entreprises, institutions, organismes communautaires, etc.) et de mobiliser de façon cohérente les principaux intervenants du milieu afin qu'ils adhèrent au projet et contribuent à sa viabilité sur une base continue, il s'agit d'offrir aux acteurs du milieu l'accès à un lieu d'échanges et d'expertise adaptés à leur réalité et à des outils en matière de conciliation travail-vie personnelle.

### Des actions concrètes

Depuis déjà un an, l'Agence des temps s'affaire donc à consulter, concerter et innover sur son territoire. Des projets ont ainsi vu le jour. Une campagne de sensibilisation a d'abord été lancée auprès des employeurs, des employés, des syndicats et de la communauté, car cet enjeu a été estimé prioritaire par les divers partenaires du laboratoire. Des outils ont été créés et une pochette est remise aux employeurs rencontrés qui sont, par ailleurs, invités à démarrer un projet de conciliation travail-vie personnelle ou à s'impliquer dans le processus de laboratoire.

Par ailleurs, une consultation d'envergure sera prochainement réalisée auprès des parents travailleurs afin d'identifier, plus précisément, ce qui pose problème dans leur conciliation travail-vie personnelle. Grâce à un partenariat de recherche avec la Chaire en entrepreneuriat et innovation de l'Université Laval, nous consulterons également les employeurs, en plus de consulter des travailleurs sociaux et des infirmiers du territoire grâce à un autre partenariat de recherche, cette fois avec l'ARUC-GATS<sup>2</sup>.

Divers projets devraient également voir le jour dans les années à venir : cuisines en milieu de travail, garderie coopérative avec horaires atypiques, certification pour les entreprises ayant fait de la conciliation travail-vie personnelle, regroupement des travailleurs atypiques de Charlevoix, réseautage et entraide intergénérationnelle dans les districts municipaux (déjà appelé « Vie de quartier »). Et il ne s'agit que d'un début ! Suivez-nous sur : [www.agencedestemps.com](http://www.agencedestemps.com). 

1. Voir le texte de Juliette Rochman, en page 48 du présent numéro.

2. L'ARUC-GATS est l'Alliance de Recherche Université Communauté sur la Gestion des Âges et des Temps Sociaux

# Concilier famille, travail et milieu de vie en région

par Sylvie Fortin, Conférence régionale des élus – Chaudière-Appalaches, avec la collaboration de François Baril, Guy Boudreau, France Boulé, Maryse Drolet, Pierre Drouin, Johanne Faucher, Mathieu Gaudette et Luce Lacroix



Les transformations que vivent actuellement le monde du travail et les structures familiales sont des facteurs qui contribuent à l'augmentation du stress chez bon nombre de travailleurs. Dans un contexte d'exode des populations et de pénurie de main-d'œuvre, la conciliation travail-famille devient un enjeu d'importance dans la gestion des ressources humaines et le bien-être des communautés.

Dans la région de Chaudière-Appalaches, concilier famille, travail et milieu de vie implique nécessairement de comprendre les besoins et les préoccupations des familles. C'est pourquoi la Conférence régionale des élu(e)s (CRÉ) et ses partenaires ont choisi de réaliser une recherche-action qui donne la parole aux familles. Les résultats de « Mieux comprendre les familles de Chaudière-Appalaches » permettront de favoriser des interventions et des actions efficaces pour le développement de la région. Car des collectivités qui répondent aux attentes et aux aspirations des familles sont des milieux attractifs et dynamiques, où il fait bon vivre!

La recherche-action visait trois objectifs :

- ▶ dresser l'état de la situation des services entourant la vie des familles dans les sphères d'activité touchant leur quotidien, et ce, suivant l'évolution chronologique des familles;
- ▶ dresser l'état de la situation sur les besoins des familles en matière de conciliation entre la vie familiale et le milieu du travail, les études et les autres milieux de vie;
- ▶ et enfin, déterminer les besoins prioritaires des familles (satisfaits et non satisfaits) et les cibles d'intervention en cohérence avec les politiques familiales municipales ou toutes autres initiatives locales présentes dans un milieu.

Pour approfondir la connaissance des familles, l'étude présente les résultats d'une méthodologie mixte, soit une démarche qualita-

tive, quantitative et participative, où la participation citoyenne est au cœur de l'action. De cette enquête, neuf priorités régionales ont émergé, les trois principales étant d'augmenter la compatibilité entre les horaires de services et la vie de famille, de valoriser une économie novatrice et de modifier l'environnement pour favoriser les déplacements actifs et les saines habitudes de vie. De plus, l'entraide, la diversité des services scolaires, le transport collectif, l'accès au logement, à l'emploi et aux services ainsi que les services de garde scolaire ont aussi été retenus à titre de priorité.

« La famille constitue un pilier de notre société. Elle représente la source de la solidarité entre les générations. Les résultats de la recherche-action contribuent déjà à mettre en place, en Chaudière-Appalaches, des mesures pour relever le défi démographique », souligne le président de la CRÉ de Chaudière-Appalaches, monsieur Maurice Sénécal.

Pour rejoindre les citoyennes et citoyens de Chaudière-Appalaches, la CRÉ, le Forum jeunesse régional Chaudière-Appalaches et le ministère de la Famille et des Aînés ont pu compter, entre autres, sur l'implication des agents de développement rural, des organisateurs communautaires des centres de santé et de services sociaux (CSSS), des maisons de la famille, des municipalités et du réseau scolaire. Ainsi, la présente démarche a identifié non seulement les besoins exprimés et les priorités des familles à l'échelle régionale, mais aussi dans chacune des neuf MRC et la Ville de Lévis. 

Les résultats de la recherche-action sont disponibles sur le site Internet de la CRÉ de Chaudière-Appalaches :

[www.chaudiere-appalaches.qc.ca](http://www.chaudiere-appalaches.qc.ca).

# Manger vrai, plus près

## L'agriculture de proximité à la rescousse du temps perdu

par Angèle-Anne Brouillette, comité de rédaction

— L'air pur, les grands espaces et la simplicité de la vie : voilà quelques-unes des représentations—des clichés diront certains—des milieux ruraux ou des petites municipalités. Or, s'il est vrai que le côté jardin du Québec recèle un nombre important d'avantages, il comporte aussi moult défis. L'industrialisation et le développement tous azimuts ayant comme pierre d'assise l'automobile, s'ils ont en effet permis aux populations de visiter d'autres coins du pays, les ont aussi éloignées de leur milieu d'origine, et ont dispersé les services, provoquant ainsi des écarts quant à leur accessibilité. Pour s'alimenter sans faire des kilomètres que tous et toutes ne sont pas nécessairement en mesure de parcourir, l'intelligence collective a fait son œuvre et un nombre important d'initiatives visant à valoriser les services de proximité, et plus spécifiquement les produits locaux alimentaires, ont été mises en place. Car il est vrai que s'alimenter plus loin nous oblige à passer du temps en voiture et nous coupe ainsi de nos concitoyens.

### De l'importance des services de proximité

Solidarité rurale du Québec qualifie ainsi l'importance des services de proximité : « Ils jouent [...] un rôle social, culturel et symbolique important puisque c'est souvent dans ces lieux de services que les membres d'une communauté se rencontrent et tissent les liens sociaux si importants pour la vie collective ». La force de ces liens sociaux permet aux populations de circonscrire leurs activités dans un rayon plus restreint, rendant les déplacements moins nécessaires. Moins de temps dans la voiture, plus de temps pour les uns et les autres. De nombreux projets ont ainsi été mis en place afin de créer cet espace créateur de lien, plusieurs coopératives de solidarité ayant essaimé partout dans les territoires, rassemblant divers services au sein d'un bâtiment central, significatif pour les populations qui y habitent.



Une équipe de joyeux cueilleurs d'eau d'érable à la sucrerie Massicotte et filles, une sucrerie ancestrale

### La Coop *Fierté d'ici!*

C'est le cas par exemple de la Coop de solidarité *Fierté d'ici!* située à Louiseville en Mauricie. Elle a été fondée afin de stimuler l'achat de produits locaux en facilitant le lien entre les consommateurs de la MRC de Maskinongé et les producteurs et artisans. Inspirée d'initiatives similaires, telles que l'Écomarché de Trois-Rivières, le Magasin général de Mékinac et le Grand marché de Beauce, la Coop est faite par et pour les gens de la MRC, en réseau avec les agriculteurs de la région. *Fierté d'ici!* cristallise le lien de marché entre les producteurs et artisans et les consommateurs. Elle recense et contacte les producteurs et les artisans locaux de la MRC de Maskinongé afin de les inviter à adhérer à la coopérative. Ensuite, grâce à la liste de ses membres producteurs ou artisans, la Coop dresse une liste des produits offerts et la diffuse sur son site Internet. Elle sollicite aussi les citoyens par des communiqués et des envois personnalisés. Fondamentalement, il s'agit de développer un réseau de distribution qui réduira le temps et les frais de transport en regroupant les producteurs, les artisans et leurs produits à un même endroit... où sont invités aussi les consommateurs.

### Slowfood Vallée-de-la-Batiscan...

#### Au-delà de manger lentement!

La population de la Vallée-de-la-Batiscan en a long à dire à ce sujet, elle qui est au centre de la création du *Convivium Slowfood* de la Vallée de la Batiscan. D'abord opposée à une certaine forme de développement basée sur le profit à court terme, sans vision de développement global, elle s'est opposée dès 1999 à la fermeture de l'école, à la construction de trois microcentrales hydroélectriques sur la rivière Batiscan et à l'implantation d'un site d'enfouissement de matières dangereuses. L'opposition s'est transformée en culture de collaboration lorsqu'une citoyenne, madame Johanne Germain, maintenant présidente d'*Héritage Vallée de la Batiscan*, est allée découvrir en Italie le mouvement Slow Food. Elle en est revenue avec une proposition, celle de créer un espace éco-gastronomique faisant de la Vallée de la Batiscan, une zone d'expérimentation en écodéveloppement s'étendant sur 177 kilomètres.

« Le convivium offre aux différents acteurs du secteur primaire, qui demeurent dans la vallée, la possibilité de faire la promotion de produits finis caractérisés par la qualité et la durabilité. En favorisant l'émergence et le soutien à la micro-entreprise agroalimentaire, touristique et culturelle, le convivium entretient et fait grandir le sentiment d'appartenance des citoyens à une communauté étroitement liée du point de vue historique, social, économique et culturel à son territoire. » Les rencontres de cuisine ont notamment permis aux personnes de briser leur isolement. Selon Johanne Germain : « ...nos actions ne divisent pas et favorisent la prise en charge de notre milieu de vie. Le pouvoir d'intervenir sur notre mieux-être collectif, tous ensemble, procure un sentiment d'espoir et de liberté ».

En misant sur l'agriculture de proximité et sur les producteurs locaux, on gagne du temps tout en renforçant les liens entre les membres de la collectivité. Investir dans l'agriculture de proximité, c'est arrêter de faire la promotion des aliments qui mûrissent dans les camions et manger plus près, plus vrai. 

# La Certification Virage-Famille

## Quand la souplesse n'est pas un obstacle à la performance

par Marie-Claude Desbiens, Comité Virage-Famille



Certification du Club Emploi-Carrière

À l'automne 2004, un comité composé d'intervenants de divers secteurs sociaux et économiques de la MRC de Rivière-du-Loup décide de tenir une journée sur le thème de la conciliation travail-famille. Rivière-du-Loup est alors la capitale canadienne de la PME, on y frôle le plein emploi et la natalité est en hausse. Forts de cette journée, qui fut une réussite autant par la forte participation que par la qualité des intervenants, les membres du comité organisateur décident de se « transformer » en une organisation permanente, bien connue aujourd'hui dans le milieu sous le nom de Virage-Famille.

Depuis, Virage-Famille fait la promotion auprès des entreprises de l'importance de mettre en place des politiques de gestion des ressources humaines teintées de mesures de conciliation travail-famille. Et pour encourager une saine compétition, le comité a mis sur pied en 2007 la certification Virage-Famille qui reconnaît les efforts des petites, moyennes et même grandes entreprises en matière de conciliation travail-famille.

Parmi les certifiés, on retrouve de tous les genres: commerces au détail, bureaux de comptables, organismes communautaires et même des membres de chaînes hôtelières! Par exemple, le CPE de Rivière-du-Loup a instauré la semaine de 4 jours, les congés de maladie-repos payés fractionnables sans justification, le congé pour obligation familiale, l'accumulation de temps en vue d'une prise de congé, et bien d'autres mesures encore. Le Quality Inn de Rivière-du-Loup a, quant à lui, instauré des horaires souples tenant compte des disponibilités et des obligations des employés, institué des quarts de travail ajustés aux horaires des services de garde, et porte une attention particulière aux étudiants pour favoriser la réussite scolaire et une meilleure conciliation travail-études. Le Carrefour Jeunesse-Emploi a, de son côté, introduit les horaires flexibles, les congés de maladie payés, les congés mobiles payés et l'accumulation de temps de travail pour reprise de congés. Le Club Emploi Carrière de Rivière-

du-Loup a, en plus d'abolir les formations et les réunions en soirées, mis sur pied un calendrier de planification des activités pour permettre aux employés de savoir longtemps à l'avance les activités à venir, et ce, afin de mieux planifier leurs agendas personnels. Enfin Premier Tech, une entreprise de plus de 1000 employés, a mis sur pied un service de garde sur les lieux de travail, de même qu'une gamme de services de soutien à la vie domestique: retour de films au club vidéo, service de nettoyeur et couturière, commande de repas, traiteur, poste, réparation de véhicule, entretien et réparation de chaussures, livraison de petit colis, etc.

Ces quelques exemples concrets confirment les résultats d'études et de théories sur le sujet: une philosophie de gestion basée sur le respect de l'employé et de ses besoins amène celui-ci à être plus coopérant avec son employeur, augmente l'engagement et la loyauté envers l'entreprise et fait dimi-

nuer à des niveaux très enviables le taux de roulement et d'absentéisme dans ces entreprises: moins de 1% de taux de roulement par année pour certaines d'entre elles!

La conviction profonde du comité Virage-Famille, c'est qu'il n'y a pas de recette unique en matière de conciliation travail-famille, mais plutôt de très nombreuses mesures adaptées aux besoins des employés et respectueuses de la mission et de la taille de l'entreprise. Souvent, la créativité et la souplesse permettent d'aussi bons résultats que des investissements importants! N'attendez plus, prenez le virage! 

Une philosophie de gestion basée sur le respect de l'employé et de ses besoins amène celui-ci à être plus coopérant avec son employeur, augmente l'engagement et la loyauté envers l'entreprise et fait diminuer à des niveaux très enviables le taux de roulement et d'absentéisme.

# Dans mon temps, on marchait trois miles...

Par Mélanie Chabot, comité de rédaction



— On véhicule de plus en plus nos enfants. On les transporte, tels de petits paquets, à la garderie, à l'école, au cours de natation. Évidemment, on le fait pour des raisons d'efficacité. On le fait aussi pour des raisons de sécurité. Aujourd'hui, qui laisserait ses enfants marcher ou «vélo-ter», seuls, vers l'école ?

À Montréal, entre 2002 et 2004, les piétons ont compté pour 14 % des blessés de la route, 29 % des hospitalisations et pour 47 % des décès d'utilisateur de la route<sup>1</sup>. Dans ce contexte, pas étonnant que les seuils de tolérance à la marche aient tendance à diminuer. «La pression de l'automobile a tellement augmenté dans les quartiers que, souvent, cette pression est trop grande pour les aménagements existants, comme la largeur des trottoirs par exemple. Les volumes de circula-

tion et certains aménagements engendrent donc un sentiment justifié d'insécurité», d'expliquer Lucie Lapierre, kinésiologue-conseil à *Québec en forme*. «Ceci a forcément un impact sur les habitudes des individus à l'égard de leurs déplacements». À cela, il faut ajouter que notre perception de l'espace et du temps a été considérablement modifiée par l'usage grandissant de l'automobile, ce qui continue de faire rétrécir la distance que nous sommes prêts à parcourir à pied ou à vélo. Résultat, 70 % des déplacements des enfants, quelle que soit leur destination, se font aujourd'hui sur la banquette d'une automobile.

C'est pour réduire la motorisation parentale aux abords des écoles et pour encourager les élèves du primaire et du secondaire à intégrer le transport actif au quotidien que *Vélo Québec* lançait

... notre perception de l'espace et du temps a été considérablement modifiée par l'usage grandissant de l'automobile, ce qui continue de faire rétrécir la distance que nous sommes prêts à parcourir à pied ou à vélo.

le programme *Mon école à pied, à vélo!* en 2005. Visant la sensibilisation et la mobilisation communautaire autour de l'aménagement sécuritaire et agréable des chemins piétons et cyclistes menant à l'école, ce programme permet de soutenir les écoles pour qu'elles intègrent à leur planification des activités ludiques et pédagogiques liées au transport actif. Grâce à des partenaires solidement implantés dans leur localité ou leur région et qui participent au déploiement du programme, il y a aujourd'hui 210 écoles, réparties sur tout le territoire québécois, dont les élèves profitent du programme *Mon école à pied, à vélo!*

#### Pour des environnements favorables à la marche

L'école Jean-de-Brébeuf, située dans le secteur Hull de la ville de Gatineau, participe au programme de *Vélo Québec* depuis 2008. Située à proximité du centre-ville, dans le secteur de l'Université du Québec en Outaouais, la circulation automobile aux abords de l'école constituait un sujet de préoccupation important pour de nombreux parents. Déjà, l'association de quartier avait fait de nombreuses pressions auprès de la municipalité afin qu'elle adopte des mesures d'apaisement de la circulation. « Car la circulation est très dense dans le secteur », d'expliquer Manon Côté, maman d'une écolière âgée de 7 ans. « Pour se rendre à l'école, les enfants de notre quartier doivent traverser de grands axes où les voitures filent à toute allure et où les autobus roulent dans les voies adjacentes aux trottoirs. C'est un environnement de marche très stressant ». Dans ce contexte, inutile d'insister. Manon Côté, comme de nombreux parents, n'allait pas envoyer sa fille à l'école, seule, à pied ou à vélo!

C'est pour assurer la sécurité des enfants qui souhaitent marcher et pour développer leur autonomie, en leur faisant apprivoiser le chemin de l'école et en les responsabilisant face aux dangers de la route, que Manon Côté, avec l'aide de l'établissement scolaire et du partenaire régional de Vélo Québec, *Loisir sport Outaouais*, s'est investie dans la mise sur pied d'un système d'accompagnement appelé *Pédibus*. Très populaire en Europe, notamment en Suisse et en Belgique, le *Pédibus* constitue une des formes que peut prendre le programme *Mon école à pied, à vélo!* Le fonctionnement est simple: un parent attend les enfants inscrits aux arrêts du *Pédibus* et les accompagne jusqu'à l'école, selon un itinéraire défini. « En fait, il s'agissait de formaliser quelque chose qui existait déjà. Nous étions plusieurs parents à accompagner nos enfants à l'école. On se rencontrait sur la rue et on marchait ensemble. Alors pourquoi ne pas se partager la tâche? », de lancer Manon Côté. « Aujourd'hui, on a une dizaine de bénévoles qui accompagnent une vingtaine d'enfants pour trois trajets différents, trois fois par semaine. Concrètement, cela veut dire que je suis responsable du *Pédibus* trois fois par mois et que huit autres fois, au cours du même mois, ma fille est accompagnée par un autre parent. Pour moi, ces matins-là, c'est un bon 20 minutes de gagnées », se réjouit-elle.

#### Pour une fonction sociale des trottoirs

« Si c'est la sécurité routière qui a motivé la mise en place du *Pédibus*, les retombées sociales et communautaires en sont, aujourd'hui,

presque plus importantes », explique Manon Côté. « Par exemple, on a une maman pour qui le *Pédibus* a constitué une occasion unique de s'engager activement dans la vie scolaire. Monoparentale et propriétaire d'un commerce, elle n'avait pas le temps de s'engager dans les activités de l'école. Or, comme le *Pédibus* lui permettait de sauver du temps plusieurs matins par semaine, le temps ainsi libéré lui a permis d'en redonner un peu. En étant responsable d'un trajet par semaine et en fréquentant d'autres parents, elle est aujourd'hui partie prenante de la vie scolaire ».

La marche utilitaire régulière fournit donc de multiples occasions de contacts informels, entre parents, et entre parents et enfants, et contribue donc à renforcer le tissu communautaire et les liens de voisinage. « Ma fille connaît aujourd'hui plein de parents et d'adultes dans le quartier, des gens qu'elle n'aurait pas connus autrement. Quand elle va au parc toute seule, elle sait que si elle ne se sent pas en sécurité, elle peut se réfugier à divers endroits dans le voisinage. Ce "Parent-secours" informel augmente donc son sentiment de confiance et, du coup, son niveau d'autonomie. »

L'équipe du *Pédibus* compte aussi dans ses rangs des bénévoles ayant été recrutés à l'extérieur du cercle des parents. « Nous avons réussi à mobiliser deux professeurs qui habitent le quartier, qui n'ont pas d'enfant d'âge scolaire et qui marchaient pour aller à l'école. Comme ils connaissent les élèves, il s'agissait, pour eux, d'une façon de s'engager autrement envers les jeunes en les côtoyant dans un contexte extrascolaire », ajoute madame Côté. « À terme, nous souhaiterions recruter des voisins ou des retraités, afin d'ancrer véritablement le *Pédibus* dans le paysage communautaire. »

Dans ce quartier de Hull, le *Pédibus* semble donc avoir renforcé le sentiment d'appartenance, l'entraide et la solidarité. Et si, finalement, donner de son temps était le meilleur moyen d'en récupérer un peu? 

La marche utilitaire régulière fournit de multiples occasions de contacts informels, entre parents, et entre parents et enfants, et contribue donc à renforcer le tissu communautaire et les liens de voisinage.

1. DSP de Montréal (2006). *Le transport urbain, une question de santé. Rapport annuel 2006 sur la santé de la population montréalaise*, Montréal, DSP, p. 91.

2. Marie Demers (2008). *Pour une ville qui marche*, Montréal, Écosociété, p. 84.

# Pour une reconnaissance du temps consacré à nos proches en perte d'autonomie

par Sylvie Riopel, Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal (RAANM)



— Nombreuses sont les personnes au Québec à consacrer plusieurs heures par jour à dispenser des soins, à apporter un soutien ou de l'accompagnement à des proches en perte d'autonomie due à une incapacité physique ou mentale... et ce afin de les aider à demeurer dans leur milieu de vie. À Montréal seulement, ils seraient près de 281 650<sup>1</sup>, pour la plupart des femmes (75 %). Ces femmes appartiennent à la tranche d'âge des 45-64 ans et font donc partie de la population active. En fait, ce serait 25 % de la main-d'œuvre québécoise<sup>2</sup> qui serait composée d'aidants naturels. Et on craint que ce phénomène s'accroisse encore en raison du vieillissement de la population.

Or, si les proches aidants s'enrichissent de la reconnaissance des personnes qu'ils soutiennent, force est de constater qu'ils s'appauvrissent sur le plan économique, en plus de vivre un appauvrissement social puisque le temps alloué à dispenser des soins conduit souvent à l'isolement.

C'est ainsi que de nombreux proches aidants nous ont confié avoir dû quitter leur emploi, la lourdeur de leurs tâches à titre de proche aidant ne leur permettant pas de concilier les exigences liées à leur travail. Par ailleurs, la majorité d'entre eux n'aurait pas osé expliquer à leur employeur leurs conditions de vie de proche aidant. Ils n'ont pas abordé les raisons qui motivaient leur départ de peur d'être jugés ou incompris. C'est aussi pour cette même raison qu'ils ont caché leur condition de proche aidant à leurs collègues de travail.

C'est dans ce contexte que le Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal (RAANM), dont la mission est de favoriser l'amélioration des conditions de vie des proches aidants, a décidé de prioriser la question du maintien du lien à l'emploi des proches aidants. Pour ce faire, il travaille à sensibiliser les proches

aidants à se reconnaître comme tel, ainsi qu'à reconnaître le temps investi à dispenser des soins à leur proche. D'autre part, le RAANM les encourage à parler de leur situation dans leur milieu de travail afin d'en arriver à identifier et mettre en place des conditions de travail qui permettront de continuer à jouer leur rôle de proche aidant tout en travaillant.

La conciliation « travail/proche aidant » pourrait s'apparenter à la conciliation « travail/famille ». Mais il existe une différence fondamentale : la situation du proche aidant est évolutive et ses tâches s'alourdissent au fil du temps, puisque la condition de santé de la personne aidée va malheureusement en s'aggravant, et non en s'améliorant.

Des proches aidants ont donc commencé à identifier des conditions de travail

qui leur permettraient de rester en emploi : des horaires de travail flexible pour accompagner leurs proches aux différents rendez-vous médicaux sans pénalité de revenus ; un horaire de travail à temps partiel pouvant éviter l'épuisement ; la mise en place d'un programme de soutien aux proches aidants, à titre de condition de travail.

Les proches aidants ne représentent pas une catégorie de travailleurs à part. Ils ont des besoins spécifiques au même titre que les familles ou les travailleurs âgés. C'est pourquoi les congés pour proches aidants doivent être intégrés aux conditions de travail, au même titre que les congés parentaux. **Dx**

... les congés pour proches aidants doivent être intégrés aux conditions de travail, au même titre que les congés parentaux.

1. Institut de la statistique du Québec, 2009

2. *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Gouvernement du Québec, page 9, 2004

# Un geste concret vers la réussite éducative

par Bibiane Roy et Marie-Hélène Boucher, Programme Conciliation études-travail

— Les Grecs avaient deux mots pour parler du temps : le Chronos et le Kairos<sup>1</sup>. Le Chronos, c'est en quelque sorte le temps programmé, celui que l'on prévoit et qui permet d'organiser notre agenda, de répartir les plages horaires en temps d'études, de travail, de loisirs, avec les amis, la famille, etc. Bref, c'est celui auquel on réfère lorsqu'on parle de gestion du temps. Le Kairos, c'est l'évènement qui vient déprogrammer le Chronos...

## Le Programme Conciliation études-travail de Sherbrooke [...] compte aujourd'hui plus de 220 milieux de travail certifiés.

### Saine gestion du temps s'accorde bien avec persévérance et réussite scolaire

Plusieurs recherches démontrent que les étudiants québécois travaillent de plus en plus. En 1977, 17% des étudiants de niveau collégial occupaient un travail à temps partiel. En 2008, ce pourcentage était de 72%<sup>2</sup>. Jusque-là, pas de problème, car le travail rémunéré peut être un atout à la persévérance scolaire. En effet, les étudiants qui occupent un emploi pendant leurs études rapportent une meilleure valorisation personnelle, une augmentation de leur autonomie, ainsi que l'acquisition de nouvelles connaissances pouvant mener à une employabilité accrue.

Pourtant, une étude effectuée en Estrie indique que 75% des décrocheurs garçons et 44% des décrocheurs filles identifient le travail comme étant une raison motivant leur choix de décrocher<sup>3</sup>. C'est que les difficultés surviennent lorsqu'il y a mauvaise conciliation entre les études et le travail. Pour un étudiant à temps plein, seulement 10% de son temps devrait, en moyenne, être consacré à un emploi. Car au-delà de 16 heures de travail rémunéré par semaine, un étudiant devra forcément faire des choix, en accordant moins de temps à ses études, à ses loisirs ou à son sommeil.

### Une piste de solution : une responsabilité partagée entre étudiants et employeurs

À l'instar de plusieurs régions du Québec, l'Estrie s'est dotée d'un Programme Conciliation études-travail afin de créer un mouvement de solidarité sociale autour de la réussite éducative de nos jeunes par l'engagement des employeurs, des établissements d'enseignement et de la population estrienne.

Le personnel du Programme Conciliation études-travail contacte les entreprises qui embauchent des étudiants. Pour devenir un milieu de travail certifié, l'employeur doit répondre à deux critères de base : allouer aux étudiants un horaire de travail favorisant leur réussite éducative, idéalement entre 10 et 15 heures de travail rémunéré par semaine (maximum 20 heures). De plus, les employeurs doivent pré-

voir un horaire de travail adapté lors de périodes de travaux ou d'exams. L'embauche d'un nombre suffisant d'employés est un exemple de pratique efficace qui permet de ne pas surcharger les semaines de travail. Le Programme CÉ-T est aussi soutenu par divers intervenants dans les milieux scolaires afin de bien informer les étudiants sur les avantages d'un bon équilibre entre les études et le travail.

Le Programme Conciliation études-travail de Sherbrooke, instigateur du Programme en Estrie, compte aujourd'hui plus de 220 milieux de travail certifiés. Travailler dans un milieu conciliant permet aux étudiants de ne pas être en déséquilibre si le Kairos vient déprogrammer le Chronos.

De plus, une bonne communication dans la planification des horaires peut donner l'occasion à l'étudiant de travailler au sein d'une même entreprise tout au long de son parcours scolaire, une stabilité qui est aussi bénéfique pour l'employeur. *Une responsabilité partagée, donc aux retombées tout aussi partagées !* 



Trois responsables du Programme CÉ-T en Estrie : Isabelle Bouchard, MRC de Memphrémagog, Marie-Hélène Boucher, Sherbrooke et Carmen Ingraham, MRC du Val Saint-François.

1. Voir Moutsopoulos (1988) et Trédé (1990).

2. Jacques Roy, Josée Bouchard et Marie-Anne Turcotte (2009). Les collégiens et le travail rémunéré pendant les études : portrait d'un phénomène social en expansion, *Revue Pédagogie collégiale*, vol. 22, no 2, hiver.

3. L. Fortin et A. Lessard (2007). Recherche longitudinale (1996-2006) auprès des écoles secondaires de l'Estrie.

# 3,2,1 GO! Les soupers et le transport collectif, c'est pas sorcier!

par Cathy Chabot, Initiative 1,2,3 GO! Longueuil

Le temps qui nous est si précieux semble de plus en plus nous filer entre les doigts. Mais plutôt que de faire toujours plus vite, comment pourrions-nous faire différemment? Voilà la question à l'origine de divers projets lancés par l'Initiative 1,2,3 GO! Longueuil.

Il y a deux ans, dans le cadre du Programme conciliation famille/travail du gouvernement du Québec, l'Initiative 1,2,3 GO! Longueuil, avec plusieurs partenaires du milieu, a mis sur pied le projet *Les soupers, c'est pas sorcier!* qui s'adresse aux parents d'enfants de 0 à 12 ans, qui travaillent ou sont aux études à temps plein. L'idée est simple: cuisiner collectivement les repas de la semaine, un samedi ou un dimanche, en offrant gratuitement un service de garde. Comme les menus et les achats sont faits par une chargée de projet, il ne reste plus qu'à s'inscrire en choisissant les menus souhaités, ainsi que la quantité de portions voulues – dont le coût varie entre 1 et 2 dollars. Et le tour est joué! Au cours de la semaine, les parents peuvent donc se consacrer à leurs enfants pour faire les devoirs plus paisiblement, s'amuser et passer du temps de qualité avec ces derniers et, une fois qu'il sont couchés, profiter un peu de la soirée!

Puis, le lendemain matin, aller hop tout le monde, une autre journée commence! À l'heure de pointe, se déplacer en transport en commun peut, en plus d'être très écologique, nous permettre de gagner beaucoup de temps. Or, voyager en transport en commun accompagné de tout-petits c'est souvent plus long, difficile, voire même décourageant. C'est pourquoi, au cours des dernières années, divers partenaires de la Ville de Longueuil se sont penchés sur la question de l'accessibilité au transport en commun pour les familles avec de jeunes enfants. Après les initiatives *Transport pour mes trésors*, *Bébés, Poussettes et astuces en autobus*, voilà maintenant le 3,2,1 GO! *Transport famille*.

L'initiative 3,2,1 GO! c'est une ligne d'autobus pensée spécialement pour répondre aux besoins des familles. Grâce à un trajet spécifiquement conçu pour celles-ci, il est désormais possible de se déplacer vers les services les plus fréquentés (organismes familles, garderies, CLSC, bibliothèques, centres commerciaux, etc.) sans correspondance. De plus, l'autobus peut accueillir plus de deux poussettes ouvertes à la fois (maximum permis dans un autobus du service régulier) et le temps alloué aux arrêts est plus long, ce qui permet aux tout-petits de s'asseoir de façon sécuritaire avant que l'autobus redémarre.

Actuellement, la navette est surtout utilisée par des mamans qui sont de retour sur les bancs d'école. En plus de leur faire économiser du temps, « ce service contribue réellement au maintien de leur motivation et favorise donc la réussite de leur projet éducatif », explique Karine Voyer, coordonnatrice au Programme d'aide aux jeunes mères *L'Envol*.

Ce projet pilote, entièrement financé par Centraide du Grand Montréal, devait initialement se dérouler du 7 septembre 2010 au 31 mars 2011. Cependant, grâce au soutien financier et à l'engagement social du *Réseau de transport de Longueuil*, le projet pilote a été prolongé jusqu'au 23 juin, ce qui permettra aux étudiants de terminer leur année scolaire. Nous ne pouvons qu'espérer que cette navette demeure permanente et s'enrichisse des conclusions tirées par le projet pilote.

Quant au projet *Les soupers, c'est pas sorcier!*, il tire à sa fin. Mais au-delà de la découverte culinaire et du temps gagné, un vrai réseau d'entraide s'est créé. Aujourd'hui, malgré la fin du projet, des parents ont décidé de se retrouver chaque mois pour cuisiner. De notre côté, c'est tout un plaisir de savoir qu'ils prendront le relais pour organiser eux-mêmes leur propre atelier avec les outils qui leur ont été fournis au cours des deux dernières années. 



Les soupers, c'est pas sorcier!

# Ton voisin, tu connaîtras

par Angèle-Anne Brouillette, comité de rédaction



— Au Québec, on voyage de plus en plus, autant à l'extérieur qu'à l'intérieur de nos frontières, afin de rendre visite à nos familles et à nos amis. Résultat : la vie est riche des liens tissés hors de notre communauté... alors que l'on connaît à peine le prénom de notre voisin. Le Réseau québécois de Villes et Villages en santé (RQVVS) invite les Québécois à réfléchir sur les façons qu'ils ont de vivre en société et sur les manières de développer un meilleur équilibre entre désir d'autonomie, solidarité et actions. Dans la foulée de la Fête des voisins, le RQVVS entend donc développer la notion de « Voisins solidaires » afin de faire la promotion des solidarités de voisinage tout au long de l'année.

## De l'importance des solidarités de voisinage

Au Québec, le voisinage n'est pas un territoire naturel d'entraide; les solidarités institutionnelles ou collectives, de même que celles basées sur les rapports familiaux et amicaux, sont bien plus développées. Or, de nombreux rapports démontrent l'importance des liens sociaux sur la santé des individus. Si on a tendance à croire que les mauvaises habitudes de vie (tabagisme, alimentation mal équilibrée ou manque d'exercice physique) causent plus de mortalité et de problèmes de santé, il faut savoir que de récentes études nous indiquent qu'avoir ou non des relations sociales a encore plus d'effets positifs ou négatifs sur la santé.

Et pourtant. Dans une société qui préconise l'autonomie et l'indépendance à tout prix, les liens de proximité ne sont pas naturels. Avec la montée de l'urbanisation, les gens sont devenus de plus en plus mobiles et se sont, du même souffle, affranchis des solidarités traditionnelles. Ainsi, la famille et les amis, autrefois dans l'environnement immédiat, sont maintenant répartis aux quatre coins du Québec. Les routes de la province sont remplies, la fin de semaine, de gens rendant visite à leurs « proches ». Selon Nadine Maltais, responsable de la Fête des Voisins au RQVVS : « Quand on parle de cette pénurie de temps, je crois que prendre le temps pour les autres, pour les solidarités de voisinage notamment, voilà une belle solution à cette

course contre la montre. Le voisinage permet de créer des dynamiques différentes de participation – nous savons que les formes plus traditionnelles sont souvent engageantes et nécessitent temps et investissement de la part des individus. Agir dans son milieu, au niveau du voisinage, c'est se donner des espaces de socialisation qui nous permettent de repenser le lien social. »

## En route vers Voisins solidaires

Le Réseau québécois de Villes et Villages en santé a lancé en 2006 le Fête des Voisins, qui a suscité une mobilisation et un enthousiasme vraiment remarquables. Rassemblements de citoyens et citoyennes basés sur la convivialité et la solidarité, la Fête des Voisins est maintenant un incontournable dans le paysage québécois. Comment poursuivre cet état d'esprit tout au long de l'année? En France, depuis maintenant trois ans, le projet Voisins solidaires est

expérimenté dans une cinquantaine de municipalités. Les Français ont de cette manière fait un pas de plus dans ce domaine de la solidarité de proximité physique; la prochaine étape québécoise, encore à développer, sera évidemment tributaire des besoins propres aux membres des communautés québécoises.

Voisins solidaires veut activer les solidarités de voisinage et influencer un rapport à l'autre plus ouvert et enclin à l'entraide. Il y a une volonté d'élargir la gamme de contacts composant les réseaux individuels. Voisins solidaires vise un vivre-ensemble où les citoyens, dans leur environnement immédiat et au quotidien, identifient des gestes d'entraide simples qui leur conviennent, et ce, sans qu'il soit question de bénévolat ou d'implication dans un comité ou un projet collectif, ces dernières formes d'engagement étant perçues comme contraignantes. On peut ainsi rejoindre des citoyens qui ne sont engagés dans aucune forme de participation communautaire et on stimule une forme d'implication qui peut éventuellement conduire à des changements de représentations sociales quant à leur rôle dans la société et quant à l'importance de la communauté locale dans leur vie. Le voisinage a la vie dure en effet. « Vous n'avez qu'à taper voisinage sur les moteurs de recherche d'Internet; il y a seulement des éléments négatifs qui ressortent: mesures de médiation, chicanes, bruits, etc. Le bon voisin, c'est celui qu'on ne voit pas et qu'on n'entend pas. On veut changer cette représentation », commente Nadine Maltais.

Avec l'initiative Voisins solidaires, en partenariat avec les municipalités, le RQVVS souhaite soutenir des dynamiques locales de renforcement des solidarités de voisinage et donner aux citoyens l'occasion de poser des gestes d'entraide dans leur environnement immédiat. En s'inscrivant dans la continuité de la Fête des Voisins, Voisins solidaires profite de l'élan créé par son succès et capitalise sur le réseau de municipalités et de citoyens. Le RQVVS entend expérimenter l'approche via des projets-pilotes dans quatre milieux. Selon les résultats obtenus, un dispositif national destiné à l'ensemble des municipalités sera ensuite déployé. 

# La concertation sur la conciliation travail-famille dans la région de la Capitale-Nationale

par Sophie Michaud, Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale



Rendez-vous sur la conciliation travail-famille-études, 10 février 2011.

C'est lors de l'élaboration du plan quinquennal de développement 2006-2011 de la région de la Capitale-Nationale que la conciliation travail-famille s'est véritablement imposée comme un objet de préoccupation en matière de développement régional. Plusieurs acteurs avaient alors soulevé auprès de la Conférence régionale des élus (CRÉ) l'importance de la famille et de la nécessaire conciliation à réaliser entre les obligations familiales et professionnelles.

Un comité de travail chapeauté par la Table de concertation en développement social et regroupant des acteurs multisectoriels a donc été constitué dans le but d'analyser la question en profondeur et d'identifier les actions à entreprendre régionalement. Mus par la volonté de faire converger les efforts vers un plan d'action régional qui serait porté par une pluralité d'acteurs, les membres du comité ont choisi de réaliser deux projets, l'un touchant le milieu des entreprises et des organisations et l'autre les acteurs et les actions menées dans la région.

Le premier projet avait principalement pour objectif de mieux connaître l'état de situation de la conciliation travail-famille dans l'ensemble des entreprises de la région de manière à pouvoir, à terme, aider celles-ci à cerner les besoins de leur personnel et à identifier des solutions réalistes, peu coûteuses et faciles à implanter. Un portrait de la situation a donc été dressé, et ce, à partir des données disponibles dans la *Liste des industries et des commerces* (LIC)<sup>1</sup>. Depuis 2008, un certain nombre de questions en lien avec la conciliation travail-

famille sont en effet posées aux entreprises répertoriées dans cette banque de données dont la mise à jour se fait régulièrement. Afin de raffiner les données recueillies, deux sondages ont été réalisés auprès des entreprises contactées lors de l'enquête de LIC. Le premier a été mené auprès des entreprises ne disposant pas de mesures de conciliation travail-famille et n'ayant pas l'intention d'en instaurer, afin de savoir quelles étaient les raisons de ce choix. Le second s'adressait aux entreprises ayant mis sur pied de telles mesures, dans le but de connaître celles qui étaient les plus populaires et les bénéfiques qu'en tiraient les employeurs. Ces différentes démarches ayant maintenant été complétées, il ne reste plus qu'à espérer que la connaissance accrue du milieu des organisations et des entreprises qui en a résulté permettra d'intégrer dans le plan d'action des opportunités mieux arrimées aux besoins de la région.

Le premier projet, malgré sa pertinence, ne couvrait qu'une partie des enjeux liés à la conciliation travail-famille. En effet, au-delà des mesures offertes par les employeurs, d'autres besoins se manifestent et réclament des interventions de la part des différents acteurs institutionnels et sociaux que sont les villes et les municipalités régionales de comté (MRC), les services de garde, les services de transport, les organismes communautaires œuvrant auprès des familles, les écoles, les centres de santé et de services sociaux, les ministères, etc. C'est dans cette perspective que les travaux dans la région de la Capitale-Nationale ont aussi été menés en consultation et en concertation avec les différents acteurs. Un premier *Rendez-vous sur la conciliation travail-famille-études*, regroupant des acteurs de plusieurs horizons a donc été organisé, le 10 février dernier, afin de poser les balises d'une action concertée beaucoup plus large dans la région.

Toutes ces initiatives nous amènent à aujourd'hui, au moment où les expériences et les connaissances résultant des deux projets réalisés nous permettent de croire que nos actions concertées nous permettront de faire de la Capitale-Nationale une région de prédilection pour les familles. 

1. La *Liste des industries et des commerces* (LIC) est une base de données qui regroupe diverses informations sur les entreprises de la région de la Capitale-Nationale et qui permet d'effectuer des recherches en fonction de plusieurs critères. Elle est le fruit du travail de plusieurs partenaires, dont Emploi-Québec et la CRÉ.

# Accommoder pour mieux concilier!

par Jean-Christophe Cuttaz, Conciliation travail-famille Commodus

Conjuguer la performance au travail et la qualité de vie à la maison, et prendre du temps pour sa famille tout en se réalisant professionnellement, représente un défi de jonglerie et de course permanente contre le temps. À l'heure où les exigences des générations entrant sur le marché du travail sont de plus en plus orientées vers la qualité de vie, les employeurs doivent pouvoir trouver des réponses adéquates et innovantes. C'est ainsi qu'en plus du traditionnel aménagement du temps de travail, une autre forme de gestion du temps prend de l'ampleur : les services aux salariés.

L'entreprise éthique Commodus<sup>1</sup> propose ainsi aux employeurs une offre clé en main de services pour leurs salariés, afin de les soulager de certaines tâches de la vie quotidienne et de leur faciliter la vie. Ces services peuvent constituer une nouvelle forme d'avantages sociaux.

Le principe de Commodus est très simple et repose sur un système de points gérés par une plateforme transactionnelle disponible sur Internet. Un employeur achète des points Commodus et les distribue à ses salariés comme système de reconnaissance ou pour leur faire un cadeau. La simplicité est là : un point Commodus égale un dollar et la plateforme gère toutes les transactions. Chaque salarié possède son compte personnalisé et peut utiliser les points offerts par son employeur ou en acheter d'autres avec sa propre carte de crédit.

À l'heure où les exigences des générations entrant sur le marché du travail sont de plus en plus orientées vers la qualité de vie, les employeurs doivent pouvoir trouver des réponses adéquates et innovantes.

Grâce à ses points Commodus, l'employé peut avoir accès à une large gamme de services (et non de produits) et choisir celui qui lui convient le mieux. De l'entretien ménager aux repas préparés, en passant par les services pour parents âgés ou les menus travaux, c'est une palette de plus de 40 services qui est mise à la disposition des usagers. En déléguant ainsi certaines tâches à des ressources spécialisées, le salarié a la possibilité de libérer du temps et de le consacrer à d'autres priorités (famille, loisirs, engagement bénévole, etc.)

À titre d'exemple, le CSSS des Sommets, dans les Laurentides, a choisi de collaborer avec Commodus et offre des services à ses infirmières, dans une perspective de prendre soin d'elles en favorisant leur conciliation travail-famille et en aidant à libérer leur esprit d'une partie du stress quotidien, afin de devenir, par le fait même un employeur de choix.

Les services proposés par Commodus sont offerts par des fournisseurs de services locaux, qui ont été recrutés selon un cadre d'agrément afin d'assurer la meilleure qualité de service possible. Ceci explique en partie le positionnement de l'entreprise comme « système de reconnaissance intelligent », puisque l'offre combine le mieux-être et la qualité de vie du salarié par l'accès à des services pertinents, au développement local de la communauté dont sont issus les fournisseurs agréés, tout en permettant aux employeurs de mobiliser leurs employés, de les remercier de leur contribution et surtout, de prendre soin d'eux! **DS**



1. Commodus est une entreprise d'économie sociale; voir : <http://www.commodus.ca/index.fr.html>

# Pour des environnements de vie à échelle humaine

par Mélanie Chabot, comité de rédaction

— De nos jours, les déplacements accaparent une bonne partie de notre temps et de notre énergie. Qu'on habite en milieu urbain ou rural, on doit souvent parcourir d'importantes distances pour se rendre au travail, à la garderie ou à l'école, pour visiter la famille ou les amis, faire nos emplettes, utiliser différents services, profiter des infrastructures culturelles et sportives, en somme pour combler nos divers besoins. En plus de nous essouffler, tous ces déplacements à l'extérieur de notre milieu de vie sont loin de favoriser le sentiment d'appartenance à notre communauté et notre engagement envers celle-ci. Résultat, la vie sociale tend à s'effriter, l'isolement à augmenter. Et si on repensait la façon d'aménager nos villes, nos quartiers et nos villages pour miser sur la proximité, la multifonctionnalité, la cohésion sociale et la convivialité ?

Voilà le pari qu'a fait la petite—mais bien connue!—municipalité rurale de Saint-Camille. Abritant 500 âmes sur 81,27 kilomètres carrés, Saint-Camille possède une petite épicerie, un centre culturel et communautaire, deux garages, une cantine, une école, un bureau de poste et une Caisse populaire<sup>1</sup>. Rien de très particulier, direz-vous ! Pourtant, depuis quelques années, sa population ne cesse d'augmenter : ses jeunes y reviennent, de jeunes familles et de nouveaux retraités s'y installent, ses aînés y restent. Mais qu'est-ce donc qui attire et qui retient tant à Saint-Camille ?



Corvée de ramassage de branches suite à une coupe d'arbres sur le tracé d'un des chemins du développement domiciliaire du Rang 13

## Un projet collectif d'habitations... unifamiliales

La disparition, au cours du dernier siècle, des entreprises d'exploitation forestière ou de transformation et de commercialisation des produits de l'agriculture—et donc des emplois correspondants—a entraîné à Saint-Camille, comme pour de nombreux villages québécois, une baisse importante de sa population. Visiblement menacée de dévitalisation, risquant même de perdre son école et son bureau de poste, cette communauté devait de toute urgence attirer de nouveaux résidents. Mais comment intéresser des professionnels, de jeunes familles ou des retraités à un milieu rural, retransché à 35 kilomètres de route sinueuse au nord-est de Sherbrooke ? En développant une offre immobilière originale qui allait miser sur la qualité de vie et sur la vie communautaire.

« Aujourd'hui déserté, le Rang 13 était autrefois le rang le plus peuplé de Saint-Camille », nous explique Pascal Beauregard, néo-camillois et président de la *Coopérative du Rang 13*. « Propriétaire d'un lot de 300 acres zoné blanc, Marc-André Charland rêvait de voir revivre le rang. En 2004, il a donc accepté de vendre le tout, à prix abordable ». C'est ainsi que la *Coopérative du Rang 13*, d'abord appelée le projet des *Fermettes du rang 13*, allait voir le jour.

Étant à la recherche d'acheteurs potentiels pour son projet de *Fermettes du rang 13*, le conseil municipal a posé des conditions à l'établissement des nouveaux venus : les futures résidences devaient être permanentes, construites en cinq ans maximum et inclure un projet d'agroforesterie. Plus de 300 personnes ont visité les lieux. « L'information s'est rapidement transmise de bouche à oreille », explique Pascal Beauregard. « Rapidement, une dizaine de familles ont été intéressées par le projet, qu'elles se sont mises à définir et à planifier ensemble ». Ensemble. Voilà toute l'originalité du projet. « Car normalement, c'est un promoteur immobilier qui conçoit les plans du développement, qui prévoit les infrastructures et qui prend les risques. Dans le cas du Rang 13, ce sont les propriétaires futurs résidents, constitués en coopérative, qui ont joué ce rôle. Ce faisant, leur projet d'habitation en est devenu collectif, plutôt qu'uniquement personnel », de poursuivre fièrement ce résident du Rang 13.

## Un projet taillé sur mesure

Constitués en coopérative, les futurs résidents ont donc acquis les 300 acres, qu'ils ont redécoupés en 25 lots à vendre. Puis, représentés par les membres de leur conseil d'administration qui se rencontraient chaque semaine, ils ont pu se tailler un projet immo-



Inauguration officielle des deux chemins du développement domiciliaire du Rang 13, en présence des familles souches qui ont donné leur nom aux chemins : Pinard et Durand

bilier sur mesure. C'est ainsi que 50 acres ont été retirés de la superficie totale du domaine pour protéger les berges de la rivière Nicolet. Ce ruban de terre inondable constitue désormais un parc naturel qui appartient à la *Coopérative du Rang 13*<sup>1</sup>.

En plus du raccordement au réseau routier et électrique, l'accès, dans le rang, à Internet haute vitesse s'est ensuite imposé. « Quand on parle de qualité de vie en milieu rural, le télétravail est un incontournable. Sur les 25 familles que le projet a attirées, 75 % d'entre elles sont âgées de 25 et 35 ans et occupent des professions très variées. Certains sont travailleurs autonomes, d'autres entrepreneurs<sup>2</sup>. De mon côté, malgré que je travaille à l'Université de Sherbrooke, je travaille souvent de la maison. Il y a même un couple qui travaille à Montréal... à partir de Saint-Camille », de lancer Pascal Beaugard. « Le décroissement entre le lieu de travail et le lieu de résidence, grâce à Internet, s'avérait un atout considérable pour plusieurs d'entre nous ».

Aussitôt le volet infrastructure complété, la coopérative s'est consacrée à de nouveaux projets. « Contrairement à ce qu'on peut penser, s'approvisionner en aliments frais et biologiques, en milieu rural, n'est pas toujours chose facile. C'est pourquoi nous avons mis sur pied un groupe d'achat qui nous permet de nous approvisionner deux fois par mois en fruits et légumes frais, mais aussi en nourriture sèche biologique : huile, farine, noix, riz, bœuf, pain, œufs frais, etc. Grâce au site Internet que nous avons créé, les habitants de Saint-Camille peuvent faire des achats en ligne, qui leur sont ensuite livrés au village. On évite ainsi les longs trajets jusqu'à la ville, en plus de créer des habitudes de consommation de proximité », de poursuivre Pascal Beaugard.

### Un père, une mère... et une communauté

Si la solidité du tissu social dépend bien souvent de l'existence de lieux qui servent d'amarres, pour plusieurs néo-camillois, ce lieu s'incarne

dans le Rang 13. Car l'esprit derrière le projet domiciliaire a permis aux familles de se rencontrer, de tisser des liens et de développer un fort sentiment d'appartenance à la communauté. « Les gens sont très près les uns des autres. On se connaît, on se fréquente, on s'entraide. Plusieurs sont devenus des amis très proches. Quand on habite dans un rang isolé, dans le bois, c'est rassurant de savoir qu'on peut compter sur son voisinage », d'expliquer Pascal Beaugard. « Et même nos enfants y trouvent leur compte ! » Car si en milieu rural le risque est grand que les enfants soient isolés et que les parents aient à parcourir de longues distances pour les amener chez les amis, dans le Rang 13, on dénombre 28 enfants âgés de 0 à 10 ans. « Autant de partenaires de jeu, toujours très volontaires ! Et ça aussi, comme parent, c'est rassurant ! », de poursuivre ce papa de quatre jeunes enfants.

Ce nouveau milieu de vie vient évidemment s'insérer dans la dynamique vie communautaire et associative de Saint-Camille. D'ailleurs, la plupart des habitants du Rang 13 participent à la gouvernance locale en s'impliquant bénévolement dans divers comités. « Et comment pourrait-il en être autrement ! », s'exclame Pascal Beaugard. « Car c'est justement le dynamisme du village, les valeurs sous-jacentes à la vie communautaire et la qualité de vie qui en découle qui nous ont incités à nous établir à Saint-Camille », conclut-il.

Bienheureux Saint-Camille qui, par ce projet, s'enrichit d'un capital humain des plus stimulant qui semble, en plus, ne pas vouloir compter son temps ! **DS**

1. Jocelyne Béique (2011). *Saint-Camille, le pari de la convivialité*. Montréal, Écosociété, p. 18.

2. *Ibid.*, p. 142

3. Deux entreprises se sont installées dans le développement du Rang 13 : *Aménagements Natur'Eau-Lac*, qui s'intéresse à la revitalisation des berges et *Rustique Apiculture*, spécialisée dans la production de reines abeilles et de miel.

# Du temps pour nos ados

par Elisabeth Bois, Coopérative d'Animation Jeunesse de l'Amitié (CAJA)

En 2000, prenant acte du taux de décrochage élevé, du taux d'intervention et du taux d'absentéisme préoccupant, et ce, malgré la volonté des enseignants, des parents et du milieu, la direction de l'École secondaire de l'Amitié située à l'Assomption et les acteurs du milieu se sont réunis et concertés afin de déposer un projet intitulé «Après l'École», suivi d'«Anim'Action». Financés par le Fonds Jeunesse Québec, puis par le Fond régional d'investissement jeunesse (FRIJ), ces projets visaient essentiellement à augmenter la motivation des élèves et à contrer l'abandon scolaire, tout en offrant des activités et des projets parascolaires stimulants.

Ces divers projets, qui se sont déroulés durant la période 2001-2005, ont eu un impact manifeste : augmentation du taux de diplomation et du taux de réussite des élèves et diminution drastique des interventions pour contrer la violence et la consommation de drogues. Les résultats ont même dépassé les attentes ; en effet, il s'est créé un sentiment durable d'appartenance et de soutien chez les parents et les élèves.

L'épuisement des ressources financières faisant craindre la fin du projet, parents, enseignants, direction, animateurs, organismes et entreprises de la communauté se sont tous mobilisés afin de trouver une solution novatrice pour assurer la pérennité des actions entreprises. C'est ainsi que le modèle coopératif a été présenté comme solution et que la Coopérative d'Animation Jeunesse de l'Amitié (CAJA) a vu le jour en novembre 2005.

La CAJA a pour mission de s'investir auprès de l'ensemble des jeunes de la communauté âgés de 0 à 17 ans et non pas seulement

auprès des élèves de l'École de l'Amitié. Elle anime le milieu avec un support pédagogique, organise des activités parascolaires (comme des ligues sportives intra-muros), offre du soutien aux événements scolaires et communautaires et organise des projets de sensibilisation et de prévention concernant la santé, les saines habitudes de vie et l'alimentation.

Pour financer ses activités d'engagement auprès de la communauté, un magasin de fournitures scolaires et de bureau, à prix compétitifs, a été mis sur pied. Les profits ainsi réalisés sont retournés sous forme de projets destinés aux jeunes. Par ailleurs, au-delà de ce réinvestissement social des profits, le magasin constitue un réel service aux collectivités, d'abord en offrant des fournitures scolaires et de bureau à bas prix, puis en créant des emplois étudiants de qualité, tout en faisant la promotion des valeurs coopératives et entrepreneuriales. La CAJA soutient également la création d'une Coopérative Jeunesse de Services (CJS) durant l'été.

À ce jour, des milliers d'élèves de plusieurs écoles et 1346 membres ont profité de près ou de loin des services de la CAJA. Le modèle a été repris par d'autres écoles, faisant ainsi boule de neige dans la région Lanaudoise, et est aujourd'hui reconnu comme une innovation sociale importante. Nous en sommes d'ailleurs très fiers ! Il faut le souligner, l'apport en temps et en énergie de la part des bénévoles a été considérable et, sans eux, la CAJA n'aurait pu survivre.

Le temps qu'on accorde à chacun de ces jeunes, c'est une contribution à long terme à une vie scolaire stimulante, à une richesse collective et à une société meilleure. **DS**



Activité du Mieux-vivre en tête ; les jeunes vivent l'effet de l'ébriété en conduisant avec des lunettes spéciales

# Une heure de mon temps contre une heure du tien

## Le Réseau Accorderie

par Angèle-Anne Brouillette, comité de rédaction



« Avez-vous déjà remarqué à quel point le temps passé à faire ce qu'on aime s'écoule rapidement ? Avec l'Accorderie, nous avons remis au goût du jour le talent et remis en musique la valeur du temps de chacun et de la communauté dans lequel il vit », nous raconte Joël Lebossé, fondateur et ancien président du Réseau Accorderie. Une Accorderie, c'est un système d'échange de services qui regroupe toutes les personnes intéressées à échanger entre elles différents services, tels que du dépannage informatique, de la traduction de texte, du transport, des formations, de l'aide pour une déclaration de revenus, pour le ménage ou la cuisine. Les Accordeurs ont accès aux services des membres de l'Accorderie locale, ainsi qu'à ceux offerts dans d'autres Accorderies installées dans l'une ou l'autre des villes qui les héberge (Montréal, Québec, Trois-Rivières, Shawinigan). De plus, en devenant membre, une personne a accès aux activités collectives d'échange offertes par son Accorderie locale, c'est-à-dire des services d'intérêt général qui s'adressent à l'ensemble des Accordeurs. Ces activités peuvent prendre différentes formes : groupes d'achats de produits alimentaires, des systèmes de crédit solidaire, etc.

Le principe sur lequel repose le Réseau Accorderie est simple... et vieux comme le monde – le troc – mais original et solidaire : une heure du temps de l'un vaut une heure du temps de l'autre. Alors que, dans notre société, les services et les compétences sont rémunérés selon une échelle de valeur déterminée par le marché, les services offerts par les membres du Réseau Accorderie le sont en fonction de ce que ceux-ci affectionnent dans la vie : la danse, la cuisine, la menuiserie, l'enseignement, etc. Joël Lebossé commente : « Nous travaillons à lutter contre la pauvreté et l'exclusion. Avec l'Accorderie, nous faisons d'une pierre deux coups : c'est un moyen d'augmenter le pouvoir d'achat de chacun et, en même temps,

de renforcer le tissu social en prenant le temps de se rencontrer et de se connaître ». Nicole Beaulieu, Accordeuse de Mercier-Hochelaga-Maisonneuve à Montréal, renchérit : « Dans une société où le problème est moins le manque de temps que l'individualisme, la peur des autres et l'organisation du temps basée sur le travail, les enfants et la télévision, l'Accorderie constitue un milieu de vie dans lequel je me sens citoyenne parce que je peux influencer les décisions ».

### Du temps de soi pour aller vers l'autre

Stéphanie Jones est une Accordeuse de Québec. Ayant étudié à l'extérieur de la ville et voyagé pendant quelque temps, elle souhaitait, à son retour dans sa ville d'origine, recréer des liens avec les gens de sa communauté. « J'ai travaillé à Montréal dans les services d'accueil et d'intégration des immigrants et des réfugiés et je trouve que l'Accorderie est un service idéal pour permettre aux nouveaux arrivants, quels qu'ils soient, de connaître la communauté d'accueil. »

Le système de l'Accorderie s'adapte aux individus et ne les exclut pas lorsqu'il advient des changements importants dans leur vie. « Lorsque tu deviens parent, ton employeur te demande toujours de travailler le même nombre d'heures même si tu as moins de temps ; à l'Accorderie, tu donnes selon tes disponibilités », nous raconte Stéphanie Jones. Société nord-américaine oblige, nous sommes habitués à acheter un service et à pouvoir l'utiliser facilement et immédiatement. Bien qu'on ne puisse dissocier les membres de l'Accorderie de cette société, le temps redevient une richesse précieuse, et les services offerts par les Accordeurs s'adaptent au temps et à la disponibilité de chacun.

Nicole Beaulieu résume ainsi la pertinence de l'Accorderie. « Plus que le service offert, donné, demandé et accueilli, c'est la dimension relationnelle qui est importante, c'est le cœur même de l'Accorderie ». Et c'est ainsi que le lien social et communautaire reprend, dans l'agenda, la place qui lui revient! 

Une Accorderie, c'est un système d'échange de services qui regroupe toutes les personnes intéressées à échanger entre elles différents services.

# Le Réseau des grandes villes se penche sur l'hyperconcertation

par Angèle-Anne Brouillette, comité de rédaction

— Le réseau des grandes villes en développement social se penche depuis maintenant deux ans sur le phénomène de l'hyperconcertation. Car nombreux sont les acteurs qui soulignent depuis un certain temps que la multiplication des instances au sein de leur municipalité pose quelques défis en matière de gouvernance et de temps. Fruit de leurs réflexions, un outil convivial et vulgarisé du Réseau québécois de Villes et Villages en santé sera bientôt disponible; il visera d'une part à aider les acteurs des différents secteurs à se faire une tête sur le sujet et d'autre part à proposer des idées susceptibles de prévenir ou de limiter les effets pervers de l'hyperconcertation. Présentant les enjeux, les défis et quelques solutions ou initiatives pertinentes, il s'adressera à l'ensemble des acteurs du développement social et des communautés. En attendant, voici quelques faits saillants de leur réflexion.

## Hyperconcerter, c'est possible ?

L'hyperconcertation est la multiplication des instances de concertation qui font appel aux mêmes acteurs en changeant toutefois de promoteurs. Les causes sont multiples : des exigences nombreuses et non coordonnées pour la planification, la reddition de comptes ou l'évaluation par les bailleurs de fonds; une absence de régulation des processus de concertation; et une pression sur les acteurs quant à la mise sur pieds d'instances multisectorielles. Selon Denis Bourque, professeur au département de travail social à l'Université du Québec en Outaouais et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en organisation communautaire, « sur le terrain, cela ressemble plus à un embouteillage tellement les instances, démarches ou lieux de concertation se multiplient à la vitesse de la création de toute nouvelle initiative publique ou privée touchant le développement des communautés ».<sup>1</sup>

Les conséquences sont nombreuses. Pour les acteurs individuels d'abord, puisque cette sursollicitation les épuise. Ensuite pour les collectivités, puisque le danger d'affaiblir les instances locales de concertation est grand en raison de l'instrumentalisation des mécanismes collectifs. Il y a, par ailleurs, un risque de cloisonnement du traitement des dossiers, en raison de la sectorialisation de la concertation, allant jusqu'à l'incohérence dans les actions et les interventions sur un même territoire. Enfin, la multiplication des politiques et des programmes qui en appellent à la concertation assujettit ou instrumentalise, volontairement ou *de facto*, les processus locaux de concertation intersectorielle.

## Des solutions pour prévenir ou limiter les effets pervers ?

Selon les membres du réseau des grandes villes en développement social les mesures à mettre en œuvre doivent l'être aux trois paliers de l'action, soit aux niveaux local, régional et national. D'abord au national, les mesures, complexes, doivent viser à harmoniser les politiques, les programmes et les autres initiatives. Il faut par ailleurs davantage de souplesse afin que les localités puissent adapter les initiatives à leur réalité.

Au palier régional, il faut trouver des moyens d'arrimer, de coordonner et d'harmoniser les initiatives. Pour ce faire, il y a nécessité

d'un leadership régional capable de rallier et de soutenir la mobilisation des acteurs et des organisations autour d'une vision et d'un langage communs. Afin de maintenir une bonne cohésion au sein du réseau des partenaires, on doit user de stratégies efficaces de gestion de conflits, poser les bonnes questions pour faire ressortir les enjeux et identifier les bonnes personnes pouvant jouer un rôle de « chef d'orchestre dans l'ombre ».

Au niveau local et des MRC, les mêmes pratiques s'imposent. Dans diverses localités, la stratégie des « chantiers » réunissant l'ensemble des partenaires facilite la concertation de même que l'arrivée de nouveaux partenaires ou le lancement de nouveaux projets. Une autre des mesures proposées est d'offrir, au moins une fois par année, à l'ensemble des tables de concertation d'un territoire, l'occasion de présenter leur bilan et leur plan d'action. Sur le plan informel, ce sera aussi une excellente occasion de s'informer de ce que font les autres acteurs.

## Un leadership pour la coopération

Si l'hyperconcertation offre un terrain fertile pour la compétition au sein des municipalités et des autres instances de développement, les mesures d'atténuation de ses effets pervers vont plutôt favoriser la coopération. Le leadership est en ce sens crucial, qu'il soit politique ou opérationnel. Au niveau municipal, notamment, il faut favoriser et soutenir la mobilisation des acteurs et des organisations autour d'une vision commune. Selon Julie Lévesque, coordonnatrice du Réseau québécois de Villes et villages en santé, « il faut faire attention puisque ce ne sont pas tous les acteurs qui ont le sentiment d'une hyperconcertation; beaucoup tiennent à leur espace de dialogue et de concertation. La solution n'est pas simple: il ne faut pas éliminer d'emblée une table ou une instance, il faut plutôt travailler sur les compétences des leaders, leaders qui peuvent être des individus ou des organisations. Dans un contexte d'hyperconcertation, les leaders doivent avoir une bonne capacité de lier ou de connecter les individus, les ressources et les idées. »

L'outil sera disponible en juin 2011 sur le site Internet du Réseau québécois de Villes et Villages en santé. 

1. Denis Bourque (2008). *Concertation et partenariat. Entre levier et piège du développement des communautés*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 66.



# Cap sur les jeunes bénévoles

## Un guide pratique à l'intention des organismes pour faire une place aux jeunes bénévoles

par Marie-Josée Ouellet, Secrétaire à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales

La force de nombreuses organisations repose sur les efforts de milliers de bénévoles. Le recrutement, la formation et la fidélisation des bénévoles posent cependant des défis importants, particulièrement dans un contexte où l'action bénévole est en pleine mutation<sup>1</sup>. Notamment, les jeunes de 15 à 34 ans – qui composent 26 % de la population au Québec – représentent un potentiel de relève significatif, en plus de constituer un apport bienvenu au sein des organisations.

Si l'apport des jeunes bénévoles est synonyme de renouveau, il oblige également les organisations à adapter, voire à remettre en question leurs pratiques de gestion des bénévoles. C'est dans cette perspective que le Réseau de l'action bénévole du Québec, en concertation avec ses membres, a élaboré le guide *Cap sur les jeunes bénévoles*. Tout juste lancé, il présente une démarche simple en trois étapes.

- ▶ Un questionnaire diagnostique permet de faire le point sur la place occupée par les jeunes bénévoles dans l'organisme.
- ▶ Une section de prise de conscience présente de l'information sur les apports, les caractéristiques et les besoins des jeunes.
- ▶ Un processus de mise en action amène les organismes à faire les choix qui correspondent à leur réalité et à planifier le changement.

Agréablement illustré, le guide est truffé de « Pratiques porteuses », qui sont des exemples concrets d'approches ayant fait leurs preuves en matière d'intégration des jeunes. On y trouve également des exercices de réflexion sur les pratiques en cours dans divers organismes, ce qui, une fois transposé adéquatement, pourrait inspirer des solutions adaptées à la réalité propre de plusieurs autres organismes.

Le guide présente également de l'information sur les jeunes bénévoles en fonction de leur groupe d'âge (15 à 17 ans, 18 à 23 ans et 24 à 35 ans). On y apprend, entre autres, que les adolescents de 15 à 17 ans aiment surtout explorer leurs intérêts personnels et professionnels et tenter diverses expériences, qu'ils ne recherchent pas nécessairement d'engagement à long terme, que leurs intérêts fluctuent, qu'ils ont une disponibilité variable en raison des nombreuses activités qui animent leur quotidien, etc. Le fait de mieux connaître la réalité et les préoccupations des différents groupes d'âge permet aux organismes d'en tenir compte dans la façon de les recruter et de les retenir, notamment en répondant mieux à leurs besoins.

Les jeunes bénévoles sont également susceptibles de jouer un rôle décisionnel au sein des diverses instances démocratiques des organismes. Le guide présente plusieurs trucs pour y faciliter la participation des jeunes, comme l'assignation d'une personne ressource,

qui n'est pas membre du conseil d'administration, pour expliquer les dossiers et soutenir les nouveaux administrateurs, ou l'organisation d'une activité brise-glace lors de la première rencontre du conseil d'administration suivant l'élection, afin que tous puissent mieux se connaître et faire équipe durant l'année.

À la fin de la démarche, l'organisme pourra prioriser trois actions qu'il aura jugé réalistes et élaborer son propre plan d'action. Enfin, le guide présente un aide-mémoire qui reprend toutes les étapes de préparation de l'action: l'information, la participation, la motivation, la priorisation, les moyens, le suivi et l'évaluation de l'action.

Afin d'appuyer la démarche décrite dans le guide, un processus d'accompagnement et de formation a été élaboré afin de soutenir les organismes intéressés.

Le guide *Cap sur les jeunes bénévoles* est un résultat concret du Plan de valorisation de l'action bénévole lancé en avril 2009 par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et auquel le Réseau de l'action bénévole du Québec contribue.

Le Réseau de l'action bénévole du Québec a été créé en 2003, dans la foulée de l'année internationale des bénévoles de 2001. Il est composé de dix-huit organisations membres, issues de divers secteurs de l'action bénévole. Il a pour mission la concertation de ses membres et des autres acteurs de l'action bénévole, la promotion de l'action bénévole, la valorisation et la reconnaissance de celle-ci au Québec et le soutien à son développement. Il est également reconnu comme interlocuteur du gouvernement en matière d'action bénévole. **DS**

Pour de plus amples informations, visitez le site Internet du Réseau de l'action bénévole au [www.rabq.ca](http://www.rabq.ca).

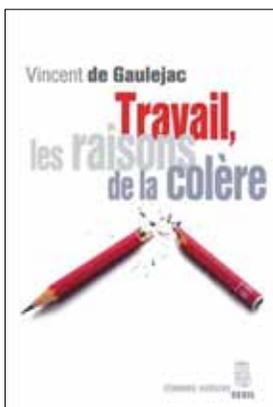
1. Julie Fortier, André Thibault et David Leclerc (2010). *Bénévolat nouveau, approches nouvelles, Faits saillants de la recherche au Québec*, Laboratoire en loisir et vie communautaire, Université du Québec à Trois-Rivières, 12 pages.



### Saint-Camille, le pari de la convivialité

Jocelyne Béïque (2011), Montréal, Écosociété.

— Le développement des pôles urbains au détriment des zones rurales est une réalité depuis longtemps décriée. Les campagnes se vident, posant un véritable problème d'occupation du territoire. Et si l'avenir de nos régions passait par une nouvelle façon de penser la vie rurale et une plus grande prise en charge de notre destinée? Depuis 25 ans déjà, la communauté de Saint-Camille a refusé l'inéluctable, retroussé ses manches et pris son avenir en main. Cet ouvrage est une invitation à s'inspirer d'une communauté qui a eu l'audace de penser un développement axé sur le bien commun.

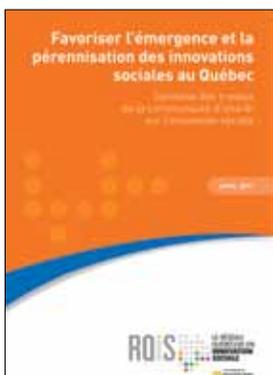


### Travail: les raisons de la colère

Vincent de Gaulejac (2011), Paris, Seuil.

— Les signes d'une crise profonde se multiplient dans les organisations et plus largement dans le monde du travail: stress, *burn out*, dépressions, suicides, pertes de sens, précarités, pertes d'emplois, révoltes, manifestations, séquestrations, occupations; autant de manifestations destructives qui semblent toucher l'ensemble des entreprises et des institutions, privées et publiques... Mais peut-on encore parler de crise lorsqu'elle devient permanente?

Ce livre explore les sources de cette situation inquiétante. Il décrit les liens entre la dimension psychologique du mal-être, les mutations organisationnelles et les transformations du capitalisme financier. Il examine également, entre la colère et la dépression, les autres voies possibles. Sociologue et directeur du Laboratoire de changement social à l'Université Paris Diderot (Paris 7), l'auteur propose un diagnostic approfondi à partir duquel il définit les conditions qui permettraient de « travailler mieux pour vivre mieux ».



### Favoriser l'émergence et la pérennisation des innovations sociales au Québec. Synthèse des travaux de la communauté d'intérêt sur l'innovation sociale

Communauté d'intérêt sur l'innovation sociale (2011). Réseau québécois en innovation sociale, Montréal, Université du Québec.

<http://www.uquebec.ca>

— En vue de bâtir un réseau unique, multidisciplinaire et multisectoriel en innovation sociale et d'en faire un acteur phare au Québec, le Réseau québécois en innovation sociale a invité en 2010 une vingtaine de représentants d'organisations reconnues comme leaders de l'innovation sociale au Québec à se regrouper en une communauté d'intérêt. Le RQIS faisait alors le pari que la mise en commun de leurs connaissances et expertises, couplées de formation et de diffusion, leur permettrait d'innover ensemble et d'en faire bénéficier la société québécoise. Cette synthèse des travaux de la communauté d'intérêt sur l'innovation sociale présente donc les éléments clés qui ressortent comme ceux à privilégier pour faciliter l'émergence et la pérennisation de projets d'innovation sociale, soit: déclencheurs du projet, planification du projet, audace et risque, mobilisation des acteurs, co-construction des savoirs et savoir-faire, confiance, leadership.

## L'État du Québec 2011

Miriam Fahmy (dir.) (2011), Montréal, Boréal.

— Fruit de la collaboration de plus de 75 des meilleurs spécialistes et journalistes, *L'État du Québec 2011* fait le bilan politique, économique, culturel et social du Québec pour l'année 2010-2011, incluant les statistiques à jour sur le Québec dans tous les domaines. Il propose des textes d'analyse sur tous les grands enjeux auxquels le Québec est confronté. Dans cette nouvelle édition, un dossier spécial porte sur « Le Québec est-il (toujours) une société égalitaire ? ».

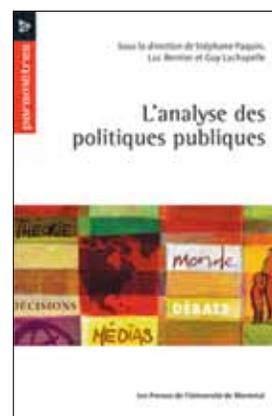


## L'analyse des politiques publiques

Stéphane Paquin, Luc Bernier et Guy Lachapelle (dir.) (2011).  
Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

— Depuis les années 1970, les États occidentaux connaissent tous d'importants problèmes de gouvernance liés à la hausse des dépenses systémiques, au creusement des déficits budgétaires et de la dette ainsi qu'aux transformations structurelles de la société. Ces tendances ne donnant aucun signe de s'inverser, les politiques de l'État sont désormais élaborées, mises en œuvre ou modifiées dans ce contexte difficile.

L'analyse des politiques publiques a une double fonction : mieux comprendre les interventions de l'État dans la société et proposer des moyens pour les améliorer. Certes, l'objectif est de rendre l'État plus efficace. Mais jusqu'à quel point est-il possible de faire autant – voire mieux – avec moins ? Chose certaine, il est indispensable de bien connaître les mécanismes des politiques publiques et le rôle des nombreux agents qui interviennent dans leur conception et dans leur implantation. C'est à cette fin que ce livre d'introduction présente les divers modèles et théories qui permettent d'analyser l'État en action.



## Innovation sociale et territoire. Convergences théoriques et pratiques

Guy Bellemare et Juan-Luis Klein (dir.) (2011). Montréal,  
Presses de l'Université du Québec.

— Pendant longtemps, le rôle du territoire dans l'innovation est resté inconnu, tout comme son rôle dans la régulation et la gouvernance des sociétés. Toutefois, depuis quelques années, on redécouvre le territoire, et ce, non seulement dans les disciplines qui en font un objet privilégié, comme la géographie, l'économie spatiale ou l'urbanisme, mais aussi en sociologie et en économie. Dans la plupart des sciences du social, soient-elles fondamentales ou appliquées, le territoire émerge comme une dimension d'analyse importante. Les définitions, les perspectives théoriques et les outils d'analyse diffèrent cependant d'un domaine de recherche à l'autre. Un défi se pose donc : celui de travailler à l'élaboration d'une approche territoriale panoptique qui permette d'observer toutes les dimensions du territoire.

Les différents chapitres de cet ouvrage montrent que les territoires sont politiques, sans pour autant être étatiques. Ils signalent une transformation du politique et la nécessité de nouvelles théories ou de nouveaux concepts aptes à reconnaître et à comprendre cette transformation.



# Bureaux des temps : Organiser pour concilier<sup>1</sup>

par Juliette Rochman, ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux

— C'est en Italie, dès la fin des années 1980, que se sont développées les premières politiques temporelles en Europe. Elles ont été portées par des syndicats de salariés et par des mouvements féministes, lesquels revendiquaient précisément le droit de concilier les divers temps de leur vie, ou temps sociaux. Ces démarches ont été consacrées par deux lois donnant notamment aux maires italiens la responsabilité de la gestion de tous les horaires des services publics sur leur territoire<sup>2</sup>. La problématique, d'abord centrée sur les temps de la personne, s'est rapidement élargie à l'espace public : il s'agit désormais de déterminer, par exemple, comment créer avec les habitants d'un quartier un « espace-temps » convivial en réhabilitant une place publique, ou encore d'améliorer la circulation d'une ville en coconstruisant un « plan de mobilité » avec les entreprises, la municipalité et les citoyens.

Au milieu des années 1990, les politiques des temps ont fait leur apparition, simultanément, ailleurs en Europe. En France, les premières politiques temporelles apparaissent en 1997, dans un cadre « politique » : ce sont des élus, puis le gouvernement, qui prennent l'initiative. En Allemagne, le flambeau est porté à la fois par des universitaires et par des représentants de la société civile, qui créent le premier « bureau des temps » allemand, à Brême, en 1999. Au même moment, aux Pays-Bas, des « programmes d'aménagement de la vie quotidienne » sont mis en place. En Espagne, c'est pour répondre à une urgence, soit l'existence de problèmes sociaux concernant plus particulièrement les jeunes, que sont développées les politiques temporelles.

Au Québec, bien que plusieurs discussions aient entouré la mise sur pied d'un possible « bureau des temps » à la ville de Québec, celui-ci ne verra jamais le jour. Cependant, sans avoir de politiques bien arrêtées en la matière<sup>3</sup>, plusieurs villes québécoises s'intéressent à des sujets connexes à travers les politiques familiales municipales<sup>4</sup>.

## Les politiques temporelles et bureaux des temps en deux mots

Les « politiques des temps de la ville ont pour objectifs, tant l'amélioration de la qualité de vie que l'égalité entre les sexes, les âges, les catégories sociales, la reconstitution du lien social ou encore la requalification urbaine »<sup>5</sup>. Elles sont fondées sur une approche de la vie quotidienne qui réfère à de réels problèmes d'organisation individuelle et collective, des problèmes associés à la conciliation emploi-

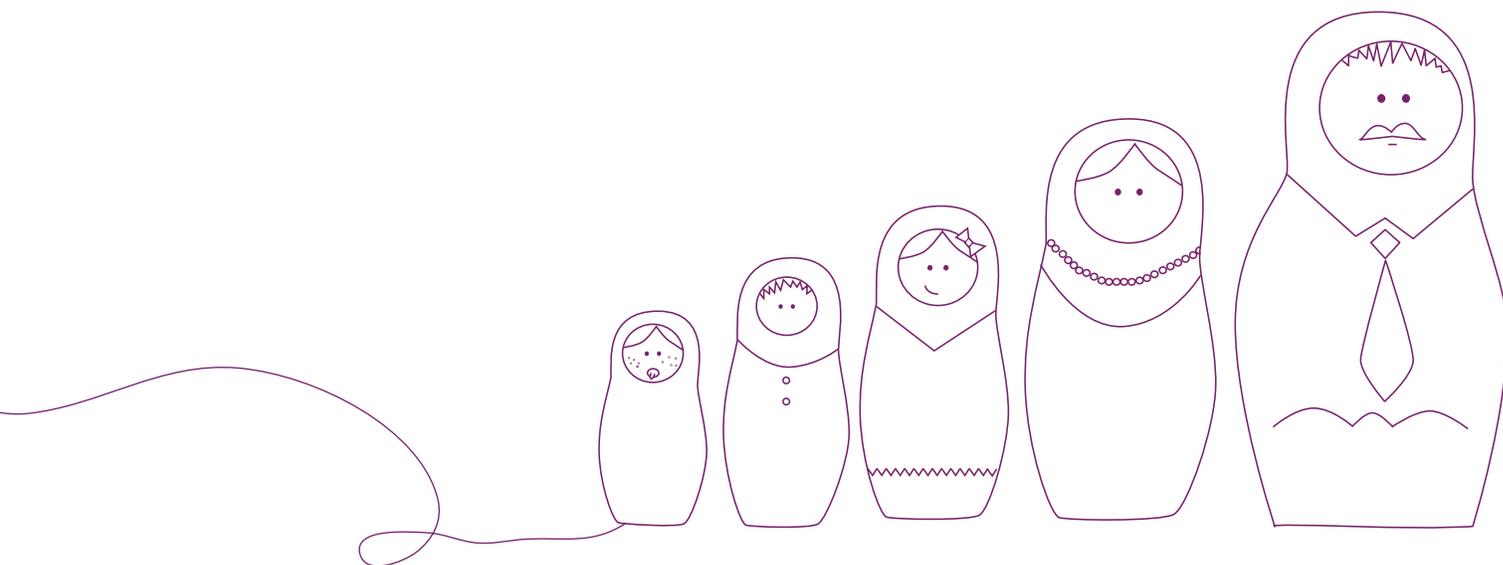
famille dans bien des cas. L'enjeu est notamment de parvenir à concilier et articuler les activités quotidiennes relevant de différentes sphères : celle du travail d'une part et, d'autre part, celle de la sphère de la famille et celle des activités sociales et des loisirs. Les politiques temporelles résultent également de la multiplication et de la diversification des usages du temps, ainsi que des mobilités et de la sensibilité croissante des populations à l'égard des questions temporelles.

Les « bureaux des temps », quant à eux, sont de nouvelles structures qui accompagnent la mise en œuvre des politiques temporelles. Il s'agit d'une structure municipale – ou fortement articulée à l'action de la collectivité territoriale – qui assure une transversalité à l'écoute des habitants et des utilisateurs du territoire, en même temps qu'elle associe ceux-ci à la formulation des problèmes et des solutions. Il s'agit de contribuer à construire des compromis destinés à résoudre les conflits temporels inhérents à nos sociétés individualisées et diversifiées, notamment en matière de conciliation emploi-famille.

## Un consensus autour des pistes d'actions

Au-delà des spécificités et des priorités nationales et locales, un consensus s'est progressivement créé, à l'échelle de l'Europe, entre les acteurs des politiques temporelles, autour d'un certain nombre de thématiques et de champs d'intervention. L'analyse des mesures adoptées dans le cadre des différentes politiques temporelles françaises et européennes<sup>6</sup> est révélatrice de cet état de fait. En regroupant ces lignes d'action par grandes thématiques, il est possible de mettre en évidence une série d'enjeux abordés de façon systématique – bien que différenciée – par les politiques temporelles et comportant une dimension individuelle et collective. Il s'agit de :

- ▶ la sensibilisation / formation aux questions temporelles et à l'utilité des bureaux des temps ;
- ▶ le temps de travail, notamment les questions de la réduction des inégalités liées au temps et à l'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- ▶ l'adaptation des services publics et privés aux besoins et aux rythmes des habitants et des familles ;
- ▶ la question des rythmes scolaires et l'accueil des enfants ;
- ▶ la mobilité durable ;
- ▶ la nuit ou les enjeux liés aux activités de nuit ;
- ▶ et enfin l'urbanisme temporel et la gouvernance des territoires<sup>7</sup>.



### À Dijon, on mange en famille!

À Dijon, l'école se termine à 11 h 45 et reprend à 13 h 50. La très forte fréquentation des restaurants scolaires posait des problèmes de saturation des services, nécessitant de soulever des questions à l'égard de l'effectif des animateurs, du nombre de services à proposer, du temps d'attente pour les enfants, etc. De plus, cette organisation imposait à certains enfants des rythmes trop contraignants : arrivée très tôt au centre de loisirs le matin, permanence à la cafétéria le midi et étude le soir. La « Mission temps urbains » a donc réfléchi à un moyen de permettre à ces enfants de rentrer chez eux ou, du moins, d'avoir une coupure le midi. La proposition qui a finalement été retenue permet aux parents de venir récupérer leurs enfants un peu plus tard (à 12 h 30 plutôt qu'à 11 h 45) ou de les ramener un peu plus tôt (dès 13 h 30 au lieu de 13 h 40). Cette réorganisation de l'horaire permet aux parents travaillant en ville (les commerçants notamment) de manger et de passer du temps avec leurs enfants. Cette disposition s'est avérée peu coûteuse, car elle n'a pas requis la mobilisation d'animateurs supplémentaires. Dans les écoles proposant un double service, les enfants attendant leurs parents restent sous surveillance collective dans la cour.

### L'émergence d'une politique temporelle

Il est possible de tirer un bilan relativement positif des politiques temporelles en matière de conciliation des temps sociaux. En effet, à l'échelon local, la mise en œuvre des « projets temporels » contribue réellement à améliorer la qualité de vie des citoyens, relayant le succès d'estime des politiques temporelles. En conséquence, la création de nouveaux bureaux-agences, espaces ou missions, quelle que soit leur appellation—des temps, permet d'entretenir et de renforcer un réseau d'expériences et de connaissances sans lequel aucune « véritable » politique temporelle ne pourrait émerger.

### Des défis à relever

On mesure donc à la fois le potentiel des politiques temporelles et l'immense défi qui leur est lancé. Ce défi apparaît d'autant plus important que la construction d'une réelle concordance des temps a, dès l'émergence des politiques temporelles, été envisagée comme un moyen de passer d'un dialogue social (entre patrons et syndicats ou salariés) à un dialogue sociétal quadripartite (collectivités

locales, société civile, entreprises, salariés). De fait, le débat sur ces questions, au Québec comme ailleurs, conduit à élargir le débat sur la conciliation et à le faire passer du milieu de travail au milieu de vie. Au-delà de ces défis, et en dépit d'un appareillage administratif souvent minimal, les politiques temporelles et les bureaux des temps ont des effets bien au-delà des moyens à leur disposition. La diffusion des projets temporels constitue à ce titre une avancée et doit être considérée comme telle. **Ds**

1. Le présent article est issu d'une recherche réalisée en septembre et octobre 2010 dans le cadre de l'ARUC (Alliance de recherche université-communauté) sur la gestion des âges et des temps sociaux ([www.telug.ugam.ca/aruc-gats](http://www.telug.ugam.ca/aruc-gats)) et de cette note de recherche : Rochman, J. et Tremblay, D.-G. (2011). *Les bureaux et agences des temps en France et en Europe ; état des lieux*. Note de recherche no 2011-2 de la l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux. Montréal : ARUC-GATS. <http://benhur.telug.quebec.ca/SPIP/aruc/spip.php?page=nouvelles&mois=02&lang=fr>
2. La loi 142 en 1990. Et la loi TURCO, de mars 2000, qui « promeut un équilibre entre les temps de travail, de loisirs, de formation et de sociabilité à travers l'institution de congés parentaux et de congés pour formation continue, de coordination des temps de fonctionnement de la ville et de promotion des usages du temps à des fins de solidarité sociale ».
3. Un projet d'agence des temps est actuellement en développement dans la région de Charlevoix, en lien avec le Carrefour action municipale et famille.
4. Rochman et Tremblay (2010). Voir <http://benhur.telug.quebec.ca/SPIP/aruc/spip.php?article13>
5. Boulin Jean-Yves (2003), *La nouvelle aire du temps*. (dir. : Godard, F. et Dommergues, P.). Éd. de l'Aube.
6. Rochman, J. et Tremblay, D.-G. (2011). Voir <http://benhur.telug.quebec.ca/SPIP/aruc/spip.php?page=nouvelles&mois=02&lang=fr> et Boulin, J.-Y. (2008) *Villes et politiques temporelles*, la Documentation Française, Paris.
7. Comme le souligne J.-Y. Boulin (entrevue 2010), il s'agit de plus en plus de favoriser la multifonctionnalité des lieux (Pays Bas et Allemagne). D. Royoux (entrevue 2010) précise qu'il n'y a en effet d'affectation permanente, ni du sol pour un usage, ni d'une personne pour une fonction (travailleur, utilisateur, habitant), ce qui implique des transformations constantes des usages et des conceptions des individus et nécessite une concertation en permanence.

## Forum international de l'économie sociale et solidaire

— Sur la scène internationale, le Québec est devenu un acteur reconnu autant pour son dynamisme dans le domaine de l'économie sociale que pour le partenariat constructif qu'il a su bâtir entre les pouvoirs publics et la société civile sur les plans national, régional et local. C'est sans doute pourquoi les acteurs de l'économie sociale du Québec auront l'immense privilège d'accueillir à Montréal, du 17 au 20 octobre prochain, dans le cadre du Forum international de l'économie sociale et solidaire (FIESS), des partenaires de tous les continents qui partagent le même engagement à promouvoir et à développer l'économie sociale et solidaire sur leurs territoires respectifs.

Fruit d'un partenariat entre pouvoirs publics et société civile, l'organisation de ce Forum permettra au gouvernement du Québec, à la Ville de Montréal, à l'ensemble des régions du Québec et aux partenaires de la société civile de mettre en valeur leurs meilleures pratiques, mais également d'apprendre à connaître celles des autres. Avec une approche participative et interactive, le FIESS 2011 sera un lieu privilégié pour discuter et s'inspirer des méthodes et pratiques de divers pays du Nord et du Sud facilitant cette co-construction des politiques publiques qui ont su favoriser l'émergence d'entreprises d'économie sociale et solidaire contribuant à l'atteinte d'objectifs de développement économique et social.

À cette occasion, la revue *Développement social*, en collaboration avec les principaux partenaires du FIESS, lancera un numéro entièrement consacré à l'économie sociale et solidaire. En complémentarité avec l'événement, ce numéro spécial visera à présenter là où nous en sommes, au Québec, en termes de co-construction des politiques publiques, tout en présentant des expériences internationales novatrices et inspirantes. Le numéro reprendra les cinq thèmes du FIESS, soit finance et commerce solidaire, sécurité et souveraineté alimentaire, innovation et entrepreneuriat collectif, emploi et travail, territoire et développement local. 

Un numéro à lire en octobre prochain. Une programmation à connaître dès maintenant. [www.fiess2011.org](http://www.fiess2011.org)

## Lancement de la norme conciliation travail-famille

— Les entreprises peuvent désormais compter sur un outil de taille pour attirer de nouveaux employés et retenir les leurs: la norme conciliation travail-famille.

Impulsée en 2007 par le ministère de la Famille et des Aînés, conjointement avec le Bureau de normalisation du Québec, la norme Conciliation travail-famille s'adresse à toute entreprise ou organisation qui souhaite faire reconnaître et certifier ses bonnes pratiques en matière de conciliation travail-famille. Parmi les mesures reconues, mentionnons les suivantes: offrir un service de garde sur les lieux de travail, des congés pour raisons familiales, une semaine de travail comprimée, un horaire flexible, le télétravail. Les entreprises seront encouragées à mettre de l'avant des pratiques de concilia-

tion travail-famille répondant aux besoins de leurs employés. Quatre niveaux de certification peuvent être atteints, en fonction des exigences de la norme. Plus une organisation répond à ces exigences, meilleur est son rendement.

Mentionnons que le ministère de la Famille et des Aînés compte déjà un programme visant à favoriser et à soutenir financièrement l'implantation de mesures de conciliation travail-famille. Lancé en 2009, le Programme de soutien financier aux milieux de travail appuie les entreprises et les associations qui désirent mettre en place des mesures de conciliation travail-famille. Ce programme s'adresse en particulier aux petites et moyennes entreprises de 250 employés ou moins, ainsi qu'aux organisations à but non lucratif et aux associations patronales, syndicales, professionnelles ou sectorielles, dont les activités sont principalement liées au travail, à l'emploi ou à la gestion et au développement des ressources humaines. 

Les organisations qui s'intéressent à la norme Conciliation travail-famille et à la démarche de certification peuvent s'adresser directement au Bureau de normalisation ou visiter son site Internet à l'adresse suivante: [www.bnq.qc.ca](http://www.bnq.qc.ca)

## La force de l'intelligence collective locale

### Le 23<sup>e</sup> colloque du Réseau québécois de Villes et Villages en santé (RQVVS) à Sherbrooke

Nadine Maltais, Réseau québécois de Villes et Villages en santé

— Comment tisser à l'échelle locale une vie démocratique centrée sur le bien commun? Comment mettre à profit les différentes expertises qui cohabitent dans nos milieux: expertise citoyenne, des élus, des experts et des organismes divers pour faire triompher l'intelligence collective?

Et si de ce mariage naissait une force collective capable de relever tous les défis, même ceux qui semblent impossibles à relever?

Des communautés arrivent à mettre en place, grâce à la stratégie Villes et Villages en santé notamment, des processus qui tablent sur cette intelligence collective. Comment les choses se passent-elles chez vous?

Le colloque du RQVVS 2011, les 15 et 16 septembre prochain, mettra en lumière la richesse de l'intelligence collective locale. On y traitera, entre autres sujets, de participation citoyenne, de développement durable, d'écoles au cœur de leur communauté, d'urbanisme, de stratégies de mobilisation, de bénévolat et de médias sociaux avec, comme toile de fond, ce postulat: ensemble c'est vrai qu'on peut faire plus et mieux... mais on est aussi beaucoup plus intelligent! 

Programme et inscription disponibles à compter de mai.

**AMIS**  
DE LA REVUE

# Joignez-vous aux Amis de la revue!

## Devenir membre c'est :

- appuyer une publication 100 % développement social, faite pour et par ses artisans et signifier sa pertinence dans le paysage médiatique actuel ;
- vous afficher comme porteur des valeurs du développement social et, ainsi, contribuer à son rayonnement ;
- avoir la possibilité d'accéder au conseil d'administration des Amis de la revue *Développement social* ;
- contribuer à la réflexion quant aux orientations et aux contenus de la revue *Développement social*, notamment en participant aux assemblées générales annuelles ;
- participer au réseautage ;
- gratuit !
- facile ! Visitez notre site Internet : [www.revueds.ca](http://www.revueds.ca)

**Parce que le développement social, c'est vous,  
la revue *Développement social* ne peut exister sans votre adhésion !**

## Un aperçu de nos amis ... et bientôt des vôtres !

Agence de la santé et des services sociaux de Lanaudière  
Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie

Alliance de recherche universités-communautés -  
Développement territorial et coopération

Alliance de recherche université-communauté -  
Innovation sociale et développement des communautés  
(ARUC - ISDC)

Ariane Émond

Carrefour de développement social  
par l'éducation populaire (CDSEP)

CDC Vallée du Richelieu

Centraide du Grand Montréal

Centre 1, 2, 3, GO

Centre Saint-Pierre

Chaire Approches communautaires et Inégalités  
de santé (FCRSS/IRSC) Université de Montréal

Chaire de recherche du Canada en organisation  
communautaire

Chaire Desjardins en développement  
des petites collectivités (UQAT)

Chantale de Montigny

Coalition montréalaise des Tables de quartier

Comité sectoriel de main-d'œuvre, économie sociale  
et action communautaire (CSMO - ESAC)

Conseil québécois de la coopération et de la mutualité  
Danielle Larose

Franck Lebeau

Geneviève Giasson

Jocelyn Ann Campbell

# DS

## DÉVELOPPEMENT SOCIAL



### Éditeur

Institut national de santé  
publique du Québec  
945, avenue Wolfe  
Sainte-Foy (Québec) G1V 5B3

### Conseil d'administration des « Amis de la revue *Développement social* »

Mélanie Chabot, Institut national  
de santé publique du Québec (INSPQ)

Ariane Émond, journaliste indépendante  
et animatrice

Marcel Gélinas, Regroupement québécois  
des intervenantes et intervenants  
en action communautaire (RQIIAC)

Denis McKinnon, Table nationale  
des Corporations de développement  
communautaire (TNCDC)

Marie-Josée Ouellet, Secrétariat  
à l'action communautaire autonome  
et aux initiatives sociales (SACAIS)

Louis Poirier, Institut national  
de santé publique du Québec (INSPQ)

Christiane Lussier, Réseau québécois  
de développement social (RQDS)

### Comité de rédaction

Angèle-Anne Brouillette, Institut national  
de santé publique du Québec (INSPQ)

Mélanie Chabot, Institut national  
de santé publique du Québec (INSPQ)

Geneviève Giasson, Vers L'IMPACT

Maud Emmanuelle Labesse,  
Institut national de santé publique  
du Québec (INSPQ)

### Coordonnatrice et rédactrice en chef

Mélanie Chabot

### Ont collaboré à ce numéro

Ghislain Anglehart, François Baril,  
Claudia Beaulac, Nicole Beaulieu,  
Pascal Beaugard, Nathalie Bissonnette,  
Marie-Hélène Boucher, Geneviève  
Bouffard, Guy Boudreau, France Boulé,

Élisabeth Bois, Marie-Joëlle Brassard,  
Cathy Chabot, Marie-Hélène Chouinard,  
Caroline Collin, Jean-Christophe Cuttaz,  
Marie-Claude Desbiens, Caroline Dion,  
Maryse Drolet, Pierre Drouin, Johanne  
Faucher, Sylvie Fortin, Jacques Fournier,  
Marie-Ève Gagnon, Stéphanie Gaudet,  
Mathieu Gaudette, Julia Gaudreault-  
Perron, Johane Germain, Denis Guérin,  
Stéphanie Jones, Luce Lacroix, Chantal  
Lalonde, Marie-Josée Langlois, Nancy  
Leboeuf, Joël Lebossé, Mathieu Leclerc,  
Christine Lemaire, Julie Lévesque,  
Nadine Maltais, Manon Martin,  
Sophie Michaud, Marie-André Nadeau,  
Marie-Josée Ouellet, Claudine Papin, Éric  
Pineault, Daphnée Poirier, Sylvie Riopel,  
Juliette Rochman, Bibiane Roy, Marie-Pier  
St-Louis, Diane-Gabrielle Tremblay,  
Denise Verrette

### Design

Annick Desormeaux, directrice artistique  
Anne-Laure Jean, graphiste  
Pauline Rémondât, graphiste

### Révision linguistique

Paul Montminy

### Soutien technique

Madalina Burtan

### Politique éditoriale

La revue *Développement social* vise  
à rendre compte de ce qui se passe dans  
les communautés et les régions en matière  
de développement social, à poursuivre  
la promotion du développement social  
ainsi que la sensibilisation des acteurs  
locaux, régionaux et nationaux, par la  
diffusion de textes présentant des enjeux  
de développement social. Conformément  
aux objectifs définis, les articles publiés  
doivent s'inscrire dans une perspective  
d'information des lecteurs et lectrices,

et de promotion de la préoccupation  
du développement social. Les textes  
publiés sont sous la responsabilité de leur  
signataire et n'engagent aucunement les  
partenaires de la revue. Les textes publiés  
dans la revue peuvent être reproduits,  
à condition d'en citer la source.

### Pour nous joindre

Revue *Développement social*

190, boulevard Crémazie Est,  
Montréal (Québec) H2P 1E2

Téléphone : 514 864-1600

Télécopieur : 514 864-1616

Courriel : [developpement.social@inspq.qc.ca](mailto:developpement.social@inspq.qc.ca)

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec,

Bibliothèque nationale du Canada,

ISSN 1488-6499

### La publication de la revue est rendue possible grâce à la contribution financière de :

La Table de coordination nationale en santé publique  
La Ville de Montréal

L'Institut national de santé publique du Québec  
Le Conseil du statut de la femme

Le ministère des Affaires municipales,  
des Régions et de l'Occupation du territoire  
Le ministère du Développement économique,  
de l'Innovation et de l'Exportation

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport  
Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Le ministère de la Santé et des Services sociaux

Visitez notre site Internet :  
[www.revueds.ca](http://www.revueds.ca)

The screenshot shows the homepage of the journal 'LA REVUE DÉVELOPPEMENT SOCIAL'. The header features the 'Ds' logo and navigation links: 'À PROPOS', 'NOS PARUTIONS', 'DISTRIBUTION', 'AMIS DE LA REVUE', and 'RESTER EN CONTACT'. Below the header, there is a search bar and a link to the latest issue: 'Dernier numéro : Le temps retrouvé ou le temps de la solidarité > Sommaire'. The main content area is titled 'Sommaire' and includes a thumbnail of the journal cover. To the right, there are sections for 'DOSSIER PRINCIPAL' (with sub-sections: 'DOSSIER LES LOISIRS', 'DÉFIS ET ENJEUX', 'SUR LE TERRAIN') and 'NOS CHRONIQUES'. A list of article titles is provided under the 'SUR LE TERRAIN' section. At the bottom of the page, there are social media icons, a font size selector (A+ A-), and the logo of the Institut national de santé publique Québec.

## Dans le prochain numéro

### Économie sociale et solidaire et politiques publiques

Ce numéro de la revue *Développement social* souhaite s'inscrire en complémentarité avec le Forum international sur l'économie sociale et solidaire (FIÉSS) qui se tiendra du 17 au 20 octobre prochain et qui aura pour thème principal : le **nécessaire dialogue État – société civile** pour l'élaboration de politiques publiques en faveur de l'économie sociale et solidaire.

Le prochain numéro visera donc à mettre en valeur les expériences réussies de partenariat, notamment dans l'élaboration des politiques publiques. Il s'agira de présenter des initiatives porteuses qui ont cours au Québec et, parallèlement, de présenter des pratiques internationales inspirantes.

# PARUTIONS ANTÉRIEURES



Adressé à:

Adresse de retour:

Revue Développement social  
 Institut national de santé publique du Québec  
 190, boul. Crémazie Est  
 Montréal (Québec) Canada H2P 1E2