

santé

COLLECTION POLITIQUES PUBLIQUES ET

INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

Conciliation travail-famille et santé : Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays?



Québec 

Conciliation travail-famille et santé : Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays?

Avis scientifique

Direction du développement des individus
et des communautés

Août 2013

AUTEURS

Nathalie St-Amour, professeure
Département de travail social de l'Université du Québec en Outaouais

Mélanie Bourque, professeure
Département de travail social de l'Université du Québec en Outaouais

AVEC LA COLLABORATION DE L'ÉQUIPE POLITIQUES PUBLIQUES

Pierre Bergeron, expert associé
Institut national de santé publique du Québec

Maude Chapados, agente de planification, de programmation et de recherche
Institut national de santé publique du Québec

Roseline Lambert, agente de planification, de programmation et de recherche
Institut national de santé publique du Québec

Geneviève Lapointe, agente de planification, de programmation et de recherche
Institut national de santé publique du Québec

Lucie Lemieux, médecin-conseil
Institut national de santé publique du Québec

Julie St-Pierre, agente de planification, de programmation et de recherche
Institut national de santé publique du Québec

SOUS LA COORDINATION SCIENTIFIQUE DE

Johanne Laverdure, chef d'unité scientifique
Institut national de santé publique du Québec

MISE EN PAGES ET RELECTURE

Sophie Michel, agente administrative
Institut national de santé publique du Québec

Ce document est disponible intégralement en format électronique (PDF) sur le site Web de l'Institut national de santé publique du Québec au : <http://www.inspq.qc.ca>.

Les reproductions à des fins d'étude privée ou de recherche sont autorisées en vertu de l'article 29 de la Loi sur le droit d'auteur. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation du gouvernement du Québec qui détient les droits exclusifs de propriété intellectuelle sur ce document. Cette autorisation peut être obtenue en formulant une demande au guichet central du Service de la gestion des droits d'auteur des Publications du Québec à l'aide d'un formulaire en ligne accessible à l'adresse suivante : <http://www.droitauteur.gouv.qc.ca/autorisation.php>, ou en écrivant un courriel à : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca.

Les données contenues dans le document peuvent être citées, à condition d'en mentionner la source.

DÉPÔT LÉGAL – 4^e TRIMESTRE 2013
BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES NATIONALES DU QUÉBEC
BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES CANADA
ISSN : 1919-1731 (VERSION IMPRIMÉE)
ISSN : 1919-174X (PDF)
ISBN : 978-2-550-69034-4 (VERSION IMPRIMÉE)
ISBN : 978-2-550-69035-1 (PDF)

©Gouvernement du Québec (2013)

AVANT-PROPOS

Cet avis s'inscrit dans l'offre de services que l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) a présentée au ministère de la Santé et des Services sociaux pour le soutenir dans la mise en œuvre de l'article 54 de la Loi sur la santé publique du Québec. En vertu de cet article, le ministre de la Santé « est d'office le conseiller du gouvernement sur toute question de santé publique. Il donne aux autres ministres tout avis qu'il estime opportun pour promouvoir la santé et adopter des politiques aptes à favoriser une amélioration de l'état de santé et de bien-être de la population. À ce titre, il doit être consulté lors de l'élaboration des mesures prévues par les lois et règlements qui pourraient avoir un impact significatif sur la santé de la population. »

C'est donc en lien avec cette mission de soutien de l'INSPQ que la Direction générale de santé publique du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec a mandaté l'INSPQ pour produire un avis scientifique sur les mesures gouvernementales en matière de conciliation travail-famille (CTF). L'INSPQ avait déjà publié en 2005, toujours dans le contexte de la mise en œuvre de l'article 54, une synthèse de connaissances sur la thématique de la CTF¹. Cette synthèse définissait la problématique de la conciliation travail-famille en présentant d'une part les bouleversements économiques, démographiques, sociaux et du milieu du travail qui sont au cœur de son émergence, tout en établissant d'autre part ses impacts à la santé physique et mentale des familles québécoises.

Dans le contexte de mise en œuvre d'une nouvelle norme, qui incite les entreprises à instaurer de nouvelles mesures de CTF, appliquée par le Bureau des normes du Québec, et après plus d'une dizaine d'années d'efforts soutenus du gouvernement québécois en matière de conciliation travail-famille, il est apparu nécessaire de documenter davantage les politiques inspirantes de CTF implantées ailleurs dans le monde. Tel est le mandat confié à l'INSPQ dans le cadre du présent avis, afin d'améliorer la santé des familles québécoises par une meilleure conciliation travail-famille.

¹ Voir St-Amour, N. et collab. (2005) *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*, INSPQ.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	VII
INTRODUCTION.....	1
1 CADRE CONCEPTUEL.....	3
1.1 Conciliation travail-famille, santé et politiques publiques	3
1.2 Politiques de différents pays en matière de conciliation travail-famille.....	4
2 MÉTHODOLOGIE.....	7
2.1 Conciliation travail-famille au Québec : portrait statistique.....	7
2.2 Conciliation travail-famille et impacts sur la santé : synthèse de la littérature	7
2.2.1 Recherche bibliographique.....	7
2.2.2 Sélection des articles.....	8
2.3 Regard comparatif sur les politiques de conciliation travail-famille	8
2.3.1 Sélection des pays	8
2.3.2 Politiques publiques	8
2.4 Limites reliées à la démarche.....	9
3 PORTRAIT STATISTIQUE DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE AU QUÉBEC	11
3.1 Participation des parents au marché du travail.....	11
3.1.1 Emploi des femmes.....	11
3.1.2 Emploi des mères.....	12
3.1.3 Couples à deux revenus.....	13
3.1.4 Familles monoparentales	14
3.1.5 Partage des tâches : Inégalités femmes-hommes	14
3.2 Répartition du temps travail-famille et conflit de temps ressenti au Québec	15
3.2.1 Temps de travail.....	15
3.2.2 Semaine habituelle de travail.....	15
3.2.3 Heures réelles travaillées	16
3.2.4 Horaire de travail	16
3.2.5 Exigences du travail	18
3.3 Utilisation des mesures de conciliation travail-famille par les parents.....	19
3.3.1 Travail à temps partiel	19
3.3.2 Aide offerte par les employeurs	21
4 REVUE DE LA LITTÉRATURE SUR LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET LA SANTÉ DES PARENTS TRAVAILLEURS.....	25
4.1 Impacts des difficultés de la conciliation travail-famille	25
4.1.1 Santé mentale	26
4.1.2 Santé physique.....	28
4.1.3 Habitudes de vie.....	28

4.2	Impacts des conditions de travail	29
4.2.1	Temps de travail	30
4.2.2	Exigences du travail	33
4.3	Impacts des mesures de conciliation travail-famille en milieu de travail	33
4.3.1	Soutien en milieu de travail	35
4.3.2	Aménagement du travail et de l'horaire	35
4.3.3	Flexibilité du travail	36
4.3.4	Culture organisationnelle	37
4.4	Impacts des politiques de conciliation travail-famille	37
5	POLITIQUES PUBLIQUES FAVORISANT LA CONCILIATION TRAVAIL- FAMILLE	39
5.1	Politiques de conciliation travail-famille reliées à l'emploi.....	39
5.1.1	Législation sur les normes du travail	40
5.2	Politiques publiques de soutien aux familles	52
5.2.1	Prestations familiales ou soutien financier des familles	52
5.2.2	Services de garde	54
5.2.3	Congés parentaux.....	58
6	PISTES D' ACTIONS	67
6.1	Consolider le réseau public de services de garde	67
6.1.1	Assouplir le régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	68
6.2	Législation des normes du travail.....	68
6.2.1	Augmenter le nombre de jours de vacances annuelles et de congés pour responsabilités familiales	68
6.2.2	Augmenter la flexibilité de l'aménagement du temps et du lieu de travail	69
6.2.3	Renforcer le soutien aux milieux de travail	69
	RÉFÉRENCES	71
ANNEXE 1	MOTS-CLÉS ET BANQUES DE DONNÉES POUR LA SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE.....	81
ANNEXE 2	TAUX D'EMPLOI ET D'ACTIVITÉ DES FEMMES DE 25 À 44 ANS AVEC AU MOINS UN ENFANT DE MOINS DE 12 ANS AU QUÉBEC, EN ONTARIO ET AU CANADA EN 1976 ET EN 2008.....	85
ANNEXE 3	TAUX DE PERSONNES AVEC OU SANS ENFANT EN FONCTION DE LEUR HORAIRE DE TRAVAIL EN 2008	89
ANNEXE 4	HEURES DE TRAVAIL ET D'ABSENCE DU TRAVAIL POUR UNE ANNÉE, SELON LE GENRE ET LA RAISON DE L'ABSENCE, EN 2009 (EXCLUANT LE CONGÉ PARENTAL).....	93
ANNEXE 5	HORAIRE DES TRAVAILLEURS DE 25 À 44 ANS EN POURCENTAGE DE 1992 À 2005	97
ANNEXE 6	INDICE DE PRESSION DU TEMPS CHEZ LES PARENTS TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ÂGÉS DE 25 À 44 ANS	101

ANNEXE 7	TAUX DE TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL SELON LE GENRE ET LE STATUT PARENTAL AU QUÉBEC	105
ANNEXE 8	RAISONS JUSTIFIANT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL VOLONTAIRE POUR L'ENSEMBLE DES PARENTS D'ENFANTS DE 12 ANS ET MOINS AU QUÉBEC EN 2008	109
ANNEXE 9	SEMAINE DE TRAVAIL LÉGALE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES, PAR PAYS	113
ANNEXE 10	NORMES DU TRAVAIL ET PROGRAMMES COMPLÉMENTAIRES, PAR PAYS	117
ANNEXE 11	FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL, PAR PAYS.....	121
ANNEXE 12	TYPOLOGIE DES POLITIQUES FAMILIALES.....	125
ANNEXE 13	SERVICES DE GARDE DANS LE RÉGIME DE FAIBLE SOUTIEN AUX FAMILLES : AUSTRALIE, CANADA, NOUVELLE-ZÉLANDE, ROYAUME-UNI ET TROIS PROVINCES CANADIENNES	129
ANNEXE 14	SERVICES DE GARDE DANS LE RÉGIME DE SOUTIEN GÉNÉRAL AUX FAMILLES : FRANCE	135
ANNEXE 15	SERVICES DE GARDE DANS LE RÉGIME À DOUBLE REVENU : ALLEMAGNE, DANEMARK, SUÈDE ET QUÉBEC.....	139
ANNEXE 16	DÉFINITION DES CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ	143
ANNEXE 17	CONGÉS PARENTAUX DANS LE RÉGIME DE FAIBLE SOUTIEN AUX FAMILLES : AUSTRALIE, NOUVELLE-ZÉLANDE, ET ROYAUME-UNI.....	147
ANNEXE 18	CONGÉS PARENTAUX DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE SOUTIEN AUX FAMILLES : FRANCE	153
ANNEXE 19	CONGÉS PARENTAUX DANS LE RÉGIME À DOUBLE REVENU : ALLEMAGNE, CANADA, DANEMARK, SUÈDE ET QUÉBEC	157

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Taux d'emploi au Québec en 1976 et en 2008.....	11
Tableau 2	Taux d'emploi des femmes de 25 à 44 ans avec et sans enfant de moins de 12 ans au Québec, 1976 et 2008.....	12
Tableau 3	Moyenne quotidienne de temps, en heures, consacré aux tâches domestiques et aux activités professionnelles	15
Tableau 4	Pourcentage de travailleurs âgés de 25 à 44 ans en fonction de leur horaire de travail en 2008	16
Tableau 5	Pourcentage d'utilisation des mesures facilitant la CTF	17
Tableau 6	Attitude par rapport au temps chez les travailleurs à temps plein âgés de 25 à 44 ans au Québec en 2005 (pourcentage de réponse affirmative).....	19
Tableau 7	Part du temps partiel volontaire (par rapport au non volontaire) chez les pères et les mères et les hommes et les femmes sans enfant	20
Tableau 8	Comparaison du taux de temps partiel et du taux de temps partiel volontaire selon le choix chez les mères québécoises, ontariennes et canadiennes en 2008	21
Tableau 9	Utilisation des principales mesures de conciliation travail-famille implantées et pratiquées au Québec parmi l'ensemble des travailleurs	22
Tableau 10	Congés annuels et jours fériés, par province et autres pays	41
Tableau 11	Prestations familiales ou soutien financier des familles.....	53
Tableau 12	Paramètres du montant annuel de Soutien aux enfants – 2012.....	54
Tableau 13	Mots-clés et banques de données pour la synthèse de la littérature	83
Tableau 14	Taux d'emploi et d'activité des femmes de 25 à 44 ans avec au moins un enfant de moins de 12 ans au Québec, en Ontario et au Canada en 1976 et en 2008.....	87
Tableau 15	Taux de personnes avec ou sans enfant en fonction de leur horaire de travail en 2008	91
Tableau 16	Heures de travail et d'absence du travail pour une année, selon le genre et la raison de l'absence, en 2009 (excluant le congé parental).....	95
Tableau 17	Heures de travail réelles et heures d'absence pour les parents de 25 à 44 ans en 2008 (excluant le CP).....	95
Tableau 18	Horaire des travailleurs de 25 à 44 ans en pourcentage de 1992 à 2005.....	99
Tableau 19	Indice de pression du temps chez les parents travailleurs à temps plein âgés de 25 à 44 ans	103
Tableau 20	Taux de travailleurs à temps partiel selon le genre et le statut parental au Québec.....	107
Tableau 21	Raisons justifiant le travail à temps partiel volontaire pour l'ensemble des parents d'enfants de 12 ans et moins au Québec en 2008.....	111
Tableau 22	Raisons justifiant le travail à temps partiel volontaire pour les mères québécoises au Québec en 2008	111

Tableau 23	Semaine de travail légale et heures supplémentaires, par pays	115
Tableau 24	Normes du travail et programmes complémentaires, par pays	119
Tableau 25	Flexibilité du temps de travail, par pays.....	123
Tableau 26	Typologie des politiques familiales	127
Tableau 27	Services de garde dans le régime de faible soutien aux familles : Australie, Canada, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et trois provinces canadiennes.....	131
Tableau 28	Services de garde dans le régime de soutien général aux familles : France.....	137
Tableau 29	Services de garde dans le régime à double revenu : Allemagne, Danemark, Suède et Québec	141
Tableau 30	Définition des congés liés à la parentalité.....	145
Tableau 31	Congés parentaux dans le régime de faible soutien aux familles : Australie, Nouvelle-Zélande, et Royaume-Uni	149
Tableau 32	Congés parentaux dans le régime général de soutien aux familles : France.....	155
Tableau 33	Congés parentaux dans le régime à double revenu : Allemagne, Canada, Danemark, Suède et Québec.....	161

INTRODUCTION

Au cours des dernières décennies, le Québec, tout comme plusieurs pays occidentaux, a connu des transformations significatives tant sur le plan démographique et économique que social. Ces changements ont profondément influencé la situation des familles québécoises contemporaines. À cet effet, la croissance impressionnante de la participation des femmes et des mères au marché du travail est souvent soulignée comme un élément marquant de ces transformations. L'emploi des femmes a fait émerger une nouvelle réalité, celle de la famille à deux apporteurs de revenus et, avec elle, la question de la conciliation travail-famille.

Depuis un peu plus de deux décennies, le thème de la conciliation travail-famille (CTF) est inscrit dans le discours politique des pays développés. Récemment, en 2011, dans le but d'aller au-delà du Produit intérieur brut (PIB) comme mesure du bien-être des sociétés, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a inscrit la conciliation travail-famille comme thème de son indice du *Vivre mieux* (OCDE, 2011)². Au cours du temps, plusieurs pays ont mis en place des mesures visant à permettre aux parents de mieux composer avec les exigences parfois contradictoires de la vie familiale et de la vie professionnelle : congés entourant la naissance, services de garde et, plus récemment, adaptation des milieux de travail. Ces mesures et leurs modalités d'application varient en fonction de l'histoire de ces pays, des acteurs préoccupés par la question, de leur définition de la famille, de leur vision du rôle de l'État et des objectifs poursuivis. En effet, les gouvernements se sont intéressés à cette question à partir de différentes préoccupations : permettre aux parents d'avoir le nombre d'enfants qu'ils souhaitent, encourager le travail des femmes et des parents dans une perspective de lutte à la pauvreté et de croissance économique et, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, promouvoir l'égalité des sexes et renforcer la viabilité financière des régimes de protection sociale par rapport au vieillissement de la population (OCDE, 2011).

Par contre, peu d'entre eux ont abordé cette question sous l'angle de l'impact de la conciliation travail-famille sur la santé. C'est ce que fait le présent avis en s'intéressant aux politiques publiques de conciliation travail-famille susceptibles de favoriser la santé des mères et des pères en emploi.

Objectifs et démarche

L'objectif du présent avis est de contribuer à la réflexion autour de pistes d'action prometteuses en matière de conciliation travail-famille ayant une incidence positive sur la santé des parents travailleurs. Pour ce faire, l'avis se fonde sur trois types de données, soit : des informations statistiques sur la conciliation travail-famille au Québec, une mise à jour de la revue de littérature produite en 2005 par l'INSPQ sur les impacts des difficultés à concilier le travail et la famille sur la santé physique, mentale et relationnelle des parents travailleurs et enfin une comparaison entre les politiques de conciliation travail-famille de différents pays.

² L'indice *Vivre mieux* de l'OCDE est un indice de bien-être qui permet de comparer 34 pays sur la base de 11 thèmes : conditions de vie matérielles (logement, revenu, travail) et qualité de vie (éducation, santé, vie communautaire, environnement, gouvernance, bien-être subjectif et **conciliation vie-travail**). La conciliation vie-travail est mesurée par les indicateurs suivants : heures de travail, taux d'emploi des femmes avec enfants et temps consacré aux loisirs et au temps personnel. <http://www.oecd.org/fr/statistiques/linitiativevivremieuxdelocdevotreindicateurdivivremieux.htm>.

Précisions à propos des thèmes abordés

L'ampleur et la complexité de la problématique de la conciliation travail-famille imposent certains choix. En ce sens, le choix du concept de conciliation travail-famille exclut celui de conciliation travail-vie personnelle. Les pistes d'action proposées s'adressent aux parents travailleurs qui cherchent à concilier le travail avec le fait de s'occuper de leurs enfants, mais certaines de ces pistes, comme de permettre une plus grande flexibilité du travail, pourraient s'appliquer à l'ensemble des travailleurs. Il importe en outre de préciser que, puisque l'avis aborde la question sous l'angle de la parentalité, il ne traite pas de la situation des adultes qui doivent prendre soin d'une personne malade ou âgée. Cette préoccupation est arrivée un peu plus tard dans les agendas politiques et, malgré un discours qui inclut ce thème, dans les faits, très peu de mesures concrètes ont été mises en place.

Il faut également noter que, dans cet avis, la « famille » renvoie principalement à deux types de familles soit la famille nucléaire³ et la famille monoparentale ayant un ou des enfants. Les données concernant les ménages sans enfant, recomposés ou homoparentaux n'ont pas fait l'objet d'une analyse spécifique principalement parce que les données sont moins nombreuses en ce qui a trait à la CTF. On conviendra tout de même qu'elles sont au moins tout aussi affectées par les enjeux liés à la CTF, mais il fallait souligner le fait que le portrait présenté ne couvre pas l'ensemble des situations familiales présentes au Québec.

Par ailleurs, le présent avis ne traite pas de l'impact des politiques publiques concernant les conditions de travail des parents, les congés parentaux ou les services de garde sur la santé des enfants. Pour ce qui est des services de garde, le lecteur intéressé par ce dernier aspect peut consulter le rapport de recherche de Raynault et de son équipe (2011). Finalement, malgré l'intérêt que présente la dimension communautaire, peu d'études ont porté sur les initiatives locales ou régionales en matière de conciliation travail-famille. L'avis se restreint donc à décrire les interventions à l'échelle nationale.

Structure de l'avis

Après les sections sur le cadre conceptuel et la méthodologie, l'avis est structuré autour de trois types de données. Le portrait statistique couvre à la fois l'évolution de la participation des parents, plus particulièrement des mères, sur le marché du travail et les répercussions de cette participation sur la vie conjugale et familiale. Ce portrait traite également de la répartition du temps travail-famille et de l'utilisation faite par les parents des différentes mesures de conciliation travail-famille disponibles dans les entreprises. La partie suivante présente la synthèse de la littérature concernant les impacts de la conciliation travail-famille sur la santé physique, mentale et relationnelle des parents travailleurs, sur l'incidence des conditions de travail sur la CTF et la santé ainsi que sur les pratiques de conciliation travail-famille en entreprises susceptibles de diminuer le conflit travail-famille et ses impacts. Par la suite, la description des différents secteurs de politiques publiques dans huit pays permet de comparer leurs législations du travail et leurs politiques familiales avec celles du Québec. Enfin, une dernière section dégage des pistes d'action quant aux politiques publiques susceptibles d'améliorer la conciliation travail-famille et la santé pour les parents travailleurs au Québec.

³ « Un groupe caractérisé par la résidence commune et la coopération d'adultes des deux sexes et des enfants qu'ils ont engendrés ou adoptés » (Murdock, 1949).

1 CADRE CONCEPTUEL

Cette section présente le cadre conceptuel retenu pour comprendre les incidences de la conciliation travail-famille sur la santé des parents travailleurs, de même que l'influence que peuvent avoir les politiques publiques sur la capacité de ces derniers à trouver un équilibre de vie et ainsi à améliorer leur santé. La présentation des grilles d'analyse employées dans la section de l'analyse des politiques de conciliation en vigueur dans d'autres pays complète les éléments théoriques utilisés pour l'avis.

1.1 CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE, SANTÉ ET POLITIQUES PUBLIQUES

Le cadre conceptuel est inspiré des travaux de Kristensen, Smith-Hansen et Janse (2003) qui se sont intéressés aux liens entre la santé et les difficultés à concilier responsabilités professionnelles et vie familiale chez des travailleurs danois. Le modèle proposé par ces auteurs a été complété par celui de Voydanoff (2007 et 2008) qui, à partir d'une analyse écologique de la conciliation travail-famille, permet de considérer l'influence des caractéristiques du milieu de vie et des politiques publiques dans l'équation travail-famille-santé.

Le schéma présenté à la page 6 illustre l'influence des caractéristiques de la situation familiale et du milieu de vie de même que des conditions de travail sur le développement de conflits qui se traduisent par la capacité plus ou moins grande des individus à trouver un équilibre de vie. Greenhaus et Beutell (1985) ont mis de l'avant trois types de conflits pouvant affecter cet équilibre : conflit temporel, conflit de tension ou conflit comportemental. Le conflit temporel correspond à l'incapacité d'une personne de répondre aux exigences en provenance des différentes sphères de sa vie en raison d'une surcharge de l'horaire. Le conflit de tension arrive lorsque les demandes associées à un rôle empêchent la personne d'accomplir adéquatement les tâches associées à un autre rôle. Il devient difficile par exemple d'accomplir la routine familiale, incluant les devoirs, la préparation du repas, la mise au lit lorsqu'on a eu une journée épuisante au travail. Enfin, le conflit de comportement se produit lorsqu'une personne n'est plus en mesure d'adapter ses comportements aux différents rôles qu'elle a à jouer. Le premier type de conflit, le conflit temporel, est celui qui est le plus fréquemment traité dans la littérature.

Le degré d'équilibre entre les différentes sphères de vie, soit la conciliation travail-famille, aura à son tour un impact sur la santé physique et mentale des individus et des couples de même que sur leurs habitudes de vie. La revue de la littérature sur le sujet démontre que la conciliation travail-famille n'agit pas toujours comme médiatrice entre les conditions de travail et la santé des travailleurs. Les conditions de travail influencent directement la santé et, comme le montre le schéma conceptuel qui suit, la conciliation travail-famille a aussi une incidence sur les milieux de travail.

La dimension des politiques publiques complète le cadre conceptuel adopté. Celles-ci sont susceptibles d'améliorer la santé des parents en emploi dans la mesure où, en agissant sur les conditions de travail, les milieux de vie, l'accessibilité aux services de garde, en plus du fait qu'elles permettent de libérer du temps pour « prendre soin » des très jeunes enfants

(congés parentaux), elles améliorent la capacité de conciliation travail-famille et amenuisent les conflits affectant l'équilibre de vie des parents.

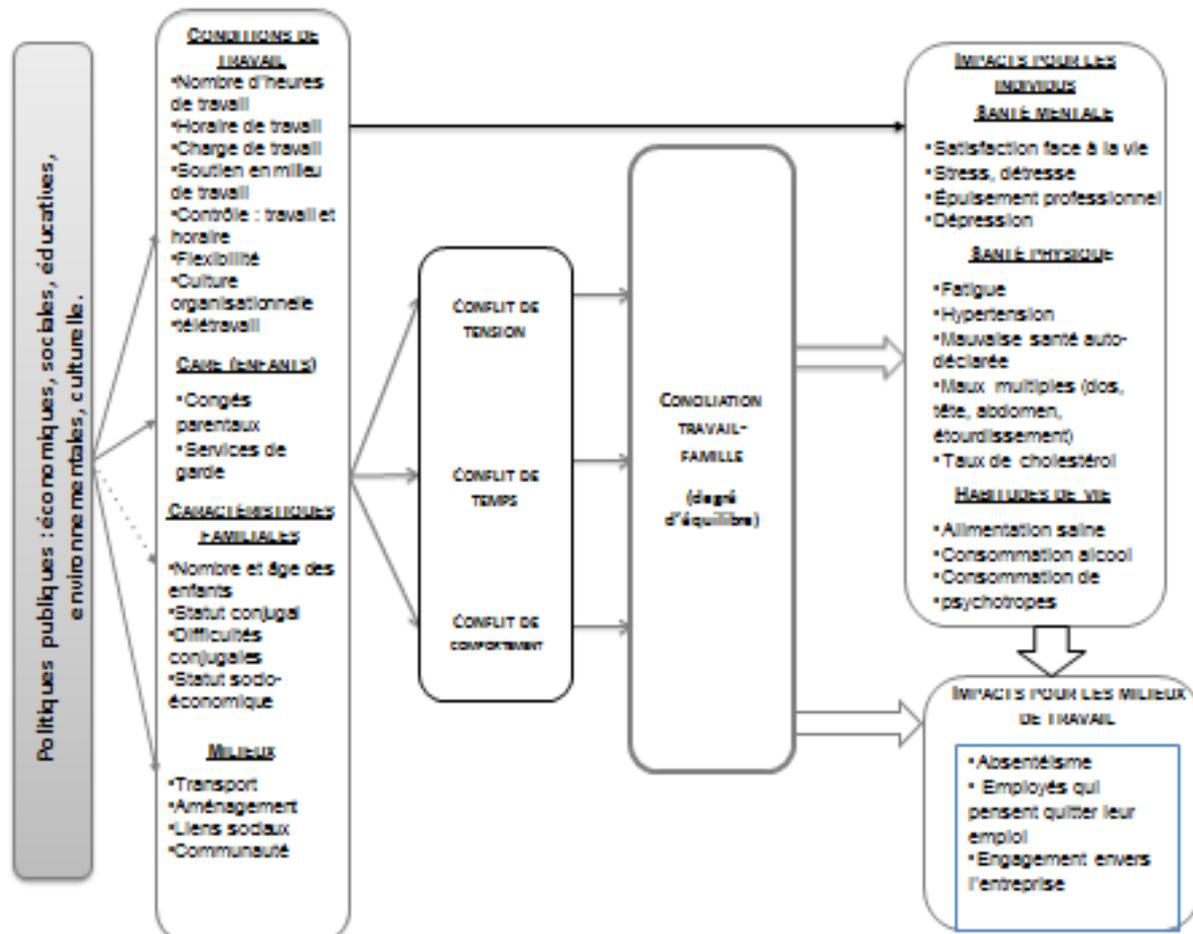


Figure 1 Cadre conceptuel conciliation travail-famille, santé et politiques publiques

1.2 POLITIQUES DE DIFFÉRENTS PAYS EN MATIÈRE DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

L'analyse de l'action publique en matière de conciliation travail-famille renvoie à deux grands secteurs d'intervention de l'État : les politiques touchant le marché du travail et les politiques familiales. Si ces dernières ont été traditionnellement associées à la conciliation travail-famille, c'est plus récemment que les chercheurs se sont intéressés à la législation des normes du travail dans cette perspective. De façon novatrice, l'analyse des politiques sur le marché du travail dans le cadre de l'avis introduit une distinction entre deux grandes approches utilisées dans les pays étudiés : une approche obligatoire inscrite dans les normes du travail et une approche incitative qui visent à encourager les entreprises à instaurer des mesures de CTF sans les y contraindre.

Par ailleurs, pour comprendre et comparer les politiques publiques de soutien aux familles mises en place dans les différents pays, cet avis utilise la typologie d'Engster et de Stensöta (2011) qui a été élaborée à la suite de leur étude des politiques familiales de 20 pays de

l'OCDE. Cette typologie, en regroupant les pays par type d'intervention gouvernementale, permet d'analyser et de comparer les prestations et crédits d'impôt, les congés parentaux et les services de garde. Les auteurs identifient trois types d'intervention gouvernementale dans le soutien aux familles : le Régime de soutien pour les familles à double revenu (*Dual-Earners Regime*), le Régime de soutien familial général (*General family Support Regime*) et le Régime de faible soutien familial (*Low family support Regime*) (Engster et Stensöta, 2011).

Le Régime de soutien pour les familles à double revenu est caractérisé par son appui développé pour favoriser l'intégration des deux parents sur le marché du travail. Il offre ainsi des allocations familiales ou des crédits d'impôt pour les familles relativement faibles, mais des congés parentaux pendant lesquels la compensation du revenu est généreuse, et ce, pour une durée totale d'environ une année. De plus, ce type de régime met en place des services de garde et éducatifs à coûts réduits. Le Régime de soutien familial général, pour sa part, est fondé sur des niveaux élevés de prestations et de crédits d'impôt pour les familles avec enfants à charge. Dans ce type de régime, on retrouve peu de programmes concernant les congés parentaux et les services de garde. Le gouvernement investit plutôt dans des congés pour garde d'enfant prolongés à la suite des congés parentaux. L'adoption de telles mesures fait souvent en sorte que les mères sont exclues du marché du travail. Le Régime à faible soutien familial est caractérisé par un niveau de soutien minimal aux familles. Le soutien financier est de faible à moyen et les congés parentaux et les services de garde sont très peu développés. Par exemple, pour la garde d'enfants, certains pays favorisent le recours à des services privés alors que d'autres comptent sur le fait que les parents auront recours à l'aide de leurs proches.

2 MÉTHODOLOGIE

2.1 CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE AU QUÉBEC : PORTRAIT STATISTIQUE

Les données utilisées pour dresser le portrait de la conciliation travail-famille au Québec sont principalement tirées de trois sources. Plusieurs d'entre elles proviennent de la publication récente (2009) de l'Institut de la statistique du Québec intitulée *Le marché du travail et les parents*. L'analyse de la situation exposée dans ce document est le résultat de compilations spéciales faites par l'Institut de la statistique du Québec à partir d'enquêtes de Statistique Canada, principalement l'Enquête sur la population active et l'Enquête sociale générale (cycles 5, 19 et 20) (ISQ, décembre 2009 : IX). Certaines données, celles qui ont trait aux heures d'absence du domicile, par exemple, ou encore à l'horaire de travail ont, quant à elles, été tirées du texte de Mercure (2008) dont la réflexion sur les tensions croissantes en matière de travail et familles au cours de la prochaine décennie s'est alimentée aux Enquêtes sociales générales de Statistique Canada. Le texte de Najem et Tremblay (2010) analyse les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada et donne un aperçu des pratiques de conciliation travail-famille implantées dans les milieux de travail et de leur utilisation par les travailleurs canadiens. Finalement, afin de pouvoir situer la province de Québec par rapport à d'autres, une publication récente de l'OCDE (2011) portant sur le bien-être des familles a été utilisée. Les sources sont identifiées pour chacune des statistiques présentées.

2.2 CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET IMPACTS SUR LA SANTÉ : SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE

2.2.1 Recherche bibliographique

Pour la littérature scientifique traitant des impacts de la conciliation travail-famille sur la santé, les articles ont été repérés à partir des mots-clés tirés du cadre conceptuel, à partir de diverses banques de données (voir tableau 13 en annexe 1). Comme il s'agissait de la mise à jour d'une revue de la littérature produite en 2005, la sélection se limitait aux articles publiés de l'année 2000 jusqu'en 2011⁴. Cette stratégie de recherche a été complétée par la consultation de revues de la littérature récentes sur cette question, par un suivi de la bibliographie des études consultées et par un retour aux banques de données pour approfondir la recherche sur certains thèmes particuliers (conditions de travail, par exemple). Les membres du comité scientifique ont également été sollicités pour des suggestions de références pertinentes. De plus, les catalogues de la bibliothèque de l'Université de Montréal et de l'Université McGill ont été interrogés à l'aide des mots-clés sélectionnés dans le but de répertorier les livres publiés sur le thème au cours de la période 2000-2011. Finalement, pour les publications très récentes, les sites internet de plusieurs maisons d'édition ont été consultés (Oxford, Routledge, McGill's-Queens University Press, Presses de l'Université Laval, Presses de l'Université de Montréal, Presses universitaires de France).

⁴ À l'exception des textes portant sur l'impact de la conciliation travail-famille sur la santé physique. Pour cet aspect particulier, la recherche a été élargie à la décennie précédente en raison du peu d'études disponibles.

2.2.2 Sélection des articles

Les articles retenus sont issus de revues avec comité de lecture provenant de plusieurs disciplines. Les études présentées devaient rendre compte de recherches empiriques portant sur l'impact des difficultés à concilier les responsabilités familiales et les obligations professionnelles sur la santé des travailleurs. La méthodologie devait être clairement exposée. Plus précisément, l'article devait présenter les caractéristiques de l'échantillon, définir les variables retenues et les instruments de mesure, de même que les méthodes d'analyse.

2.3 REGARD COMPARATIF SUR LES POLITIQUES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

2.3.1 Sélection des pays

Dans les pays sélectionnés, l'intervention gouvernementale se fait selon des traditions politiques différentes. Les trois pays anglo-saxons sélectionnés, le Royaume-Uni, l'Australie et la Nouvelle-Zélande sont intéressants en raison des changements très récents apportés aux lois sur le marché du travail et sur les congés parentaux. À cette liste s'ajoute également l'Allemagne qui, depuis quelques années seulement, a intensifié ses interventions en matière de conciliation travail-famille. La France fait partie de la sélection, parce qu'il s'agit d'un pays abondamment cité lorsqu'il est question de conciliation travail-famille et en raison des relations qu'entretient le Québec avec ce pays, ses politiques étant régulièrement source d'inspiration pour le gouvernement. Deux pays scandinaves ont naturellement retenu l'attention puisqu'ils sont reconnus pour leur approche en matière de CTF : la Suède et le Danemark. Pour ancrer la comparaison dans le contexte nord-américain, il aurait certes été intéressant de retenir les États-Unis, mais très peu d'interventions sont faites par le gouvernement de ce pays en matière de CTF. De plus, dans une fédération aussi décentralisée, le nombre important d'États rend souvent la recherche longue et fastidieuse. Les États-Unis ont donc été mis de côté pour ces raisons. Évidemment, le contexte canadien est pris en compte pour bien situer les interventions du gouvernement québécois.

2.3.2 Politiques publiques

Les politiques publiques retenues aux fins de comparaison sont celles qui sont identifiées par les pays eux-mêmes comme des mesures de conciliation travail-famille, même si les instruments mis en place poursuivent parfois d'autres objectifs (réduction du temps de travail et lutte au chômage par exemple). Les informations sur les politiques publiques sont tirées en majorité des sites gouvernementaux des pays à l'étude, ceci dans le but d'obtenir les informations les plus à jour et les plus fiables possible. Il n'a toutefois pas toujours été possible d'avoir accès à des sources primaires, principalement à cause de barrières de langue. Pour pallier cette limite, des données secondaires fiables ont été recueillies à partir de trois sources reconnues internationalement soit : l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), l'Organisation internationale du travail (OIT) et Europa, le site officiel de l'Union européenne⁵.

⁵ http://europa.eu/abouteuropa/index_fr.htm.

2.4 LIMITES RELIÉES À LA DÉMARCHE

Il existe des limites inhérentes à la démarche choisie et il est important de les identifier. La première est celle de la décontextualisation. En abordant les politiques et leurs transformations en dehors du contexte historique et politique dans lequel elles sont situées, il existe un risque de mal les interpréter ou d'oublier certains détails moins évidents pour un observateur extérieur, et ce, particulièrement pour des pays moins étudiés en lien avec la conciliation travail-famille (Daly, 2011). De plus, il est important de mentionner que différents choix personnels, le style de consommation et surtout la liberté de moduler son revenu peuvent influencer la décision d'adhérer aux allègements en place, s'ils existent. Une deuxième limite est celle de la rapidité avec laquelle se transforment les actions de l'État dans ce domaine. Ainsi, malgré l'attention portée à inscrire les dernières informations disponibles sur les différents programmes, certains changements ont pu se produire à la suite de la recherche faite dans le cadre cet avis entre 2010 et 2012 (Daly, 2010). Une troisième limite est celle de la comparaison de politiques produites par des États nationaux et des États provinciaux qui ne sont pas de même niveau gouvernemental. Ces trois limites s'ajoutent à celles imposées par le choix des thèmes abordés.

Ces limites ne sont toutefois pas insurmontables, la méthodologie adoptée ainsi que la mise à jour constante de la littérature et des politiques au cours de la recherche a été faite pour les pallier. Pour ce qui est de la limite comparative, le problème se posait davantage pour le cas canadien. Elle est partiellement résolue par le fait que les politiques associées à la législation du travail au Canada (sauf pour certains secteurs restreints : banques et télécommunications) relèvent du niveau provincial. Et bien que le gouvernement fédéral propose une série de prestations pour enfants, il en va de même pour les politiques familiales. La limite de la décontextualisation est dépassée par l'adoption de la perspective « néo-institutionnaliste » qui démontre que, de façon générale, l'action publique évolue selon l'histoire institutionnelle nationale. Ainsi, les gouvernements d'un pays comme la Suède auront une très forte tendance à demeurer plus interventionnistes dans certains secteurs alors que ceux du Royaume-Uni ou des Pays-Bas implanteront des mesures plus libérales. Cette approche permet donc de surmonter la limite de la décontextualisation et de la transformation rapide dans ces secteurs de politiques, comme dans les autres d'ailleurs, parce qu'elle ancre de façon théorique le contexte du changement de l'action publique nationale ou provinciale⁶.

⁶ Voir Lecours, André (2005), *New-institutionalism*, University of Toronto Press, 380 p.

3 PORTRAIT STATISTIQUE DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE AU QUÉBEC

Parmi les transformations en cours depuis les dernières décennies l'augmentation importante de la proportion des femmes actives sur le marché du travail, et plus particulièrement celle des mères, a certainement contribué à l'émergence du thème de la conciliation famille-travail dans les pays dits postindustriels. En effet, le régime de famille à deux revenus est en voie de remplacer le modèle de l'homme « pourvoyeur » (*breadwinner*) dans plusieurs pays. En plus de susciter une remise en question au sujet du partage des tâches au sein de la famille, ce mode de vie entraîne des conséquences importantes pour les individus et les familles qui tentent d'arrimer leurs responsabilités familiales et professionnelles. À partir de données statistiques, la présente section dresse un portrait de cette réalité au Québec. Il sera ainsi question, dans un premier temps, de la participation des parents sur le marché du travail, plus particulièrement de celle des mères, et de son impact sur la vie conjugale et familiale. La seconde partie de la section sera consacrée aux données relatives à la répartition du temps famille-travail et au conflit de temps ressenti par les parents travailleurs québécois. Le conflit relié au temps constitue un facteur central de l'équation travail-famille parce que, comme il en sera question dans la section suivante, il a le potentiel de se répercuter sur la santé des parents. Le portrait de la réalité travail-famille au Québec se conclut par la présentation de certaines informations portant sur les pratiques de conciliation travail-famille disponibles et utilisées par les travailleurs québécois et canadiens.

3.1 PARTICIPATION DES PARENTS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

3.1.1 Emploi des femmes

Au Québec, le nombre de femmes en emploi s'est accru de 106,5 % entre 1976 et 2008. Avec un taux d'emploi de 37,4 %, les femmes représentaient 35,4 % de la main-d'œuvre québécoise en 1976. En 2008, 57,3 % d'entre elles étaient actives sur le marché du travail occupant ainsi 47,8 % des emplois. Le taux d'emploi des hommes reste malgré tout supérieur à celui des femmes en 2008 (ISQ, décembre 2009 : 5).

Tableau 1 Taux d'emploi au Québec en 1976 et en 2008

	1976	2008
Taux d'emploi des femmes au Québec	37,4 %	57,3 %
Taux d'emploi des hommes au Québec	s. o.	64,6 %
Proportion de l'emploi des femmes dans l'emploi total au Québec	35,4 %	47,8 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* dans ISQ (décembre 2009), p. 5-6.

Il est intéressant de situer cette augmentation importante de l'emploi des femmes dans son contexte. Le travail rémunéré des femmes, en plus de répondre à leurs aspirations d'émancipation, répond dorénavant également à un impératif financier. En raison des changements survenus ici comme ailleurs dans le marché du travail (instabilité des parcours professionnels, emplois de services faiblement rémunérés, travail atypique offrant un nombre insuffisant d'heures de travail), deux revenus sont devenus nécessaires au maintien du pouvoir d'achat des familles – bien que, malgré ce double emploi, des familles continuent d'être pauvres⁷.

3.1.2 Emploi des mères

Dans un rapport récent, l'OCDE (2011) indique qu'en 2007, en moyenne et malgré des disparités importantes entre les pays membres, plus de six femmes sur dix ayant des enfants à charge (0-16 ans) avaient un emploi rémunéré. Parmi les pays répertoriés par cet organisme, le Canada se situe au cinquième rang en ce qui concerne l'emploi des mères, immédiatement après l'Islande, la Suède, le Danemark et la Finlande.

Au Québec, en 2008, 77,8 % des femmes de 25 à 44 ans avec enfant de moins de 12 ans occupaient un emploi⁸. Il s'agit d'une hausse importante par rapport à 1976 où un peu plus de 30 % des mères du même âge étaient actives sur le marché de l'emploi (ISQ, 2009 : 14). Malgré tout, en comparaison avec les femmes qui n'ont pas d'enfant, les femmes avec enfant sont proportionnellement moins nombreuses à être actives sur le marché du travail. Celles du premier groupe avaient un taux d'emploi de 81,4 % en 2008 alors que les secondes présentaient un taux d'emploi de 77,8 % pour la même année⁹. Il s'agirait là d'une tendance qui s'observe depuis 1976 (ISQ, 2009 :14).

Tableau 2 Taux d'emploi des femmes de 25 à 44 ans avec et sans enfant de moins de 12 ans au Québec, 1976 et 2008

	1976 ^a	2008
Taux d'emploi des femmes de 25 à 44 ans avec au moins un enfant de moins de 12 ans au Québec	30 %	77,8 %
Taux d'emploi des mères monoparentales	s. o.	73,1 %
Taux d'emploi des femmes de 25 à 44 ans sans enfant au Québec	65 %	81,4 %

^a Les données pour l'année 1976 sont disponibles à partir d'un graphique ce qui induit un manque de précision; dans la présente colonne, par exemple, le pourcentage est d'un peu plus de 30 %. Par contre, elles permettent d'illustrer la transformation importante entre les deux périodes.

L'âge des enfants influence la participation des mères au marché du travail. En effet, l'écart entre le taux d'emploi des femmes avec et sans enfant disparaît lorsque les enfants atteignent l'âge de fréquenter l'école. Ainsi, le taux d'emploi des femmes avec un enfant

⁷ Entre 2001 et 2002, le taux de faible revenu s'est accru parmi les familles biactives canadiennes (Jenson, 2004 : 14).

⁸ http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2009/Capsule_10ans.pdf.

⁹ *Ibid.*

d'âge préscolaire était de 72,3 % en 2008. Au moment de l'entrée des enfants à l'école, le taux d'emploi des femmes passe à 83 %, un taux qui dépasse celui des femmes sans enfant (81,4 %) ¹⁰.

L'augmentation importante de la participation des mères québécoises au marché du travail est d'autant plus intéressante à observer quand elle est comparée à celle des mères habitant la province de l'Ontario et à celle qui vivent dans le reste du Canada (voir le tableau 14 à l'annexe 2). En effet, le taux d'activité des mères canadiennes et ontariennes était plus élevé que celui des mères du Québec en 1976, alors que cette tendance s'est inversée en 2008 (ISQ, 2009 : 14). Cette situation ne serait pas étrangère à la politique québécoise en matière de services de garde, au niveau de scolarité plus élevé chez les Québécoises (Roy, 2006 dans ISQ 2009 : 14-15) et à la mise en place de la maternelle gratuite et à temps complet pour les enfants de cinq ans au Québec (Lefebvre, 2005 dans ISQ 2009 : 14-15).

3.1.3 Couples à deux revenus

Le taux élevé d'activité des femmes annonce sans surprise un pourcentage important de familles biactives (c.-à-d. de familles biparentales dans lesquelles les deux adultes ont un emploi rémunéré). Tel qu'il a été mentionné un peu plus tôt, ce phénomène en progression dans l'ensemble des pays de l'OCDE est en voie de remplacer le modèle de l'homme comme unique pourvoyeur des revenus du ménage. Ce changement dans la structure familiale suppose une réorganisation dans la division du travail entre les hommes et les femmes qui met à l'avant-plan la question de la CTF. En moyenne, en 2007, pour ces pays, près de 60 % des couples étaient considérés comme faisant partie des familles à deux rapporteurs de revenu (OCDE, 2011 : 40). Lorsque les deux parents travaillent, le problème de la CTF se pose davantage puisque les tensions associées à celle-ci sont décuplées par le fait que les rôles de père et mère doivent être joués de concert avec les obligations professionnelles de chacun des parents. La complémentarité des rôles qui prévaut lorsque l'un des deux parents reste à la maison pour s'occuper des enfants n'est dès lors plus la même et nécessite des ajustements qui influencent considérablement la dynamique familiale et peuvent venir exacerber les conflits entre les membres de la famille.

Le Québec se situe au-dessus de cette moyenne en ce qui concerne les familles biactives. En 2006, en effet, 76,8 % des familles biparentales avec au moins un enfant de 15 ans ou moins avaient deux parents actifs. Une augmentation significative par rapport à 1976, où 33,6 % des couples étaient composés de deux parents au travail (Statistique Canada, *Enquête sur la population active [EPA] 1976-2006*, dans Mercure, 2008). En 2008, ce sont 27,9 % des Québécois et Québécoises âgés de 25 à 44 ans qui faisaient partie d'un couple à deux revenus avec enfant de 12 ans et moins, et 20,3 % des adultes de la même catégorie d'âge faisaient partie d'un ménage à deux revenus sans enfant. Pour la même année, ils étaient 9,7 % à vivre dans un couple à un revenu avec enfant de 12 ans et moins, et 6,1 % à vivre dans la même situation, mais sans avoir d'enfant à charge (ISQ, 2009 : 10).

¹⁰ http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2009/Capsule_10ans.pdf.

3.1.4 Familles monoparentales

Le nombre de familles monoparentales a également augmenté. L'Institut de la statistique du Québec (2009) indique qu'en 1981, la proportion de ce type de famille était de 15,2 %, alors qu'elle est de 24,9 % en 2006. Il est aussi intéressant de constater que la composition de ces familles est différente puisqu'en 1981, 83,2 % de femmes en étaient les chefs alors que cette proportion passe à 76,8 % en 2006 (ISQ, 2009). Pour ce qui est de la situation d'emploi, on constate au tableau 2 (présenté plus haut), que le taux d'emploi des familles monoparentales en 2008, est inférieure à celles des familles à deux revenus. Ainsi, toujours pour l'année 2008, les familles à deux revenus affichent un taux d'emploi de 87 %, alors que celui des familles monoparentales est de 75,4 % (ISQ, 2009). Le taux d'emploi des femmes qui sont chefs de famille monoparentale est de 73,1 % alors que celui des hommes est de 85,3 % (ISQ, 2009). On verra dans la revue de la littérature que la monoparentalité se répercute sur les capacités à concilier le travail et la famille. L'absence de support de la part d'un conjoint ainsi que la situation financière souvent plus difficile sont des facteurs pouvant aggraver le conflit travail-famille.

3.1.5 Partage des tâches : Inégalités femmes-hommes

La participation des deux parents au marché du travail amène un déséquilibre dans le partage des tâches entre les femmes et les hommes qui augmentent la difficulté de concilier le travail et la famille pour les mères. « Dans les pays où le taux d'emploi féminin est élevé, un plus grand nombre d'hommes consacrent du temps au travail non rémunéré¹¹. Cependant dans tous les pays de l'OCDE, les femmes consacrent plus de temps au travail non rémunéré que les hommes dans une journée moyenne, peu importe le taux d'emploi féminin dans le pays » (OCDE, 2011 : 42). C'est également le cas au Québec. Le tableau 3 (ci-dessous) indique que dans cette province, depuis 1986, les heures consacrées aux activités professionnelles et aux tâches domestiques ont évolué dans le temps. Les hommes ont, il est vrai, augmenté le nombre d'heures qu'ils consacrent aux tâches domestiques (0,4 heure par jour), mais ce sont encore les femmes qui y consacrent le plus de temps. Ainsi, bien qu'elles aient augmenté leur investissement de temps dans l'univers professionnel, les femmes ont à peine diminué le temps qu'elles consacrent à la vie domestique (0,2 heure par semaine).

¹¹ Dans ce document de l'OCDE (2011 : 42), les activités de soin et de garde sont considérées comme les principales formes de travail non rémunérées.

Tableau 3 Moyenne quotidienne de temps¹², en heures, consacré aux tâches domestiques et aux activités professionnelles

	Tâches domestiques hommes	Tâches domestiques femmes	Activités professionnelles hommes	Activités professionnelles femmes
1986	2,9	5,1	8,9	7,2
1992	3,2	4,8	9,2	7,9
1998	3,4	4,9	9,0	7,7
2005	3,6	4,9	9,5	8,3

Source : Denis LAROCHE, « Emploi du temps des hommes et des femmes vivant avec un conjoint au Québec, 1986-2005 », *Données sociodémographiques en bref*, vol. 13, n° 1, octobre 2008, compilation de l'ISQ d'après les données de Statistique Canada, Enquête sociale générale, fichiers de microdonnées.

On remarquera également que le nombre d'heures consacrées aux activités professionnelles a augmenté autant chez les hommes que chez les femmes, ce qui ne favorise pas la conciliation travail-famille. Les parents sont donc de plus en plus nombreux à devoir partager leur temps entre le travail et la vie familiale. Afin de mieux appréhender le quotidien des familles, les prochains paragraphes insistent sur le temps qu'ils consacrent au travail.

3.2 RÉPARTITION DU TEMPS TRAVAIL-FAMILLE ET CONFLIT DE TEMPS RESSENTI AU QUÉBEC

3.2.1 Temps de travail

La recension de la littérature qui sera présentée dans la prochaine section indique que le nombre d'heures consacrées au travail est une variable importante à considérer pour comprendre le conflit famille-travail.

3.2.2 Semaine habituelle de travail

En 2008, la semaine habituelle de travail s'établissait à 37,8 heures pour l'ensemble des travailleurs québécois âgés de 25 à 44 ans. Parmi eux, les parents étaient 68,2 % à travailler entre 35 et 40 heures par semaine, alors que 20,1 % travaillaient selon un horaire court, c'est-à-dire moins de 35 heures par semaine et 11,6 % consacraient plus de 40 heures à leur emploi (voir le tableau 15 en annexe 3). En comparaison avec les adultes sans enfant, les parents étaient plus nombreux à travailler selon des horaires courts ou longs. Dans les faits, plus de mères travaillaient selon un horaire court alors que les pères travaillent selon un horaire long (ISQ, 2009 : 33).

¹² Le tableau indique la durée moyenne par participant, c'est-à-dire « le temps moyen alloué à la pratique d'une activité chez ceux qui ont effectivement exercé l'activité considérée aux cours de la journée couverte par le budget-temps. » (Laroche, 2008 : 1).

Tableau 4 Pourcentage de travailleurs âgés de 25 à 44 ans en fonction de leur horaire de travail en 2008

	Femmes sans enfant	Mères	Hommes sans enfant	Pères
Taux de travailleurs avec horaire court en 2008 (moins de 35 heures)	26,1 %	31,6 %	Situation observable seulement chez les femmes (les pères s'en prévalent peu ou pas)	
Taux de travailleurs avec horaire long en 2008 (plus de 40 heures)	Situation observable seulement chez les hommes		13 %	18,9 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* dans ISQ (décembre 2009 : 32-33).

3.2.3 Heures réelles travaillées

Le nombre d'heures réelles travaillées est révélateur de la difficulté de la conciliation du travail avec la vie de famille pour plusieurs parents (voir les tableaux 16 et 17 à l'annexe 4). Bien que l'horaire habituel de travail soit le même pour les parents et les adultes qui n'ont pas d'enfant, il existe un écart important entre ces deux groupes lorsque les heures réelles de travail sont considérées. En effet, les personnes en emploi qui ont des enfants travaillent, en heures réelles, 3,7 heures de moins par semaine que les adultes sans enfant. Cette différence est encore plus marquée entre les heures réelles travaillées par les mères et celles travaillées par les femmes sans enfant – un peu plus de 300 heures pour une différence hebdomadaire de 5,8 heures par semaine. Un écart marqué entre les genres est aussi observable concernant le nombre d'heures annuelles d'absence pour obligations personnelles et familiales : pour 2007, les femmes cumulaient 80,6 heures contre 19,5 heures pour les hommes¹³.

Ces différences entre les heures réelles travaillées par les parents et celles travaillées par les adultes sans enfant s'expliquent, en partie, par les heures d'absence en raison d'obligations personnelles ou familiales. Les parents s'absentent en fait 7 fois plus que les autres travailleurs pour ces raisons (177,8 contre 23,8 heures). Les parents dont les enfants sont d'âge préscolaire sont ceux qui s'absentent le plus. La maladie et l'incapacité sont aussi des motifs qui permettent d'éclairer la différence entre le nombre d'heures de travail des parents par rapport à celui des adultes sans enfant. Les premiers, et plus précisément les mères, sont ceux qui s'absentent le plus pour ces raisons. Il en sera par ailleurs question dans la section qui traite de l'impact de la conciliation travail-famille sur la santé.

3.2.4 Horaire de travail

Comme le montrera la synthèse de la littérature sur cette question, le temps de travail n'est pas le seul facteur qui peut avoir un impact sur la difficulté à conjuguer la vie familiale et la vie professionnelle. L'horaire de travail joue aussi un rôle important. Pour les parents de jeunes enfants et ceux dont les enfants vont à l'école, l'horaire qui permet de mieux gérer la

¹³ Institut de la statistique du Québec, *Portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail*, vol. 4 (2), tableau 3.13, p. 181, à partir des données de *l'Enquête sur la population active*.

vie économique et la présence auprès des enfants et au sein de la famille est l'horaire normal de jour. Pourtant, le pourcentage des travailleurs de 25 à 44 ans qui occupent un emploi selon un horaire normal de jour est en diminution (voir le tableau 18 en annexe 5). En 1992, 82,6 % de ce groupe de travailleurs occupaient un emploi de « 9 à 5 ». En 2005, ils sont 73,9 % dans cette situation (Mercure, 2008 : 158). Il reste donc une bonne part des travailleurs à qui s'appliquent des horaires atypiques.

En 2005, 3,4 % des travailleurs de 25 à 44 ans travaillaient sur des quarts de travail de soir, 2,7 % des quarts de nuit, 9,1 % avaient des horaires rotatifs et enfin, 2 % des horaires brisés¹⁴. Cela porte à 19,1 % la somme des travailleurs québécois qui travaillent selon un horaire peu prévisible (Mercure, 2008 : 158-160).

Par ailleurs, si une part importante des travailleurs a accès à un horaire flexible (c.-à-d. pouvoir faire varier les heures de départ et d'arrivée du milieu de travail), on remarque toutefois que le pourcentage de travailleurs utilisant ce type d'horaire n'a presque pas bougé entre 1992 et 2005 pour les hommes, même s'il y a eu augmentation en 1998. Il a augmenté un peu dans le cas des femmes passant de 29,8 % à 32,7 % (Mercure, 2008 : 160). On sait pourtant que ce type d'horaire facilite la CTF. Par ailleurs, une donnée surprenante porte sur la réduction du taux de travailleurs à domicile (télétravail par exemple). Il est étonnant en effet que ce mode de travail ait diminué de presque 6 % autant chez les hommes et les femmes, alors que cette forme de travail est souvent présentée comme une solution à la CTF (Najem et Tremblay, 2010). Des recherches sont nécessaires sur ce point pour mieux comprendre ce qui fait que ce mode de travail ne s'avère pas plus populaire auprès des employeurs et des parents travailleurs.

Tableau 5 Pourcentage d'utilisation des mesures facilitant la CTF

	Horaire flexible		Travail à domicile	
	H	F	H	F
1992	39,8 %	29,8 %	22,5 %	22,6 %
1998	43,7 %	29,5 %	22,4 %	20,4 %
2005	40,4 %	32,7 %	17,0 %	16,8 %

Il est facile d'imaginer que la réalité du monde du travail, comme elle vient d'être présentée, peut engendrer des tensions pour les travailleurs qui composent aussi avec des responsabilités familiales, plus particulièrement pour les mères qui traditionnellement étaient celles qui s'en acquittaient.

¹⁴ Heures brisées : « horaire de travail quotidien divisé en deux parties distinctes. » (Mercure, 2008 : 160).

3.2.5 Exigences du travail

De manière générale, le rythme de la vie contemporaine est exigeant. En effet, en 2005, 46,6 % des travailleurs québécois à temps plein âgés de 25 à 44 ans se disaient pressés par le temps (voir le tableau 19 en annexe 6). Cette proportion est plus forte chez les femmes de 25 à 44 ans qui sont actives à temps plein sur le marché du travail. En moyenne, celles-ci disent ressentir davantage la pression du temps que leurs homologues masculins.

Le fait de composer avec les exigences de la vie professionnelle et l'engagement dans la vie familiale ajoute au conflit relié au temps ressenti par les parents travailleurs québécois. La présence d'enfants de moins de 12 ans augmente la pression temporelle ressentie tant par les hommes que par les femmes comparativement aux travailleurs sans enfant. L'écart reste tout de même important entre les pères et les mères avec enfants de moins de 12 ans.

Les femmes avec enfant de moins de 12 ans sont 55,5 % à ressentir cette tension alors que celles dont les enfants sont plus âgés ou qui n'ont pas d'enfant sont 45,9 % à la vivre. Pour les hommes, ces proportions sont respectivement de 45,8 % pour les hommes avec enfant de moins de 12 ans et de 42,4 % pour les autres.

Le tableau 19 en annexe 6 montre que la tension temporelle ressentie par les travailleurs à temps plein n'est pas sans conséquence pour eux. Ils sont en effet nombreux à réduire leurs heures de sommeil lorsqu'ils sentent qu'ils ont besoin de plus de temps. Un nombre important d'entre eux se sentent insatisfaits de leurs accomplissements au cours de la journée et éprouvent de la tension du fait de ne pas arriver à faire ce qu'ils avaient prévu. Plusieurs se sentent tendus lorsqu'ils manquent de temps et sont inquiets de ne pas pouvoir consacrer suffisamment de temps à leur famille ou à leurs amis. Cela n'est pas étonnant puisque les couples avec enfant affirment dans une proportion de 93,9 % que la famille et la vie de couple représentent, pour eux, les valeurs les plus importantes alors que seulement 4,3 % affirment que c'est leur vie professionnelle (Mercure, 2008 : 167). La tension est donc réelle pour ceux dont le travail compromet leur capacité à s'investir suffisamment auprès de leur famille. Encore là, les mères sont celles qui ressentent le plus cette tension.

Tableau 6 Attitude par rapport au temps chez les travailleurs à temps plein âgés de 25 à 44 ans au Québec en 2005 (pourcentage de réponse affirmative)

	Avec enfant(s) de moins de 12 ans		Sans enfant de moins de 12 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Lorsque vous avez besoin de plus de temps, êtes-vous porté à réduire vos heures de sommeil?	52 %	59 %	49 %	59 %
À la fin de la journée, avez-vous souvent l'impression que vous n'avez pas accompli ce que vous voulez accomplir?	63 %	54 %	52 %	48 %
Vous inquiétez-vous du fait que vous ne consacrez pas assez de temps à votre famille ou à vos amis?	68 %	47 %	64 %	48 %
Êtes-vous constamment tendu parce que vous voulez accomplir plus que vous ne pouvez en faire?	53 %	34 %	45 %	36 %
Vous sentez-vous souvent tendu quand vous manquez de temps?	74 %	54 %	74 %	57 %

Source : Compilation spéciale de l'ISQ à partir de *L'Enquête sociale générale*, Cycle 19 (2005) de Statistique Canada dans ISQ (2009 : 44).

3.3 UTILISATION DES MESURES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE PAR LES PARENTS

3.3.1 Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est parfois considéré comme un moyen intéressant de mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Des nuances sont toutefois importantes à établir. En effet, dans une économie mondialisée, la flexibilité ou l'aménagement du temps de travail peuvent, lorsqu'ils sont exigés par l'employeur par exemple, se traduire pour les employés par un horaire non favorable à la vie familiale. Même quand il est l'objet d'un choix par le travailleur, ce régime de travail a des incidences sur le salaire horaire, généralement plus faible. Les travailleurs à temps partiel bénéficient aussi souvent de moins d'avantages sociaux que les employés à temps plein (ISQ, 2009). De plus, les pays qui choisissent de favoriser le travail à temps partiel pour répondre aux besoins des parents en emploi le font au détriment d'un principe d'égalité entre les sexes. Les femmes sont en effet davantage représentées dans ce type d'emploi et peuvent ainsi être fragilisées économiquement (Esping-Andersen, 2008).

En effet, le travail à temps partiel est trois fois plus fréquent chez les femmes que chez les hommes. De manière générale, ce régime d'emploi représente 20 % de l'emploi féminin et 5 % de l'emploi masculin. Bien que le travail à temps partiel des mères ait diminué entre 1976 et 2008, passant de 26,8 % à 19,4 %, c'est encore dans cette catégorie de travailleurs

qu'on retrouve le plus haut pourcentage d'employés à temps partiel. La présence d'enfants n'a pas le même effet sur le régime d'emploi des pères. À l'inverse de leur partenaire, ces derniers affichent des taux de travail à temps partiel plus bas que les hommes sans enfant. Ainsi, en 2008, le taux de temps partiel était cinq fois plus important chez les mères que chez les pères (voir le tableau 20 à l'annexe 7), alors qu'il n'était que deux fois plus important chez les femmes sans enfant par rapport aux hommes dans la même situation (ISQ, 2009 : 19).

Il est à noter que les chefs de famille monoparentale sont beaucoup plus nombreux à occuper un emploi à temps partiel. Parmi l'ensemble des travailleurs, ils représentent en 2008 la proportion de travailleurs à temps partiel la plus élevée avec un taux de 15,1 % comparativement à 11,8 % pour les travailleurs de familles à deux revenus (ISQ, 2009). Ce phénomène est évidemment plus accentué parmi les femmes puisque les mères monoparentales représentent 17,6 % des travailleuses à temps partiel. On peut expliquer ce phénomène par le fait que les ménages monoparentaux choisiraient davantage ce type d'horaire pour « y arriver ». L'ISQ souligne d'ailleurs que le fait d'avoir au moins un enfant à charge a plus d'impact sur le régime de travail des mères monoparentales que sur celles de familles à deux revenus (ISQ, 2009 : 22).

Une proportion importante des travailleurs à temps partiel de 25 à 44 ans ont choisi ce régime de travail. Ils sont en effet 65,1 % à faire ce choix en 2008. Le temps partiel volontaire a progressé pour les deux sexes entre 1997 et 2008, mais reste plus important chez les femmes, et les mères sont les plus nombreuses à choisir volontairement de travailler à temps partiel. L'écart entre les deux sexes s'est toutefois réduit de manière importante entre les deux périodes (ISQ, 2009 : 20).

Tableau 7 Part du temps partiel volontaire (par rapport au non volontaire¹⁵) chez les pères et les mères et les hommes et les femmes sans enfant

	1997	2008
Temps partiel volontaire pour les mères au Québec	66,3 %	72,8 %
Temps partiel volontaire pour les pères au Québec	33,9 %	55,4 %
Temps partiel volontaire femmes sans enfant	46,0 %	63,2 %
Temps partiel volontaire hommes sans enfant	37,0 %	56,4 %

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, ISQ (décembre 2009 : 21).

La moitié des parents qui choisissent de travailler à temps partiel le font pour prendre soin des enfants (voir les tableaux 21 et 22 en annexe 8). Ils sont 10 % à privilégier ce régime de travail en raison d'autres obligations personnelles ou familiales. Ce pourcentage reflète encore là largement le choix des mères, car les pères sont très peu nombreux à évoquer ces

¹⁵ Le travail à temps partiel non volontaire signifie qu'à cause de la conjoncture économique, l'individu n'a pu trouver que du travail à temps partiel (ISQ, 2009).

motifs pour expliquer leur décision de travailler à temps partiel. Encore ici, l'âge de l'enfant influence le choix des mères qui travaillent à temps partiel. Le pourcentage des femmes qui travaillent moins de 30 heures par semaine par choix diminue en effet quand l'enfant atteint l'âge de fréquenter l'école.

La comparaison avec la situation des parents ontariens et canadiens au sujet du travail à temps partiel, et des raisons qui motivent ce choix, offre une occasion intéressante de réfléchir à l'impact de la politique familiale québécoise, notamment des services de garde, sur la participation des mères au marché du travail. Les Ontariennes et les Canadiennes sont, en effet, plus nombreuses à travailler à temps partiel. Elles sont aussi plus nombreuses à le faire volontairement et à invoquer le motif « soins aux enfants » pour expliquer leur choix.

Tableau 8 Comparaison du taux de temps partiel et du taux de temps partiel volontaire selon le choix chez les mères québécoises, ontariennes et canadiennes en 2008

	Mères québécoises	Mères ontariennes	Mères canadiennes
Travail à temps partiel	19,4 %	23,0 %	24,4 %
Travail à temps partiel volontaire	72,8 %	n. d.	78,5 %
Choix du temps partiel en raison des soins à prodiguer aux enfants	54,2 %	71,5 %	70,8 %

Source : Compilation spéciale de l'ISQ à partir des données de *L'Enquête sur la population active* de Statistique Canada, dans ISQ (2009 : 23).

3.3.2 Aide offerte par les employeurs

L'aide offerte par les employeurs du Québec varie selon les milieux de travail. Toutefois, en 2005, entre 48,7 % et 49 % des employeurs disaient avoir implanté des mesures de CTF. Par contre, l'Enquête sur l'emploi et le recrutement au Québec montre que lorsque les employeurs sont interrogés sur les mesures qui nécessitent de l'amélioration dans leur entreprise, sur un total de neuf, la conciliation travail-famille arrive au dernier rang (CETECH, 2006 dans Mercure, 2008). Seulement 25,3 % à 32,2 % des employeurs québécois considéraient en 2005 qu'il s'agissait d'un secteur de gestion des ressources humaines qui a besoin de beaucoup d'amélioration (Mercure, 2008 : 64).

Les données sur l'utilisation des principales mesures implantées et pratiquées dans les entreprises québécoises démontrent que le taux de recours à ces programmes ne dépasse pas les 40 % des travailleurs (voir le tableau 9). De plus, le travail à domicile est utilisé dans une proportion très faible pour des motifs de CTF. Enfin, ce sont généralement les femmes qui sont proportionnellement plus nombreuses à avoir comme motif principal le fait d'avoir à équilibrer le travail et la vie familiale. Les auteurs de l'étude (Najem et Tremblay, 2010) ne se prononcent pas au sujet de la faible utilisation des mesures, mais la revue de littérature qui sera présentée dans la section suivante montre qu'il ne suffit pas que des mesures soient

disponibles pour que les travailleurs s'en prévalent. La culture organisationnelle et le fait que les mesures qui sont mises en place correspondent aux besoins des parents sont des facteurs à considérer.

Tableau 9 Utilisation des principales mesures de conciliation travail-famille implantées et pratiquées au Québec parmi l'ensemble des travailleurs¹⁶

	Hommes	Femmes
Semaine comprimée	5,23 %	6,64 %
Heures d'arrivée ou de départ qui varient	37,05 %	31,42 %
Heures supplémentaires connues à l'avance	38,17 %	34,48 %
Fait aussi son travail à domicile	28,10 %	24,32 %
Heures à domicile déclarées et payées	35,86 %	38,29 %
Travail à domicile pour les exigences du travail	60,59 %	61,83 %
Travail à domicile pour concilier travail-famille	5,15 %	7,78 %
Désire réduire ses heures de travail	7,76 %	8,07 %
Motif : obligations familiales	40,73 %	48,35 %
Travaille moins d'heures, entente avec employeur	3,8 %	8,93 %
Motif : obligations familiales	8,02 %	30,24 %

Conclusion

Cette section a établi que les travailleurs qui ont des enfants à charge subissent de la tension du fait d'avoir à concilier leurs charges professionnelles et familiales. En effet, le portrait dressé ici montre que les familles dont le ou les chefs occupent un emploi sont maintenant majoritaires. La CTF ne s'articule donc plus autour de la complémentarité des rôles dans le couple (père pourvoyeur, femme responsable de l'univers domestique), mais bien autour de la gestion du temps entre le travail et la famille pour les deux parents. La situation de plus en plus répandue où les parents travailleurs doivent jongler avec plusieurs rôles conduit ceux-ci à s'absenter de manière importante du travail en plus de les empêcher d'être pleinement satisfaits de leur investissement auprès de leur famille. Leur bien-être et par conséquent celui de leur famille est donc affecté par cette situation.

Dans un contexte où le travail s'intensifie en termes de temps, mais aussi en matière d'effort individuel (intellectuel, cognitif et émotif) (Mercure, 2008 : 163), la situation du marché du travail actuel ne peut qu'accentuer la pression vécue par les parents. Cette pression est, comme le démontre la prochaine section, fortement associée au développement de problèmes de santé physique et mentale ainsi qu'à une difficulté plus importante à privilégier

¹⁶ Najem et Tremblay (2010).

de saines habitudes de vie chez ces travailleurs. Certaines caractéristiques familiales contribuent à instaurer cette dynamique et jouent un rôle important pour mieux comprendre le conflit travail-famille. Dans une perspective de santé publique, ces données, additionnées à celles de la recension des politiques de conciliation travail-famille présentes dans d'autres pays, viennent alimenter la réflexion quant aux mesures qui peuvent être mises en place pour contribuer à l'amélioration de la santé des parents travailleurs québécois.

4 REVUE DE LA LITTÉRATURE SUR LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET LA SANTÉ DES PARENTS TRAVAILLEURS

Avec l'objectif de réfléchir aux politiques de conciliation travail-famille susceptibles de favoriser la santé des mères et des pères en emploi, il est important de mettre à jour les connaissances scientifiques relatives aux impacts de la difficulté à conjuguer les exigences professionnelles et la vie familiale avec la santé. Cette étape est d'autant plus importante que les études sur cette question se sont multipliées au cours des années 2000.

Déjà, en mars 2005, l'INSPQ publiait une première revue de littérature sur cette question. À partir entre autres de deux méta-analyses (Allen, Herst, Bruck, et Sutton, 2000; Kossek et Oseki, 1998), le document avait montré que cette problématique a des incidences réelles pour les individus, les couples, les familles, les milieux de travail et même sur les coûts des services de santé¹⁷.

Pour ne relever que les points principaux de cette première revue de la littérature, les deux méta-analyses avaient permis d'établir des liens entre la difficile conciliation travail-famille et une insatisfaction par rapport à la vie en général, l'emploi et la vie familiale. Ces résultats avaient d'ailleurs été confirmés par l'étude québécoise de St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignanc (2002) auprès de 1306 parents travailleurs (76 % femmes, 24 % hommes, âge moyen de 40 ans; 52 % ont au moins deux enfants) pour qui la difficulté à concilier le travail et la famille était significativement corrélée à une insatisfaction par rapport à la vie en général (-0,073; $p < 0,01$), à l'emploi (-0,087; $p < 0,01$) et à la vie familiale (-0,124; $p < 0,01$). La revue de la littérature avait aussi soulevé des constats alarmants au sujet de l'impact de cette problématique sur la santé mentale. Dans leur méta-analyse, Allen et ses collègues (2000) ont en effet établi une corrélation élevée entre la conciliation travail-famille et la dépression ($d = 0,32$; $n = 5137$). L'étude de Frone (2000), quant à elle, montrait des liens avec les troubles de l'humeur, l'anxiété et la dépendance à l'alcool et aux drogues.

Outre l'impact de la conciliation travail-famille sur la santé mentale, la synthèse de 2005 soulignait aussi les effets de ce problème sur la santé physique : hypertension, taux de cholestérol sériques élevés, troubles cardiovasculaires et gastro-intestinaux, allergies et migraines (Duxburry, Higgins, Lee, et Mills, 1991; Frone, Russell, et Barnes, 1996; Thomas et Ganster, 1995). La difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales a également été associée à l'augmentation de symptômes psychosomatiques comme la fatigue, le manque d'appétit et la tension nerveuse (Allen et collab. 2000).

4.1 IMPACTS DES DIFFICULTÉS DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Les prochaines pages proposent une mise à jour de la revue de la littérature scientifique sur cette question. Les études sélectionnées font état des connaissances développées dans les années 2000 sur l'impact de la difficulté à concilier la famille et le travail sur la santé mentale, sur la santé physique et sur les habitudes de vie des parents travailleurs.

¹⁷ Pour ce dernier point, voir Duxburry, Higgins et Johnson (1999).

4.1.1 Santé mentale

Des chercheurs en provenance de disciplines diverses se sont intéressés aux impacts des difficultés à concilier le travail et la vie familiale sur la santé physique et mentale des individus de même que sur leurs relations conjugales et familiales (Bianchi, Casper, et Berkowitz King, 2005). Les résultats de ces travaux permettent d'affirmer sans équivoque que la conjugaison de ces deux domaines de vie¹⁸ peut entraîner des conséquences négatives pour la santé mentale et physique des individus, et ce, malgré certaines limites théoriques et méthodologiques reliées à ce genre d'études (Bellavia et Frone, 2008, Geurts et Demerouti, 2003).

Les recherches récentes analysées dans le cadre de cette mise à jour de la littérature confirment que la conciliation du travail et de la famille ne se fait pas sans conséquence pour les individus qui naviguent entre ces deux sphères de vie. Ces études montrent que, de manière générale, les personnes qui éprouvent des difficultés à concilier leurs obligations professionnelles et leurs activités familiales sont moins satisfaites de leur vie (Brotheridge et Lee, 2005; Demerouti et Geurts, 2004; Hill, 2005; Pasupuleti, Allen, Lambert, et Cluse-Tolar, 2009). La conjugaison des activités familiales et professionnelles a aussi un impact sur la santé mentale des individus et sur leur bien-être (Grywacz, 2000; Van Rijswijk, Bekker, Rutte, et Croon, 2004). Dans une recherche américaine, par exemple, Wang Afifi, Cox et Sareen (2007) rapportent que, comparativement à des personnes qui ont un meilleur équilibre travail-famille, les répondants qui déclarent avoir plus de difficulté à concilier le travail et les obligations familiales présentent un taux de prévalence plus élevé de problèmes de santé mentale dans le mois précédent l'enquête. Ces résultats s'observent tant chez les femmes (22,81 %) que chez les hommes (19,01 %). Un phénomène semblable a été observé par Ommens, Geurts et Scheepers (2007). Les participants à leur étude qui témoignaient d'une plus grande difficulté à concilier le travail et la famille étaient aussi ceux qui rapportaient plus de problèmes de santé mentale.

La difficulté à concilier la vie professionnelle et la vie familiale a aussi été associée à une moins bonne santé mentale chez des fonctionnaires du Japon, de la Finlande et de l'Angleterre. Dans ces trois pays, la santé mentale des parents seuls était la plus touchée (Chandola et collab., 2004). Peeters, Montgomery, Bakker et Schaufeli (2005), de même que Innstrand et ses collaborateurs (2008) ont quant à eux identifié un lien entre la combinaison des exigences familiales et professionnelles et l'épuisement professionnel.

Dans une rare étude canadienne sur le sujet, Glynn, MacLean, Forte et Cohen (2009) ont décelé chez les 716 participantes une forte association ($R^2 = 0,23$; $F [13, 13,702] = 17,04$; $p < 0,0001$; $\beta = -0,26$; $p < 0,0001$) entre le fait de se sentir surchargé en termes des différents rôles occupés et une santé mentale fragilisée. La tension temporelle reliée à la nécessité de répondre aux demandes professionnelles tout en s'investissant dans la vie

¹⁸ De manière générale, les études portant sur la conciliation travail-famille et la santé se sont davantage intéressées à l'interaction entre l'univers familial et le travail. Le cadre conceptuel présenté plus tôt dans ce document invite toutefois à considérer d'autres sphères de vie comme l'implication dans la communauté ou encore les activités de loisirs. Par exemple, il pourrait être intéressant d'explorer comment la participation citoyenne ou la pratique d'un sport peuvent être source de conflits dans l'équilibre de vie des parents travailleurs.

familiale est, quant à elle, associée à la dépression. Une réalité plus fréquente chez les femmes que chez les hommes et moins présente chez les travailleurs à plus haut revenu (Roxburgh, 2004). Sur ce dernier point, l'étude de Jacobshagen et collab. (2005) permet de penser qu'un salaire élevé n'agit tout de même pas comme une garantie contre l'impact de la conciliation travail-famille sur la santé mentale. Ces auteurs ont observé un sentiment d'irritation et une humeur dépressive chez des gestionnaires de haut niveau qui vivaient un degré élevé de conflit travail-famille.

Une étude québécoise récente (Vézina, Cloutier, Stock et collab. 2011) permet de constater les effets des responsabilités familiales sur la santé mentale des travailleurs québécois. Dans cette province, les travailleurs âgés de 25 ans et plus ayant des niveaux élevés de responsabilités familiales sont proportionnellement plus nombreux à présenter un niveau modéré ou élevé de détresse psychologique (42 % contre 30 et 31 % pour les travailleurs avec des responsabilités familiales qualifiées de moyennes ou faibles) et à avoir des symptômes dépressifs (respectivement, 18 %, 11 % et 13 %).

Il semble également que le fait de devoir composer avec la vie familiale et un emploi a des incidences à long terme pour les travailleurs. Comme le montre l'étude longitudinale de Geurts et Demerouti (2003), l'absence d'espace pour récupérer du stress vécu au travail en raison de responsabilités familiales amène les travailleurs à vivre des épisodes dépressifs et à avoir des malaises physiques comme des maux de dos, de la fatigue et des douleurs abdominales. Chez les travailleuses finlandaises de l'étude de Kinnunen, Geurts et Mauno (2004), les difficultés de CTF étaient significativement associées à la présence de symptômes psychologiques un an plus tard. Les difficultés reliées à la CTF sont vécues différemment chez les hommes. En ce qui les concerne, les insatisfactions ressenties quant aux difficultés de concilier travail et famille permettent de prédire les difficultés de conciliation un an plus tard. En plus de souligner l'importance de considérer la variable genre dans les études sur la conciliation travail-famille, cette étude montre que le conflit travail-famille a des conséquences négatives pour la santé chez les deux sexes.

On remarque également que les mères seules ont un degré plus élevé de difficulté à concilier travail et famille que les autres parents (Minotte, 2012) et qu'elles souffrent davantage de difficultés associées à la détresse psychologique (Dziak et collab., 2010). De plus, comparativement aux familles biparentales, elles ont moins de temps à consacrer aux activités parentales (Burton et Phipps, 2007). Les familles monoparentales vivent donc des problèmes importants en termes de CTF, voire plus de problèmes que les familles où les deux parents travaillent. Le fait d'être un parent seul rend la conciliation plus difficile et peut même devenir un obstacle à l'emploi. Il a été constaté par exemple que les mères monoparentales ont plus souvent recours à l'aide sociale (Cibattari, 2007; Gemelli, 2008).

Ce phénomène a d'ailleurs été soulevé à travers les données présentées plus tôt (voir chapitre 3) où les familles monoparentales avaient un taux d'emploi plus faible et représentaient la plus importante proportion de travailleurs à temps partiel. Cette situation rend la condition des familles monoparentales plus précaire et se répercute sur l'équilibre travail-famille. En effet, les familles monoparentales ou biparentales qui sont préoccupées par leur situation financière vivent plus de conflits travail-famille et davantage de stress que celles qui ne le sont pas (Duxbury et Higgins, 2001; Burton et Phipps, 2010). Cela n'est pas

sans impact puisque, parmi les familles qui vivent des difficultés de CTF, celles qui ont de faibles revenus expérimentent plus de tensions familiales et vivent donc plus de stress (Ford 2010). Les situations de tensions, telles que les difficultés conjugales, par exemple, ont également des répercussions sur la conjugaison des rôles de parents et de travailleurs ainsi que sur la santé de ceux-ci (Bellavia et Frone 2005).

4.1.2 Santé physique

À l'exception de celles qui seront présentées dans les prochains paragraphes, les études qui se sont intéressées à l'impact de la conciliation travail-famille sur la santé physique datent d'avant les années 2000. De manière générale, elles indiquent que les personnes qui ont de la difficulté à trouver un équilibre de vie sont plus susceptibles de déclarer avoir un moins bon état de santé (Frone, Russell, et Cooper, 1997; Grandey et Cropanzano, 1999). C'est aussi ce que montre l'étude plus récente de Winter, Roos, Rahkonen, Martikainen et Lahelma (2006) auprès d'employés municipaux finlandais pour qui les difficultés à concilier le travail et la famille étaient liées à une auto-évaluation négative de leur santé.

La difficulté à concilier le travail et la vie familiale a aussi été associée à l'hypertension (Frone et collab. 1997), à l'obésité (Grywacz, 2000), à des symptômes psychosomatiques (Burke et Greenglass, 1999; Jacobshagen et collab. 2005) et à des symptômes physiques comme les maux de tête, des maux de dos, de la fatigue, des étourdissements et de la douleur au niveau de l'abdomen et dans la région du cœur (Geurts, Rutte, et Peeters, 1999).

L'étude québécoise de Vézina et ses collègues (2011) sur les conditions de travail, d'emploi et de santé montrent que les travailleurs de 25 ans et plus qui composent avec des responsabilités familiales importantes sont proportionnellement plus nombreux à rapporter des troubles musculo-squelettiques perçus comme étant liés au travail. Ils sont également plus nombreux à avoir eu un accident de travail.

Cette revue de la littérature a permis de repérer une seule étude récente sur l'impact de la conciliation travail-famille sur la santé physique objective. Ce sont en effet des médecins qui ont évalué l'état de santé (taux de cholestérol, poids santé et santé physique) des participants à la recherche de Van Steenberghe et Ellemers (2009). Les résultats indiquent que, pour les 1134 employés hollandais de la firme financière multinationale interrogés pour cette étude, la présence de tensions entre la famille et le travail est associée à un moins bon état de santé, dont un taux de cholestérol plus élevé.

4.1.3 Habitudes de vie

Les défis reliés au fait de devoir jongler avec les responsabilités professionnelles et la vie familiale ne favorisent pas l'adoption de bonnes habitudes de vie (Allen et Armstrong, 2006; Roos, Sarlio-Lahteenkorva, Lallukka et Lahelma, 2007). Un horaire surchargé laisserait moins de temps aux parents pour préparer des repas, surtout des repas santé. La course folle entre le travail, la pratique de sport, les devoirs et la préparation des boîtes à goûter peut faire en sorte de sauter un repas ou d'augmenter la fréquence des repas au restaurant où il est plus difficile de faire des choix santé (Devine, Connors, Sobal, et Bisgoni, 2003). La préparation de repas santé est d'autant plus difficile pour les familles à faible revenu qui

doivent, en plus du manque de temps relié à la conciliation du travail et de la famille, faire des choix en fonction des priorités financières de la famille (Devine et collab., 2003).

Un horaire trop rempli n'a pas qu'un effet sur le temps de préparation des repas. En effet, les membres des familles surchargées mangent moins ensemble et sont plus sédentaires (Grzywacz, 2000). Il semble toutefois que la flexibilité du temps de travail peut influencer les habitudes de vie des familles. Selon Allen et ses collaborateurs (2008), les familles qui ont un horaire plus flexible mangent plus souvent ensemble des repas exempts de malbouffe.

Des données québécoises sur ces questions montrent qu'à 17 h, 44 % des parents n'ont pas prévu ce qu'ils allaient préparer pour le repas du soir, et ce, trois fois et plus par semaine. Dans cette situation, 24 % d'entre eux se tournent vers des repas préparés à l'extérieur (restaurants, plats préparés). Le manque de temps représente, pour 35 % des parents interrogés, le principal obstacle au fait de manger sainement (*Tout le monde à table*, 2011).

Finalement, la difficulté à concilier le travail et la vie familiale a été associée à une augmentation de la consommation d'alcool (Grzywacz, 2003). Au Québec, l'étude de Vézina et collab. (2011) souligne que, par rapport au même groupe de personnes qui ont des responsabilités familiales moyennes ou faibles, les travailleurs de 25 ans et plus qui ont des responsabilités familiales élevées sont proportionnellement plus nombreux à consommer des psychotropes.

Si la pression temporelle vécue par les parents rend l'adoption de saines habitudes de vie plus difficile, certaines caractéristiques familiales peuvent complexifier l'atteinte d'un équilibre même relatif entre les deux sphères que représente l'univers du travail et de la famille. Le nombre et l'âge sont des facteurs reconnus assez unanimement par les chercheurs comme des éléments qui compliquent la conciliation travail-famille (Geurts et Demerouti, 2003; Chandola, 2004; Frone et collab. 1996). D'autres caractéristiques comme la monoparentalité et le revenu doivent également être prises en compte. La monoparentalité rend plus difficile l'atteinte de l'équilibre travail-famille (Dziak, Jenzen et Muhajarine, 2010; Forma, 2009; Winslow, 2005; Byron, 2005). En effet, les familles monoparentales, à la tête desquelles on retrouve plus souvent des femmes ont moins de soutien de leurs proches (absence du père) (Byron, 2005) et également moins de ressources financières (Minnotte, 2012). Et il est reconnu que les choix en matière de saines habitudes de vie sont d'autant plus difficiles à faire dans un tel contexte.

La CTF exerce une influence sur la santé mentale et physique des parents travailleurs ainsi que sur leurs habitudes de vie. Les interventions directement sur ces dimensions sont possibles, mais limitées. La littérature montre toutefois que les conditions de travail, en offrant la possibilité de conjuguer la vie familiale et les engagements professionnels, peuvent exercer une influence sur ces trois éléments.

4.2 IMPACTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La question des conditions de travail en lien avec la conciliation travail-famille et la santé a été peu documentée jusqu'à maintenant au Québec. Pourtant, le domaine des conditions de travail, comme le montrera la section portant sur les politiques publiques, représente un

secteur d'intervention étatique important en matière de CTF. En ce sens, la section qui suit traite de ces enjeux et constitue un apport supplémentaire à la recension de la littérature publiée en 2005 (St-Amour, 2005).

Comme le soulignent également Vézina et ses collègues (2011), les conditions de travail se trouvent au cœur de la problématique de la conciliation travail-famille. Elles influencent la santé des travailleurs de manière directe, mais aussi par le fait que certaines caractéristiques de l'emploi font en sorte d'augmenter la difficulté à combiner la vie familiale et le travail. Comme il a été démontré dans la section précédente, la difficulté de concilier le travail avec la vie familiale influence la santé physique et mentale des travailleurs. Un retour au cadre conceptuel (voir figure 1, p. 6) permet d'illustrer ces impacts.

Les prochaines pages visent donc à documenter l'impact de la composante travail dans l'équation travail-famille. Certaines conditions de travail contribuent à augmenter la difficulté à concilier le travail et la famille et, par le fait même, l'impact de cette difficulté sur la santé des parents travailleurs. Bien que cet aspect soit moins documenté dans la littérature, comme cela est démontré dans le schéma conceptuel, les conditions de travail ont aussi des incidences sur la vie conjugale des travailleurs qui doivent composer avec la réalité travail-famille. Ceux-ci doivent alors composer avec un stress supplémentaire qui peut occasionner des problèmes de santé (St-Amour, 2005). Enfin, la littérature fait état de certaines pratiques de conciliation implantées dans les entreprises qui sont susceptibles de diminuer le conflit travail-famille et de favoriser une meilleure santé des travailleurs. Elles seront donc également explorées.

À l'heure actuelle, il y a suffisamment de données disponibles pour confirmer un lien entre le stress vécu au travail et la santé physique et mentale des travailleurs (Kelloway et collab., 2008). Le stress au travail, comme le montre la méta-analyse de Ford, Heinen, Beth et Langkamer (2007), a aussi un impact sur la capacité des travailleurs à concilier le travail et la famille. En effet, les résultats indiquent que le stress vécu au travail est significativement associé au conflit travail-famille ($0,56, p < 0,01$) et constitue le prédicteur le plus important pour expliquer ce conflit ($R^2 = 0,37; \beta = 0,48; p < 0,05$). Ce qui suggère que le stress vécu au travail a un impact sur le milieu familial, notamment sur la satisfaction de la vie familiale.

4.2.1 Temps de travail

Plus précisément, et sans surprise, les études démontrent que le temps de travail influence la capacité des travailleurs à concilier leur vie familiale et leurs engagements professionnels. Dans une synthèse de la littérature portant sur cette question Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsmo, Tómasson et Kauppinen (2008) concluent que de longues heures de travail et les heures supplémentaires rendent la conciliation travail-famille plus difficile. Le nombre d'heures au travail et leur adéquation avec les préférences des travailleurs ont aussi été identifiés par Allan, Loudoun et Peetz (2007), par Skinner et Pocock (2008) et par Marshall et Tracy (2009) comme étant des éléments qui influencent la possibilité de conciliation travail-famille chez les travailleurs. Les personnes qui occupent des emplois qui exigent un degré important d'investissement en termes de temps et de tâches à accomplir vivent des difficultés à concilier leur travail et leur vie familiale. Elles éprouvent un sentiment de bien-

être moindre (Grönlund, 2007) et davantage de problèmes de santé mentale (Oomens et collab., 2007).

De surcroît, les personnes qui travaillent selon un horaire atypique ont plus de difficultés à concilier leurs activités professionnelles et leur vie de famille (Albertsen et collab., 2008; Jansen, Kant, Kristensen, et Nijhuis, 2003). Ils sont également moins satisfaits de la relation qu'ils réussissent à développer entre le travail et la vie familiale (Parent-Thirion, Marcia, Hurley, et Verneyken, 2007). Ces résultats se vérifient pour les Canadiens qui travaillent selon des quarts de travail, c'est-à-dire « tous les horaires autres qu'un horaire régulier de jour » (Williams, 2008). Ils sont en effet moins satisfaits de leur équilibre famille-travail (Williams, 2008).

De manière intéressante, Chait Barnett, Gareis et Brennan (2008) ont montré que les conditions de travail des mères, plus précisément le fait qu'elles travaillent selon des quarts de travail, ont une incidence, non seulement sur leur propre capacité à concilier le travail et la famille, mais également sur celle de leur conjoint. Cette réalité est encore plus importante pour les familles dont les mères travaillent le soir. En continuité avec les travaux qui viennent d'être présentés, ceux de Demerouti, Guerts, Bakker et Euwema (2004) invitent à penser qu'il est important, en ce qui concerne l'impact de l'horaire de travail sur les difficultés à concilier le travail et la famille, de considérer autant le fait de travailler selon un horaire variable (horaire rotatif) que le moment de la journée où sont effectuées les heures de travail (jour, soir, nuit ou fin de semaine). L'étude portait sur un échantillon de 3122 militaires et leur famille. Les résultats de leur recherche visant à comparer l'impact des horaires rotatifs et de l'horaire de travail en dehors des heures normales de jour montrent que les individus qui travaillent, même de manière régulière, le soir, la nuit ou la fin de semaine vivent des difficultés à concilier leur vie familiale avec leur travail. Ceux qui travaillent selon un horaire rotatif vivent, quant à eux, davantage de frustration en lien avec leur emploi (satisfaction au travail, cynisme, intention de changer d'emploi et efficacité professionnelle). Des changements fréquents de l'horaire de travail sont aussi associés à une moins grande satisfaction en matière de conciliation travail-famille. L'insatisfaction est encore plus grande lorsque ces changements sont annoncés dans un court délai (Parent-Thirion et collab. 2007).

Bolzan et collab. (2007) montrent par le biais d'une recherche qualitative que les pères ont davantage le désir de s'occuper de leurs enfants qu'auparavant. Par exemple, une étude portant sur les pères norvégiens ayant de jeunes enfants montre qu'ils ont tendance plus que les autres (hommes sans enfant ou avec enfant plus vieux) à réduire leurs heures de travail (Dommermuth, 2009). L'auteur conclut que les politiques de congés pour les pères contribuent à cette réduction du travail, il ajoute toutefois que la forte ségrégation des genres sur le marché du travail norvégien (et probablement ailleurs) peut faire en sorte que les pères utilisent moins leur congé parce qu'ils ont, dans la plupart des cas, un revenu plus élevé. Le choix de prendre ou non un congé de paternité devient donc une question économique, mais également une question socioculturelle. C'est ce que confirment les trois études de Gregory et Milner (2008, 2011a, 2011b) qui affirme que le rôle et l'implication des pères ont peu évolué entre autres à cause des rapports de genres ancrés dans la société, particulièrement au sein des milieux de travail.

La question de l'implication des pères est centrale puisque ceux qui ne sont pas en mesure de le faire à cause de leur travail subissent un stress beaucoup plus élevé, vivent de l'anxiété et se disent moins heureux que les autres (Bolzan et collab., 2007). Bolzan et collab. (2007) affirment donc qu'il faut plus de flexibilité en milieu de travail et des congés pour les pères. Une étude australienne du même auteur révèle que les pères, tout comme les mères, qui ont moins de flexibilité et d'autonomie au travail sont ceux qui rapportent le plus d'anxiété, de plus haut niveau de stress et sont moins heureux (Bolzan, 2004). Pourtant, Gregory et Milner (2008) montrent que la présence de mesures et de politiques incite les pères à s'impliquer davantage auprès de leur famille¹⁹.

L'horaire de travail a un impact sur la santé. Le fait d'occuper un emploi avec un horaire irrégulier et difficile à prévoir complique la conciliation travail-famille et peut engendrer des problèmes de santé comme l'insomnie, la fatigue et des difficultés à adopter un mode de vie sain (Bohle, Quinlan, Kennedy, et Williamson, 2004). Les Canadiens qui travaillent selon des quarts de travail sont plus susceptibles que leurs homologues qui travaillent de jour de s'inquiéter de ne pas passer suffisamment de temps avec leur famille. Devant ce fait, les travailleurs de quarts sont plus susceptibles de réduire leurs heures de sommeil, ce qui peut nuire à leur santé. Ils sont aussi plus tendus, comparativement aux autres, en essayant d'accomplir l'ensemble de leurs responsabilités (Williams, 2008). Les quarts de travail ont d'ailleurs été associés à la dépression (Haines, Marchand, Rousseau, et Demers, 2008). Pour les nouveaux parents, le fait de travailler hors des heures diurnes augmenterait les risques de dépression (Perry-Jenkins, Goldberg, Pierce, et Sayer, 2007). Le fait d'avoir peu de contrôle sur son horaire de travail a aussi été déterminé comme étant une variable qui peut avoir un effet sur la santé (Fenwick et Tausig, 2001).

Van Amelsvoort, Jansen, Swaen, van den Brandt et Kant (2004) proposent des pistes de réflexion intéressantes sur la manière d'organiser les quarts de travail rotatifs de façon à diminuer les tensions entre le travail et la famille, notamment lorsque l'emploi est organisé autour d'une rotation de plusieurs quarts de travail (deux à six) ou irréguliers. En effet, l'organisation de la rotation des heures de travail suivant la progression normale d'une journée devrait être priorisée, c'est-à-dire passer d'un quart du matin à celui de l'après-midi ou d'un quart de soir à celui de nuit, etc.

Les études montrent que les horaires atypiques ont un impact sur la CTF. Les parents de l'étude canadienne de Strazdins, Clements, Korda, Broom et D'Souza (2006) qui travaillaient selon ce type d'horaire présentaient un fonctionnement familial plus problématique. Les enfants qui vivaient dans ces familles étaient plus enclins à éprouver des difficultés sociales et affectives. En fait, pour certains, il ne s'agit pas seulement d'un problème d'horaire ou de durée de travail, mais surtout d'un problème de stress vécu en emploi et de la charge émotionnelle transposée à la maison (Allan et collab., 2007). Ainsi, des emplois à forte demande (*High-strain*) combinés à un faible niveau de contrôle de la part des employés peuvent engendrer une moins bonne qualité dans les relations familiales. En fait, les auteurs proposent le concept d'interférence émotionnelle. Pour eux, cette dernière réduit la quantité et la qualité du temps passé en famille, parce que les travailleurs se sentent dans l'incapacité de participer aux activités familiales. Ces derniers doivent se « remettre » de leur

¹⁹ Voir aussi dans la section politique publique.

journée ou de leur semaine de travail (*ibid.*). Ainsi, on peut facilement imaginer que le fait de travailler sur appel complique de manière importante la conciliation travail-famille. L'étude québécoise de Pérodeau, Paquette, Brissette, St-Pierre, Bernier, et Duquette (2001) auprès de 48 professionnelles de la santé met en lumière comment le fait de pouvoir difficilement planifier les activités familiales ou même de devoir annuler celles qui étaient prévues entraîne des frictions avec le conjoint et les enfants, fragilisant ainsi les rapports entre les conjoints. Pour les nouvelles mères de l'étude de Perry-Jenkins et ses collaborateurs (2007), le fait de travailler par quart de travail pouvait prédire les conflits conjugaux. Des employés occasionnels d'un hôtel de luxe, travaillant selon des horaires irréguliers sur lesquels ils avaient peu de contrôle, rapportent eux aussi des effets négatifs sur leur vie familiale et leur vie sociale (Bohle et collab., 2004). Le peu de contrôle sur l'horaire de travail a aussi été identifié par Fenwick et Tausig (2001) comme étant une variable qui influence la satisfaction conjugale et par le fait même la santé des parents.

4.2.2 Exigences du travail

La quantité de travail, plus précisément la surcharge de travail ou le nombre élevé de demandes dans la sphère professionnelle, contribue également à rendre plus difficile l'atteinte d'un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle (Allan et collab., 2007; Butler, Grzywacz, Bass, et Linney, 2005; Dikkers, Geurts, Kompier, Taris, Houtman, et van den Heuvel, 2007). En fait, dans leur étude, Skinner et Pocock (2008) ont identifié cette variable comme étant la plus fortement associée au conflit travail-famille chez les travailleurs à temps complet. La charge de travail a aussi une incidence sur la santé. L'étude d'Ilies, Dimotakis et De Pater (2010) a en effet établi des liens entre ce facteur et la détresse affective, la tension artérielle et le sentiment quotidien de bien-être.

Certaines caractéristiques de l'emploi, comme le peu de possibilités d'avancement, le peu de reconnaissance et le fait d'avoir peu de pouvoir pour décider, ont été associées à des difficultés à concilier le travail et la famille chez de nouvelles mères américaines (Marshall et Tracy, 2009). En outre, ces conditions de travail peuvent engendrer des symptômes dépressifs, particulièrement chez les travailleurs qui ont des enfants (Ertel, Koenen, et Berkman, 2008; Marshall et Tracy, 2009).

Confirmant l'hypothèse de transbordement (*spillover*) entre les caractéristiques de l'emploi et la vie familiale, l'étude de Baker, Demerouti et Dollar (2005) montre comment les personnes qui expérimentent une surcharge au travail rapportent plus de conflits travail-famille et, conséquemment, se sentent plus fatiguées et réagissent davantage aux demandes des membres de leur famille. Les travailleurs qui perçoivent négativement la relation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale sont moins enclins à participer à des activités avec les membres de leur famille (Ilies et collab., 2007).

4.3 IMPACTS DES MESURES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE EN MILIEU DE TRAVAIL

Les études présentées montrent les effets délétères de la difficulté à concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Les personnes qui occupent le rôle de parent et celui de travailleur sont plus susceptibles de vivre des problèmes de santé physique et mentale. Les tensions entre le travail et la famille sont également propices au développement de conflits conjugaux

et familiaux. Dans la relation bidirectionnelle entre ces deux sphères de vie, la section précédente a permis d'illustrer le rôle important des conditions de travail sur la santé des parents travailleurs. L'impact des milieux de travail est désormais reconnu et par conséquent ceux-ci sont directement interpellés par la question de la CTF.

Comme le soulignent Lero, Richardson et Korabik (2009), les employeurs ont, depuis quelques années, développé des pratiques de conciliation travail-vie personnelle²⁰ qui permettent de répondre aux besoins des employés et aux objectifs stratégiques des milieux de travail, notamment à celui de recruter et de retenir les employés dans un contexte de compétition pour une main-d'œuvre rare. Ces auteurs définissent les pratiques de conciliation travail-vie personnelle comme étant « des modifications délibérées apportées aux politiques, aux programmes ou à la culture d'une organisation dans le but de réduire les conflits travail-vie personnelle et de permettre aux employés d'être plus efficaces au travail et dans leurs autres rôles » (Lero, Richardson et Korabik, 2009 : 21).

Les prochaines pages présentent une revue de la littérature sur les pratiques de conciliation travail-famille en entreprises susceptibles de diminuer la tension ressentie par les parents travailleurs dans la poursuite de leur quête pour un meilleur équilibre dans leur vie. Comme l'ont fait Lero et ses collaboratrices (2009), les auteurs qui s'intéressent aux effets des pratiques de conciliation en milieu de travail rapportent rarement des effets négatifs liés à leur mise en œuvre, « ce qui peut refléter un parti pris dans la documentation » (Lero, Richardson et Korabik, 2009 : 53). De plus, les résultats des recherches doivent être considérés dans le contexte du milieu de travail dans lequel les pratiques de conciliation travail-famille sont implantées. Différents facteurs (comme la taille de l'entreprise, la présence d'un syndicat, le nombre de femmes en emploi dans l'organisation) vont influencer la mise en place de telles mesures alors que d'autres variables vont influencer leur utilisation. La culture organisationnelle notamment est retenue comme un facteur très significatif sur cette question. Ainsi, le fait qu'il soit documenté que certaines mesures ont une influence positive, leur efficacité dans un milieu de travail dépend aussi de la mesure dont l'adoption répond aux besoins des parents travailleurs et de l'organisation.

Les employés qui éprouvent des difficultés à concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales s'absentent plus souvent du travail (Jansen, Kant, van Amelsvoort, Kristensen, Swaen, et Nijhuis, 2006). Ceux qui ont accès à des mesures de conciliation dans leur milieu de travail (comme la flexibilité de l'horaire, le télétravail et la diminution des heures de travail) s'absentent moins, et ce, même dans une perspective à plus long terme (cinq ans) (Giardini et Kabst, 2008). Quand ils sont moins satisfaits de leur vie, entre autres, en raison de leur difficulté à concilier la famille et le travail, les travailleurs sont plus enclins à penser à quitter leur emploi (Pasupuleti et collab., 2009). Adoptant une perspective en émergence concernant la recherche en matière de conciliation travail-famille, celle de la « facilitation », Van Steenberghe et Ellemers (2009) ont observé que les employés qui considèrent que leur expérience de travail influence positivement leur vie familiale sont en meilleure santé, plus performants, et s'absentent moins du travail. Il s'agit, pour les auteurs,

²⁰ Lero et ses collaboratrices (2009) notent un changement de paradigme sur la question de la conciliation travail-famille. Selon elles, on reconnaît de plus en plus la valeur qu'accordent les travailleurs aux autres activités que celles liées au travail et à la famille, par exemple : les activités éducatives, culturelles, récréatives et bénévoles.

d'un argument intéressant pour convaincre les employeurs de mettre en place des conditions de travail favorables à l'équilibre entre la vie familiale et le travail.

4.3.1 Soutien en milieu de travail

À ce sujet, la littérature montre que certaines caractéristiques du milieu de travail améliorent la conciliation travail-famille et sont favorables à la santé des individus. Une méta-analyse récente confirme l'importance du soutien organisationnel, de la part du supérieur immédiat, pour diminuer les tensions entre la vie familiale et les responsabilités professionnelles (Kossek, Pichler, Bodner, et Hammer, 2011). Le soutien, en milieu de travail, d'un supérieur immédiat ou de la part des collègues de travail est reconnu dans plusieurs études comme une variable qui peut réduire le conflit travail-famille et les symptômes psychologiques qui y sont associés (Allan et collab., 2007; Ertel et collab., 2008; Ilies et collab., 2010; Mauno, 2010). La recherche récente de Berkman, Buxton, Ertel et Okechukun (2010), par exemple, montre l'importance du soutien du supérieur immédiat pour la santé des employés. En effet, parmi les 393 employés qui ont participé à l'étude, ceux qui obtenaient le moins de soutien de la part de leur supérieur dormaient en moyenne 29 minutes de moins par jour par rapport à ceux qui avaient l'avantage de travailler avec un gestionnaire ouvert et créatif en matière de conciliation travail-famille. Les travailleurs du premier groupe étaient aussi deux fois plus susceptibles de présenter deux facteurs de risque liés à des maladies cardiovasculaires. La méta-analyse de Stansfeld et Candy (2006) portant sur l'environnement de travail et la santé mentale soutient cette affirmation. En effet, le peu de soutien social en milieu de travail est un des facteurs qui permet de prédire les problèmes de santé mentale. Ainsi, une attention particulière devrait être portée à la sensibilisation et à la formation des gestionnaires (Mauno, 2010).

4.3.2 Aménagement du travail et de l'horaire

Dans le même ordre d'idée, la possibilité d'exercer du contrôle sur son travail²¹ est associée à un plus grand sentiment de bien-être et à une meilleure perception de sa santé globale (Grönlund, 2007) ainsi qu'à une diminution de la détresse affective en milieu de travail et à une diminution de la tension artérielle (Ilies et collab., 2010). De plus, le fait de contrôler son horaire de travail diminue le conflit travail-famille (Hughes et Parkes, 2007). L'étude de Butler et ses collaborateurs (2005), conformément aux études sur la charge de travail, invite toutefois à apporter certaines nuances au sujet de l'effet de pouvoir exercer du contrôle sur son emploi. En étudiant l'interaction entre les variables « exigences du travail » et celle du « contrôle sur le travail », ces auteurs ont constaté que le contrôle permet de réduire le conflit travail-famille, mais jusqu'à un certain seuil. Pour certaines catégories de travailleurs, gestionnaires ou professeurs d'université par exemple, la flexibilité de l'horaire et le contrôle sur l'emploi comportent des responsabilités qui ne se terminent pas lorsqu'ils quittent le lieu de travail (MacDonald, Phipps et Letheridge, 2005). Autrement dit, si la charge de travail est trop importante, la variable contrôle devient inopérante parce qu'il y a tout simplement trop de tâches à accomplir pour le temps alloué au travail. De la même manière, dans leur étude portant sur les différentes mesures de conciliation travail-famille accessibles en milieu de

²¹ C'est-à-dire avoir une certaine marge de manœuvre quant à l'organisation et au rythme de son travail et avoir la possibilité d'influencer les activités du milieu de travail.

travail, Grice, McGovern et Alexander (2008) montrent, entre autres, que le fait d'apporter du travail à la maison produit un effet de débordement et complexifie l'atteinte de l'équilibre travail-famille. Il faut donc demeurer prudent puisque le travail à domicile ne doit pas provenir d'une surcharge.

4.3.3 Flexibilité du travail

Les employés qui ont le sentiment de bénéficier d'une certaine flexibilité²² dans leur emploi vivent moins de conflits travail-famille, ils sont moins stressés, moins tendus, se disent en bonne santé et sont moins susceptibles de vivre un épuisement professionnel (Butler, Grzywacz, Ettner, et Liu, 2009; Hill, Jacob, Shannon, Brennan, Blanchard, et Martinengo, 2008). La flexibilité perçue et le sentiment d'avoir accès à des mesures de conciliation dans le milieu de travail font en sorte que les travailleurs sont plus engagés envers leur employeur et moins susceptibles de quitter leur emploi (Richman, Civian, Shannon, Hill, et Brennan 2008).

La possibilité de travailler à partir du domicile²³ et l'impression d'avoir une marge de manœuvre concernant son temps de travail diminue le conflit travail-famille. En fait, les employés de l'étude de Hill, Erickson, Holmes et Ferris (2010) qui avaient accès à ces mesures pouvaient travailler plus longtemps avant d'affirmer vivre un conflit entre leur vie professionnelle et leur vie familiale (jusqu'à l'équivalent d'une à deux journées de huit heures par semaine). Les travaux de Hill et ses collègues (2008) vont dans le même sens. Dans leur étude, les travailleurs qui pouvaient se prévaloir de mesures de flexibilisation du temps de travail (comme l'horaire comprimé, le travail à domicile, le travail à temps partiel, le partage de poste) ou qui pouvaient faire varier le moment où ils commençaient et terminaient leur journée vivaient moins de tensions entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, ils étaient moins stressés et moins susceptibles de vivre un épuisement professionnel. Il est intéressant de noter que, parmi ces mesures, c'est celle concernant le contrôle du début/fin de journée qui était la plus populaire. Une mesure d'aménagement peu coûteuse pour les employeurs, lorsque sa mise en œuvre est possible.

Les mêmes mesures de flexibilisation du travail ont été associées à une diminution du conflit travail-famille, à une plus grande satisfaction par rapport à la vie et à un plus grand engagement envers l'employeur dans l'étude de Grawitch et Barber (2010). De plus, les travailleurs qui ont la possibilité de choisir leur horaire rapportent ressentir une amélioration de leur santé physique et mentale (Joyce Pabayo, Critchley, et Bambra, 2010). À l'inverse, un horaire de travail flexible élaboré en fonction des besoins de l'employeur conduit à une auto-évaluation négative de la santé de la part des employés (Joyce et collab., 2010). Les politiques organisationnelles de flexibilisation du temps de travail seraient donc avantageuses, même financièrement, pour les employeurs puisque leurs employés sont moins stressés, ils s'absentent moins et sont plus engagés envers leur emploi (Halpern, 2005).

²² La flexibilité en emploi désigne les mesures qui existent dans une organisation afin de permettre aux travailleurs de déterminer où, quand et pour combien de temps ils travaillent.

²³ La question du télétravail demanderait à être approfondie. En effet, il est facile d'imaginer que le fait de travailler à la maison comporte des avantages, notamment au sujet du temps de déplacement. Par contre, travailler chez soi brouille les frontières entre les sphères de vie. Voir par exemple Sullivan (2000).

Les travailleurs qui ont facilement accès à des jours de congé vivent moins de conflits travail-famille (Allan et collab., 2007). Grice, McGovern et Alexander (2008) soutiennent que le fait de pouvoir prendre congé pour s'occuper de ses enfants a un effet bénéfique sur cet équilibre.

4.3.4 Culture organisationnelle

La culture organisationnelle a une incidence significative sur l'atteinte d'un équilibre travail-famille. En comparant trois milieux de travail, Den Dulk et Peper (2007) ont constaté que, dans les organisations qui offrent du soutien et qui diminuent les obstacles à la conciliation, les travailleurs utilisent davantage les mesures favorables à l'équilibre travail-famille. Ils ont aussi une perception plus positive de cet équilibre. En fait, selon ces auteurs, une culture organisationnelle perçue par les travailleurs comme favorable à la conciliation aurait autant d'importance que l'utilisation des mesures comme telle. Dans le même sens, dans une étude récente, Mauno, Kiuru et Kinnunen (2011) ont pu constater que la présence d'une culture organisationnelle favorable à l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle comporte des avantages à la fois pour les travailleurs et pour l'organisation. En effet, dans les milieux de travail sensibles à la question du temps de travail, où le supérieur offre du soutien et où il n'y a pas de conséquences négatives anticipées quant au fait d'utiliser les mesures de conciliation prévues, les travailleurs sont plus satisfaits de leur emploi, ils sont plus engagés face à leur travail et ils manifestent moins le désir de changer d'emploi. Ces études mettent en lumière le fait qu'il ne s'agit pas seulement de mettre en place des mesures de conciliation travail-famille pour qu'elles soient utilisées par les travailleurs. D'autre part, le contexte social et culturel influence fortement le recours à de telles mesures.

4.4 IMPACTS DES POLITIQUES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

La revue de la littérature montre que peu d'études ont été réalisées sur l'impact des politiques de conciliation travail-famille sur la santé des parents travailleurs. Gregg, Waldfogel et Wasbrook (2005) de même qu'Engster et Stensöta (2011) notent en fait qu'à ce jour, les chercheurs se sont principalement intéressés à l'incidence des régimes d'État-providence, et plus particulièrement des politiques familiales, sur la participation des femmes sur le marché du travail et sur l'égalité entre les sexes.

Dans leur revue de la littérature, Staehelin et ses collaborateurs (2007) ont identifié un lien entre la durée du congé de maternité et la santé mentale de la mère. Malgré certaines lacunes méthodologiques observées dans les recherches analysées, les auteurs notent une constance dans le fait que les femmes qui ont accès à un congé de maternité plus long présentent moins de symptômes ou de problèmes de santé mentale. C'est aussi le cas dans l'étude américaine de Chatterji et Markowitz (2005) qui établit un lien entre la durée du congé de maternité et la dépression – des congés plus longs diminuant le nombre et la fréquence de symptômes dépressifs.

Comme le souligne Mansdotter, Lindholm et Winkvistä (2007), il y a peu d'études qui se sont intéressées aux effets possibles du congé de paternité sur la santé des pères en raison du fait que cet instrument de politique publique, bien que présent depuis un moment dans les pays nordiques, n'est apparu que récemment dans les autres pays industrialisés. En prenant

pour hypothèse que les hommes qui choisissent de profiter d'un congé de paternité sont plus susceptibles d'adopter un style de vie généralement plus favorable à la santé, c'est-à-dire une diminution de la consommation d'alcool et de meilleures habitudes alimentaires, les auteurs observent que les Suédois qui ont été en congé de paternité en 1978-1979 ont vu une diminution du risque de décès de 16 % pour la période 1981-2001 en comparaison avec les autres pères ayant eu des enfants cette même année.

Conclusion

Les difficultés que pose la CTF affectent directement la qualité de vie et la santé des parents travailleurs. La littérature montre à cet égard que les conditions de travail jouent un rôle important dans l'atténuation ou l'augmentation des difficultés et, par conséquent, sur l'impact qu'elles auront sur la santé des travailleurs. Les heures de travail conjuguées à la charge que représente celui-ci rendent difficile l'atteinte de l'équilibre travail-famille. De plus, elles peuvent avoir des répercussions négatives sur la vie conjugale. Les milieux de travail peuvent toutefois favoriser la conciliation travail-famille. La littérature a révélé que plusieurs pistes de solutions peuvent être envisagées en ce sens. Ainsi, le soutien organisationnel, particulièrement celui du supérieur immédiat, contribue à faciliter le fait d'avoir à conjuguer travail et famille. En outre, le fait d'avoir un certain contrôle sur son travail, dans la mesure où les demandes ne sont pas trop grandes, permet de réduire les conflits liés au travail et à la famille. Enfin, une culture organisationnelle ouverte et un milieu de travail proactif à implanter des mesures de conciliation travail-famille ont un impact important sur l'atteinte de l'équilibre pour ses employés.

Et même si peu d'études ont encore pu le démontrer, les politiques publiques qui facilitent la conciliation travail-famille, comme les congés parentaux et le développement de services de garde d'enfant, contribuent à améliorer la santé des familles dans les pays qui les mettent en place. Il est donc possible d'agir sur la conciliation travail-famille et d'améliorer le bien-être des familles en agissant sur leurs conditions de vie, incluant celles du travail. La prochaine partie de l'avis porte justement sur la façon dont l'État peut contribuer à cet objectif. Cette section présentera les politiques favorables à la conciliation travail-famille implantées dans le monde, tout en situant le Québec au regard de celles-ci.

5 POLITIQUES PUBLIQUES FAVORISANT LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

La problématique de conciliation travail-famille est le produit de la société dite postindustrielle. En effet, la société salariale, caractéristique des années de l'après Seconde Guerre mondiale, s'appuyait sur une organisation du travail dont l'emploi type en était un à temps complet, à durée indéterminée, pour un seul employeur, souvent l'employeur unique pour toute la carrière (Lesemann et D'Amours, 2006). Et cet emploi était occupé par un homme, car la société salariale s'était construite également sur une division du travail fondé sur le genre qui renforçait le modèle de famille et de partage des responsabilités familiales selon lequel la femme s'occupait de l'univers privé, donc domestique alors que l'homme agissait comme pourvoyeur.

Dans les pays développés, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail a contribué à renverser l'ordre établi. La volonté de s'émanciper par le travail, appuyée par un fort mouvement des femmes et conjuguée à un contexte démographique et économique qui a permis l'émergence de la problématique de la conciliation travail-famille, a incité les États à agir. Différents motifs ont motivé leur intervention : baisse de la natalité, vieillissement de la population, pénurie de la main-d'œuvre, égalité entre les sexes et nouveau paradigme de politique publique visant l'intégration de tous sur le marché du travail.

Cette section de l'avis porte sur les interventions gouvernementales visant à réduire les tensions vécues par les parents quand ils tentent de concilier leur vie familiale et leurs activités professionnelles. Ces tensions sont importantes parce qu'elles entraînent des problèmes de santé physique, mentale et des tensions relationnelles chez les parents travailleurs. La question posée est en fait celle du rôle de l'État dans cette problématique. La démarche retenue consiste à recenser les politiques publiques en vigueur dans huit pays, notamment l'Allemagne, l'Australie, le Canada, le Danemark, la France, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et la Suède, et d'y situer le Québec. Elle permettra de mettre en perspective les interventions du gouvernement québécois et de voir comment celui-ci peut s'inspirer de ce qui se fait ailleurs pour bonifier les mesures de conciliation travail-famille déjà en place et ainsi favoriser la santé des parents en emploi.

Cette section présente d'abord les politiques et les mesures gouvernementales qui ont trait au travail en général et au temps de travail en particulier. Elle décrit par la suite les mesures inscrites dans les politiques familiales des pays étudiés et du Québec.

5.1 POLITIQUES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE RELIÉES À L'EMPLOI

Au cours des dernières années, une vaste majorité de pays industrialisés a mis en place des législations qui permettent aux individus de modifier leur horaire de travail. Plusieurs de ces politiques s'adressent aux travailleurs qui ont la responsabilité de personnes dépendantes (enfants ou adultes dépendants), mais certaines, plus rares, ont pour but de permettre de se former tout au long de la vie ou de prendre une retraite progressive²⁴. Ces politiques prennent différentes formes. Certaines par exemple, sont associées aux congés parentaux

²⁴ Ces dernières ne font pas l'objet de cet avis et ne seront donc pas traitées dans ce document.

alors que d'autres permettent aux parents de réduire leur temps de travail même après la fin de leur congé auprès de leur enfant (Hegewisch, 2009).

5.1.1 Législation sur les normes du travail

L'examen des conditions de travail minimales en vigueur dans chaque pays étudié couvre les heures normales de travail, les conditions reliées aux heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés et finalement les congés pour raisons familiales.

5.1.1.1 Semaine de travail

En comparant les données des pays sélectionnés au sujet des heures légales hebdomadaires, on constate que, sauf pour la France (35 heures) et l'Ontario (44 heures), les heures légales de travail se situent entre 37 et 40 heures par semaine (voir tableau 23 en annexe 9). Bien que l'écart semble faible entre les différents pays, il ne faut pas négliger le gain que représentent trois heures de plus par semaine pour vaquer aux occupations familiales.

Si la durée légale de la semaine de travail est à peu près équivalente d'un pays à l'autre, on remarque que la législation sur les heures supplémentaires l'est beaucoup moins. Les informations présentées dans le tableau 23 indiquent qu'il est beaucoup plus facile d'avoir recours aux heures supplémentaires dans les pays anglo-saxons (sauf pour les travailleurs régis par les lois fédérales canadiennes) comparativement aux autres pays.

Dans ces pays, il y a peu ou pas de contraintes réelles en ce qui concerne les heures supplémentaires. Les lois française et allemande sont plus restrictives. Ce qui étonne dans le cas des pays scandinaves, et surtout pour la Suède, c'est le niveau de compensation offert pour le travail supplémentaire. Dans ce pays, les employeurs qui souhaitent bénéficier du travail de leur employé au-delà du temps prescrit doivent payer un salaire beaucoup plus élevé.

5.1.1.2 Congés annuels et jours fériés

Les vacances annuelles et les jours fériés sont des éléments importants à considérer lorsqu'il est question de conciliation travail-famille. Les temps d'arrêt en cours d'année pour passer du temps en famille sont des moments privilégiés. D'entrée de jeu, notons que, sur ce point, le Québec figure en queue de peloton par rapport aux autres pays étudiés et à la Saskatchewan. En examinant le tableau 10 sur les jours de congé annuel, on constate que les travailleurs québécois ont beaucoup moins de congés que ceux des autres juridictions, à l'exception de leurs homologues ontariens, britanno-colombiens et albertains qui ont deux jours de congé de moins. Il apparaît assez clairement que deux semaines de congé annuel ne permettent pas un étalement des jours de congé qui tiendrait compte par exemple de la réalité scolaire des enfants (vacances de Noël et estivales).

Tableau 10 Congés annuels et jours fériés, par province et autres pays²⁵

Provinces/Pays	Congés annuels	Jours fériés	Total
Provinces canadiennes			
Ontario	10 ^a	9 ^b	19
Alberta	10 ^c	9 ^c	19
Colombie-Britannique	10 ^d	9 ^d	19
Québec	10^e	11	21
Saskatchewan	15 ^f	10 ^f	25
Pays			
Australie	20 ^g	7 ^g	27
Nouvelle-Zélande	20 ^h	11 ⁱ	31
Allemagne	24 ^j	10 ^k	34
Danemark	25 ^k	10 ^k	35
Suède	25 ^k	11 ^l	36
Royaume-Uni	28 ^m	8 ⁿ	36
France	30 ^o	11 ^p	41

^a <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/guide/vacation.php>.

^b <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/guide/publicolidays.php>.

^c employment.alberta.ca/documents/WRR/WRR-ES-PUB_esguideF.pdf.

^d <http://www.informelles.org/ateliers-organises-par-inform-elles/faqn-la-loi-sur-les-normes-du-travail-en-colombie-britannique.html>.

^e www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/.../Conges_annuels_payes.pdf.

^f <http://www.lrws.gov.sk.ca/droits-et-responsabilites>.

^g OCDE (2009) Panorama de la société. Les indicateurs sociaux de l'OCDE : 43 <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/8109012e.pdf>.

^h <http://www.dol.govt.nz/er/holidaysandleave/annualleave/index.asp>.

ⁱ <http://www.dol.govt.nz/infozone/businessessentials/basics/leave/public-holidays.asp>.

^j <http://ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/info/national/ger.htm#5> et OCDE (2009) Panorama de la société. Les indicateurs sociaux de l'OCDE : 43 <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/8109012e.pdf>.

^k OCDE (2009) Panorama de la société. Les indicateurs sociaux de l'OCDE : 43 <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/8109012e.pdf>.

^l <http://www.mercer.fr/press-releases/1360620>.

^m http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Timeoffandholidays/DG_10029788.

ⁿ http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Timeoffandholidays/DG_073741.

^o <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2258.xhtml> et OCDE (2009) Panorama de la société. Les indicateurs sociaux de l'OCDE : 43.

^p <http://www.service-public.fr/actualites/00790.html>.

5.1.1.3 Congés pour raisons familiales ou parentales

Les statistiques présentées dans une section précédente montrent que les parents s'absentent beaucoup plus souvent de leur emploi que les autres travailleurs, en raison de leurs obligations familiales. Pourtant, les normes du travail et les programmes complémentaires de congés pour raisons familiales des pays retenus aux fins de comparaison prévoient très peu de soutien à cet égard (tableau 24 en annexe 10).

²⁵ Pour la construction de ce tableau, lorsque c'était possible, les sites gouvernementaux ont été utilisés. Pour des raisons de langue ou de disponibilité des informations, des sources secondaires ont parfois été utilisées. Il est à noter que les données peuvent varier légèrement selon les sources, mais ne changent pas le portrait global selon lequel le Québec se classe derrière les juridictions considérées.

Le pays le plus généreux est, comme c'est souvent le cas, la Suède. Dans ce pays, les parents ont droit à 60 jours de congé pour s'occuper d'un enfant malade (OCDE, 2008). De plus, dans le cas où l'enfant souffre d'une maladie considérée comme grave, les parents suédois ont accès à la Prestation temporaire pour le soin aux enfants (*Temporary Parental Leave*) pour une période de 120 jours. Le congé est accompagné d'une prestation de 80 % du salaire pour un revenu maximum annuel de 46 466,88 \$ CA par année.

L'Allemagne se situe à l'autre extrême et ne prévoit aucun congé pour raisons familiales. Entre ces deux pôles, les modèles varient considérablement. Au Royaume-Uni²⁶, par exemple, les travailleurs peuvent s'absenter de façon raisonnable pour des urgences en lien avec la maladie ponctuelle d'un proche à charge. Ces congés sont toutefois non rémunérés. Les parents danois ont quant à eux droit à un seul jour de congé pour s'occuper d'un enfant malade. Cela peut sembler bien peu, mais d'autres dispositions existent si le congé doit se prolonger (par exemple, des versements de compléments de salaire) (OCDE, 2008). En Australie, les travailleurs ont droit à un congé payé qui équivaut à 10 jours par année pour les travailleurs à temps plein. Il s'agit d'un congé personnel qui permet de s'absenter du travail pour des raisons de maladie ou pour s'occuper d'un membre de la famille immédiate (Moss, 2010). En Nouvelle-Zélande, un employé peut prendre jusqu'à cinq journées de congé de maladie par an à 100 % du salaire lorsqu'il a travaillé six mois complets pour son employeur (Moss, 2010). Finalement, en France, les travailleurs peuvent se prévaloir de leur droit à trois journées de congé non payées pour enfant malade. Le congé peut se prolonger jusqu'à cinq jours si l'enfant a moins d'un an ou si le travailleur a la charge de trois enfants de moins de 16 ans. Si l'enfant est gravement malade, s'il a subi un accident ou s'il est handicapé, le Congé de présence parentale²⁷ permet de prendre jusqu'à 310 jours de congé et de recevoir l'Allocation journalière parentale²⁸.

Au Canada, dans le cadre de l'assurance-emploi, le gouvernement fédéral (dans toutes les provinces y compris le Québec) propose les Prestations de la compassion. Ce programme permet aux personnes, dont un membre de la famille est gravement malade, de prendre congé pour une période de six mois pour lui offrir des soins et du soutien. Ce congé est rémunéré pour une période maximum de six semaines. Comme pour les prestations de maternité et parentales, il faut avoir travaillé un minimum de 600 heures au cours des 52 semaines précédant la demande pour être admissible. Les travailleurs qui profitent de cette possibilité d'être auprès de leur proche malade voient leur rémunération normale réduite de 40 % ou plus²⁹.

Qu'en est-il pour le Québec?

Au Québec, la Loi sur les normes du travail³⁰ contient des dispositions concernant les heures supplémentaires qui protègent la majorité des travailleurs. Dans cette province, le calcul des heures supplémentaires se fait à partir du moment où l'employé travaille plus de 40 heures

²⁶ http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Timeoffandholidays/DG_10026555.

²⁷ <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1631.xhtml>.

²⁸ <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F15132.xhtml#N10119>.

²⁹ Pour le montant des prestations : voir le programme d'assurance-emploi : <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/index.shtml>.

³⁰ http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/N_1_1/N1_1.html.

par semaine. Il y a toutefois quelques exceptions (voir note b du tableau 23 en annexe 9). Au-delà des heures normales, le salaire doit être majoré de 50 % par rapport au salaire de base. L'employé peut aussi se prévaloir de la possibilité de bénéficier d'un congé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires travaillées, également majoré de 50 %. La Loi sur les normes du travail ne prévoit pas de limites aux heures supplémentaires. Toutefois, plusieurs mesures sont applicables. Le salarié peut refuser de travailler au-delà de 50 heures hebdomadaires. Sur le plan quotidien, le travailleur peut refuser de travailler plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes après 20 heures en soirée ou plus de 14 heures par période de 24. De plus, pour les travailleurs dont les heures de travail sont variables ou non continues, le droit de refus est établi à plus de 12 heures par période de 24 heures³¹. Ces normes sont toutefois restrictives puisque si le contrat de travail établit un nombre supérieur d'heures hebdomadaires, par exemple 55 heures, la loi sur les normes n'est pas applicable. De la même manière, un employeur peut sur une période plus courte, par exemple un mois, exiger un nombre d'heures de travail plus important que les restrictions imposées par les normes du travail. Pour ce qui est de la possibilité de s'absenter du travail pour des raisons familiales, le Québec se situe plus près de la Grande-Bretagne que de la Suède. En effet, les normes du travail prévoient qu'un salarié peut s'absenter jusqu'à 10 jours de travail par année pour remplir des obligations liées à la garde, à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. Ces congés n'ont pas à être pris consécutivement et peuvent être fractionnés selon l'accord pris entre l'employeur et l'employé. Ces journées d'absence ne sont pas rémunérées³². La Loi sur les normes du travail prévoit aussi que les travailleurs québécois peuvent s'absenter du travail pour une plus longue période, jusqu'à 12 semaines non rémunérées, dans le cas où leur conjoint ou leur enfant souffre d'une maladie grave ou vivent les séquelles d'un accident. Le travailleur peut alors avoir recours au congé de compassion du gouvernement fédéral.

Les vacances et les jours fériés sont des moments spécifiques en cours d'année pendant lesquels il est possible de mieux profiter de la vie en famille. Ces moments privilégiés peuvent aussi devenir des moments de récupération, pour des tâches domestiques ou pour la santé, lorsque l'horaire quotidien contribue aux difficultés à combiner le travail et la vie familiale. Au cours de la dernière décennie, plusieurs gouvernements ont changé leur législation du travail pour permettre aux employés d'ajuster leur horaire de travail. Les politiques ou lois ainsi mises en place n'ont pas toujours pour objectif premier la conciliation travail-famille, comme en France par exemple où les changements visent davantage la lutte au chômage (Hegewscih, 2009).

5.1.1.4 Flexibilité du travail

À l'exception du Canada, tous les pays anglo-saxons sélectionnés ont récemment modifié leur loi du marché du travail. L'Australie a ainsi nouvellement entériné le *Fair Work Act* (en 2009)³³, alors que la Nouvelle-Zélande a modifié sa Loi sur les relations de travail à plusieurs

³¹ <http://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/heures-supplementaires/index.html>.

³² <http://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/maladie-accident-et-obligations-familiales/>.

³³ <http://www.fwa.gov.au/index.cfm?pagename=legislationfwact>.

reprises depuis le début des années 2000³⁴. Enfin, le Royaume-Uni a modifié, en 2006, sa loi sur les relations de travail et a introduit le *Work and Family Act*³⁵.

Un examen approfondi des lois adoptées dans ces pays (voir le tableau 25 en annexe 11) permet de constater qu'ils ont choisi une approche semblable en matière de flexibilité du travail. En effet, les changements apportés donnent aux employés le droit de négocier l'aménagement de leur temps et/ou de leur lieu de travail. La Nouvelle-Zélande se distingue toutefois des autres pays anglo-saxons de la présente étude en accordant ce droit à tous les travailleurs, sans égard aux raisons qui motivent leur demande d'aménagement de l'horaire. À ce titre, ce pays peut être classé avec la France et l'Allemagne où l'aménagement de l'horaire est aussi offert à tous les travailleurs.

5.1.1.5 *Rendre le travail plus flexible pour s'occuper d'un proche*

En 2009, avec l'adoption du *Fair Work Act*, le gouvernement australien a modernisé ses normes du travail en remplaçant l'*Australian Fair Pay and Conditions Standard* par le *National Employment Standard* (NSE). Le NSE constitue le filet de sécurité minimum pour les travailleurs. Il introduit le droit, pour les parents d'enfants d'âge préscolaire ou d'enfants mineurs vivant avec un handicap, de demander à leur employeur d'aménager leur emploi afin de le rendre plus adapté à leur réalité familiale. Désignés comme *Flexible Work Arrangements*, les aménagements peuvent prendre la forme d'une modification de l'horaire de travail (réduction du temps de travail, entente sur l'heure du début et de la fin de la journée), de la forme de l'emploi (partage de poste, horaire coupé) ou même du lieu de travail (à partir du domicile ou d'un autre endroit). Le parent travailleur qui occupe un emploi régulier peut se prévaloir de ce droit s'il œuvre auprès du même employeur depuis au moins 12 mois au moment de faire sa demande. À condition de travailler pour le même employeur depuis une longue période, les travailleurs occasionnels peuvent aussi demander l'aménagement de leurs conditions de travail.

L'employeur a 21 jours pour accepter ou refuser la demande faite par l'employé et seuls des motifs d'affaires dits raisonnables peuvent alors être évoqués. Ceux-ci ne sont toutefois pas définis dans la loi. Dans le cas d'un litige concernant une décision, le gouvernement peut intervenir, mais uniquement si les deux parties se sont entendues au préalable sur la possibilité de cette médiation. Aucun autre mécanisme d'appel n'est prévu dans ce pays.

En 2007, le Royaume-Uni a aussi adopté une nouvelle législation du travail : le *Work and Family Act*. Cette loi, tout comme celle de la Nouvelle-Zélande et celle de l'Australie, prévoit le droit pour les travailleurs de demander plus de flexibilité dans leur emploi. Aucune prescription ici non plus concernant les mesures à mettre en place, mais des suggestions variées pour améliorer la conciliation du travail et de la famille : télétravail et heures annualisées pour ne donner que ces exemples.

³⁴ <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58317.html>.

³⁵ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/18/contents>.

Le droit de demander des aménagements pour rendre son emploi plus flexible est accessible aux parents qui ont des enfants de 17 ans et moins ou un enfant de 18 ans ou moins et présentant un handicap. Il peut aussi être utilisé pour s'occuper d'une personne adulte. Il est à noter qu'au Royaume-Uni, l'employeur a l'obligation de considérer la demande de son employé et qu'il doit produire une réponse écrite justifiant son refus, le cas échéant. Seul un motif relié au bon fonctionnement de l'entreprise peut alors être évoqué. Les employés ont accès à des recours légaux s'il y a conflit.

5.1.1.6 *Rendre le travail plus flexible pour tous les travailleurs*

Dans le cas de la Nouvelle-Zélande, l'amendement de la loi sur les relations de travail a instauré en 2000 le *Flexible Working Arrangement*. Cette loi donne aux travailleurs, le droit de demander des conditions de travail plus flexibles – « *right to request* ». La flexibilité peut prendre différentes formes : diminution du nombre d'heures ou de jours de travail, travail à la maison ou dans un autre lieu. En fait, la loi ne fait aucune prescription au sujet des moyens à privilégier. Les mesures d'aménagement sont plus accessibles qu'en Australie. En effet, les travailleurs qui œuvrent depuis au moins six mois dans le même milieu de travail peuvent se prévaloir de leur droit s'ils désirent passer plus de temps avec leur enfant ou encore s'ils souhaitent s'occuper d'un parent âgé ou malade ou même d'un voisin.

L'employeur pour sa part a le devoir de considérer les demandes d'aménagement de ses employés — « *duty to consider* ». Il peut refuser la demande d'aménagement en évoquant des raisons d'affaires reconnues dans la Loi ou s'il considère que la demande du travailleur va à l'encontre d'une entente de travail négociée. L'employeur a trois mois après la réception de la demande pour informer le travailleur de sa décision. Contrairement à la situation du travailleur australien où aucun mécanisme n'est prévu à cet effet, le travailleur néo-zélandais peut porter plainte officiellement s'il considère que son employeur a mal évalué la possibilité pour lui de faire une demande d'aménagement ou si l'employeur n'a tout simplement pas respecté le processus prévu à la loi.

Comme il a été mentionné un peu plus tôt, Hegewisch (2009) classe la Nouvelle-Zélande parmi les quatre pays (avec la Belgique, la France et l'Allemagne) qui offrent des droits à la flexibilisation du travail sans égard à la raison qui motive les travailleurs à en faire la demande et donc pas uniquement aux parents. Cependant, du moins en ce qui concerne la France³⁶, la comparaison se limite à cette seule caractéristique. En effet, alors que la Nouvelle-Zélande a préconisé la voie du droit individuel à la flexibilité, la France a plutôt choisi de traiter cette question à travers l'élargissement de l'espace dans la négociation collective. Cette façon de faire sera discutée en détail un peu plus loin.

Il apparaît important, avant de présenter brièvement le cas de la France, de noter que l'approche individuelle à la flexibilité du travail comporte des limites. Dans le cas de litige concernant les demandes des travailleurs, certains employés ont vu leur refus confirmé par les tribunaux qui ont jugé que les employeurs avaient des motifs raisonnables d'affaires pour ne pas accommoder les travailleurs. Selon Hegewisch (2009), la question de l'aménagement

³⁶ L'Allemagne n'est pas traitée dans cette section. Il a été impossible de trouver une traduction anglaise ou française des écrits récents qui traitent de la flexibilité du travail dans ce pays.

de l'horaire pose beaucoup plus de défis que celle de la réduction du temps de travail. En effet, devant un possible sentiment d'injustice qui pourrait être évoqué par des collègues de travail³⁷, certains employeurs refusent les demandes des parents qui souhaitent éviter de travailler le soir, la nuit et les fins de semaine pour être présents auprès de leur famille.

5.1.1.7 *Le cas de la France*

Au début des années 2000, la France a aussi introduit dans sa législation des modalités concernant le temps de travail. Le cadre législatif sur les 35 heures de travail le plus connu est certainement les Lois Aubry (1998 et 2001) qui, tout en fixant à 35 heures la durée hebdomadaire légale du travail, obligeaient les employeurs et les syndicats à négocier sur le temps de travail³⁸.

Le gouvernement français a plus récemment adopté la loi dite du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail³⁹. Dans son volet portant sur l'aménagement du temps de travail, la loi poursuit quatre objectifs principaux :

- Élargir l'espace de la négociation collective, plus particulièrement à l'accord d'entreprise, afin de permettre, au plus près des réalités, d'adapter le temps de travail aux besoins des entreprises et des salariés;
- Conserver dans la loi, au nom de l'ordre public social, les règles essentielles, qui s'imposent à tous, destinées à protéger la santé et la sécurité des travailleurs (durée minimale de repos quotidien et de repos hebdomadaire, durée quotidienne maximale, durées hebdomadaires maximales, temps de pause, congés payés annuels, travail de nuit, etc.);
- Garantir le niveau des contreparties minimales pour les salariés accomplissant des heures au-delà de 35 heures, tout en maintenant les avantages de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat;
- Simplifier les règles applicables au temps de travail.

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, 2009 : 2⁴⁰.

³⁷ Comme il a été mentionné dans l'introduction de ce document, cet avis concerne uniquement la CTF. Cela ne signifie pas que les mesures adoptées par les gouvernements ne doivent concerner que les parents. À titre d'exemple, la Nouvelle-Zélande a légiféré en matière de flexibilité du travail pour tous les travailleurs sans exception.

³⁸ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/11/study/tn0111152s.htm>.

³⁹ http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/espaces_770/travail_771/dossiers_156/temps-de-travail_414/renovation-de-la-democratie_8902.html.

⁴⁰ http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Temps_de_travail_23_01_09-2.pdf.

La loi qui, comme les lois Aubry, n'a pas été mise en place avec l'objectif premier de faciliter la conciliation travail-famille, mais plutôt pour lutter contre le chômage, prévoit des modalités au sujet de l'aménagement du temps de travail⁴¹, du temps partiel⁴² et du compte épargne-temps⁴³.

Sur ce dernier point, il est intéressant de savoir que le compte épargne-temps a été mis en place en 1994 pour la poursuite de l'objectif d'une meilleure participation des employés en entreprise. Il s'agit d'un droit accordé au salarié afin de lui permettre d'accumuler du temps de travail. Il pourra utiliser ultérieurement ce « temps accumulé » ou demander la rémunération à laquelle il a droit de façon immédiate ou différée. Le compte épargne-temps est mis en place par accord collectif, conclu en priorité au niveau de l'entreprise. Après avoir été soumis à plusieurs changements législatifs, le compte épargne-temps a été simplifié par la loi du 20 août 2008.

Bien que l'on mentionne la conciliation travail-famille dans le projet de loi, il n'est pas possible d'affirmer que cet instrument de politique ait été conçu à cet effet. Au contraire, selon Gresy, Dole et Chivot (2011), cette mesure est davantage liée aux impératifs de la production qu'à la conciliation travail-famille. Les auteurs mentionnent en fait que même si le compte épargne-temps garantit les congés ou la rémunération, l'employeur peut encore imposer le moment de la prise du congé (Gresy et collab., 2011). Toujours selon eux, le compte épargne-temps est devenu un produit d'épargne et de retraite (Gresy et collab., 2011).

La France a également régi le télétravail. En 2005, les principaux partenaires sociaux ont signé l'Accord national sur le télétravail qui reconnaît cette forme de travail au plan législatif. Cet accord s'applique à tous les milieux de travail. Il permet d'alterner les périodes de travail en entreprise, à domicile ou dans un autre lieu physique. Sur le même thème, les travailleurs ont droit à un crédit d'impôt si leur employeur exige qu'ils exercent leurs fonctions à partir de leur domicile. Ce crédit d'impôt n'est toutefois pas accordé s'il s'agit du choix de l'employé.

Finalement, en ce qui concerne l'aménagement du temps de travail, l'Allemagne démontre une plus grande préoccupation que la France pour la conciliation travail-famille, mais celle-ci s'actualise davantage autour de la question des congés parentaux qui fera l'objet d'un examen plus poussé un peu plus loin (Hegewisch, 2009). Il en est de même pour les pays scandinaves.

5.1.1.8 Sensibilisation des milieux de travail

La revue de la littérature montre que les employeurs peuvent mettre en place des mesures qui sont susceptibles d'améliorer la capacité des travailleurs à atteindre un meilleur équilibre de vie et, par ricochet, d'améliorer leur santé. Pour reprendre un exemple déjà cité, l'aménagement du temps de travail, mais aussi la possibilité de travailler à partir du domicile peut aider. Le soutien du supérieur immédiat aussi apparaît comme un facteur important.

⁴¹ http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/L_amenagement_du_temps_de_travail.pdf.

⁴² http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Le_temps_partiel_amenage_sur_tout_ou_partie_de_l_annee.pdf.

⁴³ http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Le_compte_epargne_temps.pdf.

L'État, dans ce contexte, peut jouer un rôle d'information et de sensibilisation auprès des milieux de travail concernant les bienfaits associés à la mise en place de telles pratiques.

5.1.1.9 Information sur les meilleures pratiques

En complément aux lois régissant le temps de travail, les gouvernements des régimes anglo-saxons mettent à la disposition des milieux de travail un ensemble d'informations afin de les inciter à mettre en place des mesures favorisant la conciliation travail-famille. Ces informations sont diffusées par la voie de sites web et prennent la forme de guides.

Le Royaume-Uni, par exemple, propose ce genre d'outil. Sur un site web interactif, les employeurs sont invités à prendre connaissance des avantages liés au fait de mettre en place des mesures de conciliation travail-famille. Ils sont informés des signes à considérer dans leur entreprise pour identifier le problème. On les invite ensuite à développer un milieu de travail plus flexible. Certaines mesures proposées sont plus traditionnellement évoquées lorsqu'il est question de conciliation travail-famille, comme la flexibilité du temps de travail, le télétravail ou le partage d'un poste, mais d'autres sont moins souvent associées à la poursuite de cet objectif, comme le congé sabbatique ou une pause non rémunérée de carrière. Le guide virtuel présente aussi des témoignages d'entreprises qui ont mis en place de telles mesures, et un ensemble d'hyperliens conduisent l'utilisateur du site vers un ensemble d'informations complémentaires⁴⁴.

Le gouvernement australien produit aussi un guide, en version électronique, qu'il adresse plus spécifiquement aux petites et moyennes entreprises (PME). Le guide, dit des meilleures pratiques, informe les employeurs au sujet des droits des travailleurs et propose une démarche pour aider les PME à développer une culture organisationnelle et des mesures favorables à la conciliation travail-famille⁴⁵. Le gouvernement néo-zélandais adopte une stratégie similaire⁴⁶.

5.1.1.10 Subventions et prix aux entreprises

En plus d'informer les milieux de travail, l'Australie offre un soutien financier et technique aux petites entreprises qui souhaitent mettre en place des mesures de conciliation travail-famille. Par le biais du *Fresh Ideas for Work and Family Grants Program*, ces entreprises peuvent obtenir une subvention de 15 744 \$ CA pour les aider à développer des pratiques sensibles aux préoccupations travail-famille de leurs employés, tout en leur permettant d'augmenter leur productivité et de garder leur main-d'œuvre. Pour les aider dans cette démarche, elles peuvent recevoir les conseils et le soutien d'un expert.

Les efforts de ces entreprises pourraient être récompensés par l'obtention du *National Work Life Balance Award*. En effet, avec l'intention de contribuer à rendre les milieux de travail plus flexibles et plus favorables à la conciliation travail-famille et, par le fait même, plus productifs, le gouvernement australien attribue ce prix, chaque année, à des entreprises et à

⁴⁴ http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/layer?r.i=1075431613&r.l1=1073858787&r.l2=1084822788&r.l3=1073858926&r.l4=1074409708&r.s=m&r.t=CASE_STUDIES&topicId=1074409708.

⁴⁵ <http://www.fairwork.gov.au/resources/best-practice-guides/pages/work-and-family.aspx>.

⁴⁶ <http://www.dol.govt.nz/worklife/index.asp>.

des organisations gouvernementales et communautaires qui se démarquent sur cette question. Il souhaite d'ailleurs mettre en place un processus d'accréditation en matière de conciliation travail-famille.

5.1.1.11 Réseautage et intersectorialité

Le gouvernement français s'est récemment engagé à accompagner les entreprises qui souhaitent mettre en œuvre des mesures concrètes en faveur des parents travailleurs. Cet engagement se traduit par l'adoption d'une Charte de la parentalité en entreprise et d'un Observatoire sur la parentalité en entreprise (Barrère-Maurisson et Tremblay, 2009)⁴⁷.

L'observatoire a pour mission de susciter la création d'un réseau afin de permettre le partage d'informations sur les meilleures pratiques de conciliation travail-famille en entreprise, et ce, dans le but de voir ces dernières adopter des mesures concrètes pour les parents travailleurs : crèches en entreprises, télétravail, congés parentaux, par exemple. Il alimente ce réseau par la diffusion de recherches dont certaines sont produites par l'organisme lui-même. Le site de l'observatoire propose aussi un *Guide du manager de proximité* afin de sensibiliser les gestionnaires à la question de la conciliation travail-famille en entreprise. Cette sensibilisation prend également la forme de la promotion d'une journée familiale en entreprise, dont la dernière édition a eu lieu en juin 2012. Finalement, l'observatoire publie annuellement, depuis 2009, une évaluation de l'évolution des pratiques des entreprises dans le Baromètre de la conciliation travail-famille.

La volonté d'impliquer les entreprises au sujet de la conciliation travail-famille est aussi présente en Allemagne. C'est ainsi qu'en 2003, à l'initiative du ministre délégué à la famille en collaboration avec la fondation Bertelsmann⁴⁸, naissait l'Alliance famille. Ce programme ne se limite pas à la politique familiale et réunit des associations d'employeurs, des syndicats, des représentants des gouvernements locaux. Les partenaires se réunissent autour de trois objectifs : augmenter le taux de natalité, assurer la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et veiller au « bon » développement des enfants.

Les membres de ce groupe se sont donné comme mandat, en fonction de leur champ respectif de compétences, de participer au développement d'un modèle économique et professionnel favorable à une vie de famille équilibrée. Les principaux thèmes abordés sont : la culture d'entreprise, l'organisation du travail, le temps de travail, le recrutement et le développement du personnel et la création de services pour les familles au niveau de l'entreprise.

Un réseau d'experts apporte un soutien à la démarche et accompagne les acteurs impliqués. Des études scientifiques, commanditées par le groupe, permettent d'appuyer les pratiques et d'alimenter les débats. Cette initiative a donné lieu à deux projets concrets : les Alliances locales pour les familles et l'audit Carrière et famille. Le premier vise à développer une synergie locale autour des familles alors que le second aussi en collaboration avec une

⁴⁷ <http://www.observatoire-parentalite.com>.

⁴⁸ http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-9A8FDF49-4E00C845/bst_engl/hs.xsl/269.htm.

fondation privée⁴⁹ offre un accompagnement aux entreprises qui souhaitent développer des mesures de conciliation travail-famille (Klammer, 2008).

Enfin, la Suède reconnaît que les conditions de travail ainsi que les conflits travail-vie personnelle ont un impact sur la santé de la population⁵⁰. En 2002, le gouvernement lance donc un plan d'action qui vise l'amélioration de la santé au cours de la vie professionnelle. Le plan vise certains secteurs : le lieu, le milieu et les conditions de travail des femmes. Il se décline en plusieurs mesures : 1) des subventions pour que les employeurs adoptent des mesures de prévention; 2) l'obligation pour les employeurs de déclarer le taux d'absentéisme; 3) l'introduction de congé de maladie partiel (pour conserver le lien au marché du travail) et 4) la surveillance des milieux de travail à risque⁵¹.

Qu'en est-il pour le Québec?

À ce jour, aucune mesure de ce type n'a été mise en place au Canada. En fait, puisque les normes du travail relèvent des compétences provinciales⁵², il est plus juste de dire qu'aucune province n'a encore adopté de telles mesures. C'est, entre autres, le cas du Québec qui ne propose aucune mesure d'aménagement du temps de travail comparable à ce qui vient d'être évoqué. En matière d'emploi, en ce qui concerne la conciliation travail-famille, le Québec a adopté une approche incitative envers les milieux de travail. Un choix qui se traduit par la mise en place de mesures d'accompagnement financières et techniques des milieux de travail de même que de reconnaissance par l'entremise des prix. Ainsi, les milieux de travail qui souhaitent développer des pratiques de conciliation travail-famille peuvent se prévaloir d'un programme de soutien financier administré par le ministère de la Famille et des Aînés⁵³. Ce programme consiste à financer les milieux de travail ou les associations dans le but d'encourager les employeurs à implanter des mesures de conciliation travail-famille et d'améliorer la qualité de vie des parents travailleurs. Le financement accordé par le programme peut s'élever à 10 000 \$ pour les entreprises de 250 employés ou moins et à 50 000 \$ pour les associations. Ce financement vise plus particulièrement le soutien à la planification de mesures à mettre en œuvre pour améliorer la conciliation travail-famille.

Les milieux de travail qui sont plus spécifiquement intéressés à la question de l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) ont aussi accès à des informations et à du soutien technique de la part d'Emploi Québec. La perspective adoptée dans ce cas n'est toutefois pas celle de la conciliation travail-famille⁵⁴.

Les employeurs qui veulent faire reconnaître leurs efforts en matière de conciliation travail-famille peuvent demander d'être certifiés en vertu de la nouvelle Norme de conciliation travail-famille. Développé à l'initiative du ministère de la Famille et des Aînés, le programme de certification, élaboré par un comité représentant des intervenants syndicaux,

⁴⁹ <http://www.ghst.de/english/hertie-foundation/overview>.

⁵⁰ <http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/metv/16Suede.html>.

⁵¹ Budget Bill 2003: A Continuing Strategy for Better Health in Working Life.

⁵² À l'exception des travailleurs sous la responsabilité fédérale (banque, transports, poste, etc.).

⁵³ <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/programme/Pages/milieux-travail.aspx>.

⁵⁴ <http://emploi.quebec.net/entreprises/gestion/amenagement.asp>.

d'employeurs et d'employés, est géré par le Bureau de la normalisation du Québec (BNQ)⁵⁵. Pour obtenir la certification, l'entreprise doit répondre à certaines exigences obligatoires (engagement de la direction, respect des lois et des règlements relatifs au travail, mise en place d'un comité conciliation travail-famille) et à d'autres dites particulières pour lesquelles les entreprises désireuses de recevoir la norme doivent aller au-delà des seuils prévus par les lois et règlements (gestion de la conciliation travail-famille, adaptabilité de l'organisation du travail, aménagement du temps de travail, congés, flexibilité du lieu de travail et services ou biens offerts en milieu de travail). À la suite de l'évaluation du BNQ, l'entreprise obtient une certification variant de un à quatre en fonction du pointage obtenu pour chacune des mesures mises en place⁵⁶. Le processus doit être repris tous les quatre ans, et un suivi est prévu deux ans après l'évaluation.

Chaque année depuis 2009, l'État québécois a reconnu publiquement l'influence des entreprises qui ont instauré une stratégie proactive en matière de conciliation travail-famille par l'entremise du prix Reconnaissance conciliation travail-famille⁵⁷. Cette initiative s'inscrit dans le Plan d'action 2007-2010 de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. En plus de cibler les milieux de travail, l'État québécois a aussi mis en place un programme de soutien financier pour des projets de conciliation travail-famille issus des communautés⁵⁸.

En matière de conciliation travail-famille, et plus particulièrement en ce qui a trait au volet travail, le Québec a adopté une approche incitative. Contrairement aux autres pays présentés, les mesures développées par la province ne s'accompagnent pas de soutien législatif au nom duquel, par exemple, les travailleurs pourraient revendiquer une flexibilisation de leur emploi. Le débat incitation-obligation des employeurs à agir en matière de conciliation travail-famille a été particulièrement présent au Québec au milieu des années 2000, au moment où était discutée la possibilité de mettre en place une politique gouvernementale de conciliation travail-famille. À cette époque, une idée intéressante avait émergé des échanges entre les différents acteurs. En effet, face aux réalités diverses des milieux de travail, qui rendent difficile l'imposition d'une mesure unique (par exemple la semaine de quatre jours), l'idée de légiférer pour obliger les employeurs à entreprendre des discussions en matière de conciliation travail-famille avait été proposée. Ce compromis a toutefois rencontré une opposition importante de la part des représentants patronaux (St-Amour, 2010).

Dans une démarche qui comporte certaines similitudes avec ce qui se passe actuellement en Allemagne, le gouvernement québécois a créé, à des moments plus que d'autres, une synergie autour de la question de la conciliation travail-famille. Adoptant un rôle d'accompagnateur, l'État québécois a ainsi favorisé les échanges entre les différents acteurs à l'intérieur de différents forums : par exemple, comité conciliation travail-famille au Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre, forums sur la conciliation travail-famille

⁵⁵ <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/norme/Pages/index.aspx>.

⁵⁶ http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Exigences_Norme_CTF.pdf.

⁵⁷ <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/initiative/Pages/index.aspx>.

⁵⁸ <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/programme/Pages/inondations.aspx>.

(2001, 2003), forum des partenaires de la politique familiale (St-Amour, 2010). Cette façon de faire apparaît d'autant plus souhaitable que l'approche adoptée est incitative.

5.2 POLITIQUES PUBLIQUES DE SOUTIEN AUX FAMILLES

La conciliation travail-famille est traditionnellement associée à la politique familiale. En effet, dans l'élan des revendications du mouvement des femmes, et avec les nuances qui s'imposent selon les pays, les États ont mis en place des prestations et des crédits d'impôt, des services de garde et des congés parentaux avant de considérer le volet travail dans l'équation travail-famille. Les dépenses varient d'un État à l'autre en quantité et en type. On remarque que certains pays dépensent moins en ce qui concerne les familles puisque le pourcentage du PIB varie de 2,7 % pour l'Allemagne à 3,7 % pour la France (2007). Alors que pour la même année, il représente 1,4 % du PIB canadien et en 2009, 3,3 % du PIB du Québec. Les dépenses ne sont toutefois pas de la même nature. Alors que les transferts en argent sont beaucoup plus élevés au Royaume-Uni et en Nouvelle-Zélande, ce sont dans les services que la Suède et le Danemark dépensent le plus⁵⁹.

La démarche adoptée dans cette section de l'avis est similaire à celle employée dans la section précédente. Il s'agit en effet de présenter la manière dont ces deux instruments de politiques (services de garde et congés parentaux) ont été mis en œuvre dans les autres pays avec l'objectif d'y situer le Québec. Cette comparaison permettra de dégager des pistes d'action pour la poursuite du développement de la politique familiale québécoise, et ce, en lien avec la volonté de favoriser l'amélioration de l'équilibre de vie des parents en emploi et ainsi d'améliorer leur santé.

Il sera d'abord question de la manière dont les états soutiennent, ou non, financièrement la prise en charge de la petite enfance selon les différents pays. Dans la première partie portant sur les services de garde, comme dans celle traitant des congés parentaux, les données seront présentées en référence à la typologie des politiques familiales développées par Engster et Stensöta (2011), (voir le tableau 26 en annexe 12).

5.2.1 Prestations familiales ou soutien financier des familles

Les prestations familiales ne sont pas au sens strict des mesures de CTF. Toutefois, le choix de les inclure a été fait, d'une part, afin de dresser un portrait complet des politiques familiales nationales, et d'autre part, parce qu'elles ont une incidence sur le niveau de vie des familles et donc sur leur état de santé (Gupta, 2007). Si l'on veut aller plus loin, on pourrait même affirmer que les prestations familiales peuvent avoir une incidence sur la CTF puisqu'elles sont souvent attribuées en fonction du revenu des familles et donc directement liées à la situation professionnelle des parents.

Les prestations familiales ont une incidence sur le revenu des familles (Chavkin, 1999) et peuvent ainsi modifier leur niveau de vie, voire les sortir de la pauvreté. À titre d'exemple, Engster (2012) s'est penché sur la relation entre les politiques familiales et le taux de pauvreté des enfants. Il montre qu'il existe une corrélation significative entre les prestations

⁵⁹ OCDE, base de données sur la famille, tableau PF1.1.A.

en espèces, les crédits d'impôt, les congés parentaux, l'investissement dans les services de garde et un taux de pauvreté plus faible des familles. Avec le revenu plus élevé que leur apportent les prestations familiales, les parents travailleurs peuvent mieux gérer le stress financier que représente la charge d'enfants et ainsi améliorer l'équilibre travail-famille (Burton et Phipps, 2010).

Ainsi, les gouvernements soutiennent de manières différentes les familles. Ils peuvent contribuer en espèce, c'est-à-dire en offrant des allocations familiales ou des crédits d'impôt remboursables (ou non); ils peuvent également fournir des services aux familles, un soutien financier pour les congés parentaux ainsi que des services de garde. Ces politiques peuvent être pensées de manière différente; elles peuvent être universelles et sans égard au revenu, tel qu'on le constatera dans les pages qui suivent pour la Suède et le Danemark. Dans d'autres cas, elles peuvent être ciblées selon l'âge des enfants ou même attribuées selon le revenu des familles tel qu'on le constate pour le Canada, le Royaume-Uni et l'Australie dans le tableau 11 et dans les politiques qui seront décrites plus bas.

Tableau 11 Prestations familiales ou soutien financier des familles

	Transferts en \$	Services	Crédits d'impôt pour les familles	Total
France	1,33	1,66	0,72	3,71
Royaume-Uni	2,13	1,11	0,33	3,58
Suède	1,49	1,86	0,00	3,35
Danemark	1,48	1,80	0,00	3,28
Nouvelle-Zélande	2,26	0,79	0,02	3,07
Australie	1,80	0,65	0,36	2,81
Allemagne	1,09	0,75	0,88	2,71
Canada	0,80	0,16	0,42	1,38 ^a
OECD-33 average	1,22	0,78	0,25	2,20

Notes : Le soutien gouvernemental présenté dans ce tableau ne concerne que le soutien financier pour les familles (prestations familiales, congés parentaux et garde d'enfants). Les autres dépenses sociales telles que les soins de santé et le soutien au logement contribuent également au bien-être des familles, mais ne sont pas comptabilisées ici.

^a Il est à noter que les dépenses du Canada rapportées par l'OCDE sont celles du gouvernement fédéral et ne représentent pas les dépenses provinciales.

Qu'en est-il pour le Québec?

Le Québec offre un soutien aux familles, le Soutien aux enfants, par le biais d'un crédit d'impôt remboursable qui s'ajoute à celui du gouvernement fédéral (voir tableau 12). Cette prestation est calculée selon plusieurs facteurs soit le nombre d'enfants à charge de 18 ans et moins qui réside avec le bénéficiaire, le nombre d'enfants en garde partagée, le revenu du ménage ainsi que la situation conjugale (statut de monoparentalité ou non).

Tableau 12 Paramètres du montant annuel de Soutien aux enfants* – 2012

Principaux paramètres du montant annuel de Soutien aux enfants – 2012	
Paramètres	Montants (en dollars)
Soutien maximal	
1 ^{er} enfant	2 263 \$
2 ^e enfant	1 131 \$
3 ^e enfant	1 131 \$
4 ^e enfant et enfants suivants	1 696 \$
Famille monoparentale	+ 793 \$
Soutien minimal	
1 ^{er} enfant	635 \$
2 ^e enfant et enfants suivants	586 \$
Famille monoparentale	+ 317 \$
Montant mensuel pour un enfant handicapé	179 \$
* Les montants de Soutien aux enfants sont indexés en janvier de chaque année.	

Source : gouvernement du Québec, http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/soutien_enfants/paiement/Pages/montant.aspx.

La section qui suit démontre qu'en plus de fournir cette aide financière pour les familles, le gouvernement québécois se démarque des autres provinces canadiennes dans sa façon d'investir de manière importante dans les services de garde et les congés parentaux.

5.2.2 Services de garde

Plusieurs raisons ont récemment motivé les États à développer des services de garde : faciliter l'intégration des mères sur le marché du travail, assurer un développement optimal des enfants et finalement soutenir les parents dans leur quête pour un meilleur équilibre travail-famille. Dans un rapport récent au sujet du mieux-être des familles, l'OCDE (2011) affirme que les parents sont plus engagés dans leur travail, plus productifs et plus heureux lorsqu'ils ont facilement accès à des services de garde abordables et lorsqu'ils se sentent en pleine confiance d'y laisser leurs enfants.

5.2.2.1 Les services de garde dans les pays avec un « régime de faible soutien familial »

L'Australie, la Nouvelle-Zélande, certaines provinces canadiennes et, dans une moindre mesure, le Royaume-Uni s'inscrivent dans le premier groupe de pays, celui qui offre un faible soutien aux familles en matière de prise en charge de la petite enfance (voir le tableau 27 en annexe 13). En effet, les gouvernements de ces pays n'ont pas développé de réseau de services de garde. Leur politique en la matière est essentiellement fondée sur des crédits d'impôt qui visent à compenser les frais de garde.

En ce qui concerne les services de garde, le soutien disponible pour les parents en Australie et en Nouvelle-Zélande est offert en fonction du revenu. Ainsi l'Australie propose, entre autres programmes, le *Child Care Benefit*, une prestation attribuée en fonction du revenu de la famille (*Income tested*) et le *Child Care Rebate*, une prestation qui couvre 50 % des frais de garde. La Nouvelle-Zélande propose le *Childcare Subsidy* qui paye jusqu'à neuf heures de garde par semaine aux parents qui ne sont, ni en emploi, ni aux études et jusqu'à 50 heures par semaine à ceux qui travaillent ou qui poursuivent leur formation. Le montant peut varier entre 77,67 \$ et 201,52 \$ par semaine selon le revenu et la taille de la famille⁶⁰. Depuis juillet 2010, ce pays offre également aux parents la possibilité d'inscrire leur enfant de trois, quatre et cinq ans dans un programme éducatif à raison de 20 heures par semaine, là où des places sont disponibles⁶¹. Au Canada (cela inclut le Québec), le gouvernement fédéral subventionne directement les parents pour la garde d'enfants en offrant le Plan universel pour la garde d'enfants. Il s'agit d'un montant de 100 \$ par mois imposable accordé pour chaque enfant de six ans et moins⁶².

Parmi les pays cités, seul le Royaume-Uni a développé des places de garde. En effet, à partir du *Children's Centre Program*, un service de garde éducatif universel à temps partiel est offert pour les enfants de trois et quatre ans. Toutefois, le programme ne couvre que les frais équivalents à deux heures et demie de garde par jour⁶³. Les parents du Royaume-Uni peuvent également se prévaloir de deux options pour réduire les frais de garde. La première option est d'obtenir des bons de garde par le biais de leur employeur. Cette option a par contre un impact sur leur revenu puisqu'il y a alors une diminution de salaire. L'autre option est d'obtenir un crédit d'impôt qui représente entre 881,43 \$ et 1 762,86 \$ par an selon l'âge de l'enfant. Ce second choix a également un impact sur le revenu des parents puisque la déduction est minime par rapport aux coûts que représentent les services de garde. Il est à noter que ces options ne peuvent être combinées et que le gouvernement encourage fortement les parents à utiliser les bons de garde⁶⁴.

⁶⁰ http://www.workandincome.govt.nz/manuals-and-procedures/deskfile/extra_help_information/childcare_assistance_tables/childcare_assistance_income_limits_and_rates-01.htm.

⁶¹ <http://www.minedu.govt.nz/Parents/EarlyYears/HowECEWorks/20HoursECE/20HoursECEInfo4Parents.aspx>.

⁶² <http://www.cra-arc.gc.ca/bnfts/uccb-puge/menu-fra.html>.

⁶³ http://www.lbhf.gov.uk/Directory/Education_and_Learning/Pre-Schools/Family_Information_Service/23164_Childrens_Centres.asp.

⁶⁴ <http://www.hmrc.gov.uk/childcare/taxcredits-guidance.htm>.

En examinant de plus près les programmes développés dans les pays qui ont des politiques familiales de faible soutien, on constate que le niveau des prestations ne compense pas les coûts que représentent les frais de garde pour une famille. Cette affirmation apparaît clairement lorsqu'on examine les données sur le pourcentage du revenu familial que représentent les coûts nets des services de garde dans ce type de pays. À titre d'exemple, le coût net des frais de garde pour une famille double salariée, dont le revenu est un peu supérieur à la moyenne, équivaut à 2,1 % du revenu. À titre d'exemple comparatif, en France, qui s'inscrit dans le régime de soutien général, le pourcentage s'élève à 11,3 %⁶⁵.

5.2.2.2 *Les services de garde dans le « régime de soutien familial général »*

Dans les pays sélectionnés, seule la France fait partie du « régime de soutien général » (voir le tableau 28 en annexe 14). Comme ce pays a mis l'accent sur le libre choix des parents pour la garde des enfants, on retrouve une grande diversité de modes de garde offerts (crèches, jardins d'enfants, assistantes maternelles et gardes familiales). Il existe des modes de garde collectifs et privés. En France, comme l'école est obligatoire à partir de trois ans, ce sont généralement les communes qui offrent des services de garde (crèches). Toutefois, les coûts et la disponibilité varient selon le lieu de résidence. Enfin, il est à noter que le nombre de femmes sur le marché du travail est un peu moins élevé en France que dans les pays qui ont des services de garde universels.

5.2.2.3 *Les services de garde dans le « régime de soutien pour les familles à double revenu »*

L'Allemagne, la Suède, le Danemark s'inscrivent dans le régime à double revenu pour leurs services de garde (voir le tableau 29 en annexe 15). Il y a seulement quelques années, l'Allemagne, tout comme la France, aurait été inscrite dans le régime de soutien général. Des transformations récentes font en sorte d'inscrire ce pays dans le régime « double salarié ». En effet, l'Allemagne est passée d'un régime où la prestation en espèces est l'instrument de politique prédominant en matière de garde d'enfants à un régime qui mise sur le développement d'un réseau de services de garde de grande envergure (Lewis, Knijn, Martin, et Ostner, 2008). Ainsi, vers le milieu des années 2000, après avoir offert des places aux enfants âgés de trois à six ans, le gouvernement allemand a procédé à l'offre de services de garde pour les enfants de trois ans et moins. En 2013, les enfants de 12 mois et plus auront droit légalement à une place en garderie. De manière générale en Allemagne, et il s'agit là d'une différence importante avec le Québec, le paiement des frais de garde est proportionnel au revenu des parents et à la taille de la famille. La contribution parentale varie de 6,5 % à 12 % du revenu familial net mensuel⁶⁶. Les parents ont également droit à des déductions d'impôts pour frais de garde⁶⁷.

Bien avant l'Allemagne, la Suède et le Danemark ont développé des services de garde et éducatifs fondés sur les principes de l'universalité et de la quasi-gratuité. Toutefois, en Suède, pour offrir un éventail de choix aux parents, le gouvernement a mis sur pied un système de bons qui leur permettent de couvrir les frais de la garde d'enfants selon le mode

⁶⁵ Donnée datant de 2004 tiré de Godbout et St-Cerny, *Le Québec un paradis pour les familles*, PUL, 2008.

⁶⁶ 8,4 % pour les familles à deux revenus de 167 % du revenu moyen (dans Godbout et St-Cerny, 2008, p. 196.).

⁶⁷ http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SG_portrait_servicesdegarde_neuf_pays.pdf.

qu'ils choisissent, payer les grands-parents par exemple. Ce système est par contre très peu utilisé. Par ailleurs, toujours en Suède et en poursuivant le même objectif, les municipalités versent une prestation équivalant à 440,21 \$ par mois aux parents qui ne se prévalent pas des services de garde.

Au Danemark, tous les enfants ont droit à une place de garde, en institution ou dans un milieu familial à un coût modique. Les parents peuvent également choisir un mode de garde privé. Dans ce cas, les municipalités compensent une partie des coûts. De plus, toujours au Danemark, un programme est particulièrement remarquable par son originalité et en raison des objectifs poursuivis : le dispositif des grands-parents de substitution⁶⁸. Ce programme permet aux parents de faire garder leurs enfants malades par des retraités. Ce système facilite la garde d'enfants et permet de créer des liens sociaux pour les personnes âgées se retrouvant souvent seules. Dans ces deux pays, le montant en pourcentage du revenu consacré aux frais de garde pour les couples à deux revenus, et un salaire représentant 167 % du revenu moyen, est de 7,8 % au Danemark et de 6,2 % pour la Suède (Godbout et St-Cerny, 2008).

Qu'en est-il pour le Québec?

Le Québec s'inscrit dans le régime du double revenu et fait bonne figure avec son réseau de services de garde et son crédit d'impôt remboursable pour les frais de garde. En effet, en 1997, le gouvernement québécois a mis sur pied un réseau intégré de services éducatifs et à contributions réduites pour les enfants d'âge préscolaire. En plus d'encourager la participation des femmes au marché du travail, ce réseau a été implanté dans le but de favoriser le développement de l'enfant. À l'époque, ce dispositif a fait passer la maternelle du temps partiel au temps plein pour les enfants de cinq ans. Dans certains milieux défavorisés, le gouvernement du Québec a également créé des maternelles à mi-temps pour les enfants de quatre ans. Un réseau de services de garde en milieu scolaire a aussi été développé afin d'accueillir les enfants en dehors des heures de classe et durant les congés en période scolaire. L'ensemble des services qui sont offerts en dehors des heures de classe n'est pas couvert dans cet avis. Il faut souligner toutefois que les services de garde en milieu scolaire s'avèrent indispensables pour assurer un équilibre travail-famille et surtout pour permettre aux mères de travailler. En effet, l'horaire d'une journée de classe du réseau préscolaire et préscolaire ne correspond en rien aux journées de travail. La situation est encore plus problématique si l'on y ajoute le temps de déplacement des parents.

Dans le cas présent, c'est le réseau intégré de services de garde pour enfants de cinq ans et moins qui comprend trois modalités d'accueil qui a été examiné de plus près : les centres de la petite enfance (CPE), les garderies et les services de garde en milieu familial⁶⁹. Les services sont, comme en Suède ou au Danemark, offerts à coûts modiques. Pour avoir accès aux services subventionnés, les parents doivent s'inscrire sur une liste d'attente dans

⁶⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=fr&id=3&news_id=22&news_det=yes.

⁶⁹ Les centres de la petite enfance (CPE) sont des institutions à but non lucratif, gérés par un conseil d'administration et subventionnés par l'État. Les garderies sont des entreprises privées à but lucratif et certaines sont subventionnées par l'État. La garde en milieu familial est offerte dans une résidence privée, elle peut être reconnue par un Bureau coordonnateur de la garde en milieu familial; dans ce cas, elle permet d'offrir des places à contribution réduite.

un des guichets régionaux d'accès aux places en service de garde. Lorsqu'une place leur est attribuée, ils doivent fournir une contribution fixée à 7 \$ par jour. Toutefois, la demande pour ces services étant très élevée, elle dépasse actuellement la capacité du système à y répondre. Les garderies à 7 \$ sont donc une option difficilement accessible pour plusieurs familles. Pour ces dernières, il existe également des garderies non subventionnées pour lesquelles la contribution parentale est plus élevée, mais qui offrent la possibilité d'obtenir un crédit d'impôt.

Outre les services de prise en charge de la petite enfance, les congés parentaux sont des instruments de politique publique considérés comme étant importants, en lien avec la conciliation travail-famille. Les pages suivantes recensent les mesures en place dans les différents pays sélectionnés.

5.2.3 Congés parentaux

Historiquement, vers la fin du 19^e siècle, les congés de maternité ont été élaborés afin de protéger la santé des mères et de leur enfant (Moss et Kamerman, 2009). Au cours du temps toutefois, les objectifs politiques et sociaux qui entourent le développement des congés parentaux se sont transformés pour inclure des préoccupations autour des questions de la natalité, du maintien des femmes sur le marché de l'emploi et de l'égalité entre les sexes (OCDE, 2011). Dans la perspective de la santé des parents travailleurs, il s'avère pertinent d'examiner les caractéristiques des programmes proposés afin de mieux comprendre comment ils peuvent permettre aux parents de vivre moins de tension temporelle. En ce sens, la durée des congés et leur flexibilité semblent des voies intéressantes.

Dans sa revue annuelle de 29 pays (principalement européens, mais incluant le Canada et les États-Unis), Moss (2010) affirme que deux approches se dégagent à l'heure actuelle en ce qui concerne les congés parentaux. La première, la plus traditionnelle et la plus répandue, aborde le congé comme un congé de maternité, développé uniquement pour les mères dans une perspective de santé. L'approche en émergence s'éloigne de cette vision pour promouvoir un congé parental moins axé sur le genre. Le même auteur identifie deux tendances dans les transformations en cours dans ce secteur de politique : de plus en plus de congés développés pour les pères et une flexibilité croissante dans la manière d'utiliser les congés.

Il existe dans les faits plusieurs formes de congés liés à la parentalité : le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'éducation (voir les définitions dans le tableau 30 de l'annexe 16). À cela s'ajoutent les congés ponctuels nécessaires pour prendre soin de son enfant ou d'un proche malade.

5.2.3.1 Les congés parentaux dans le « régime de faible soutien aux familles »

Dans les pays qui ont adopté le « régime de faible soutien aux familles », soit l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni (voir le tableau 31 en annexe 17), les congés parentaux sont peu développés. De tous les pays sélectionnés, l'Australie est celui qui se rapproche le plus de ce régime.

En Australie, les mères qui ont un revenu de moins de 78 720 \$ CA ont accès à un congé de maternité⁷⁰. Ce *baby bonus* couvre les 26 premières semaines de vie d'un bébé et ne peut être combiné au congé parental. Les prestations sont des montants fixes : un premier versement de 923,41 \$ CA et les 12 autres de 398,61 \$ CA⁷¹. Tout récemment, depuis le 1^{er} janvier 2011, un congé parental rémunéré (*Paid Parental Leave Bill*) a été mis en œuvre. Ce congé est de 18 semaines et est payé au taux du salaire minimum, soit 598,27 \$ CA par semaine avant impôts. Pour avoir accès au congé, la mère, son conjoint ou l'autre parent légal doit avoir gagné un salaire de 157 440 \$ CA ou moins avant impôts et passé le *work test*, c'est-à-dire avoir travaillé 10 des 13 derniers mois précédant la naissance ou l'adoption et au moins 330 heures dans cette même période sans un arrêt de plus de 8 semaines entre 2 jours consécutifs travaillés⁷². Les travailleurs autonomes n'ont pas accès au congé.

Les programmes de congés parentaux de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni s'inscrivent également dans le « régime de faible soutien aux familles ». Dans ces pays, le congé parental est peu rémunéré. Contrairement à l'Australie toutefois, ces pays ont mis en place un congé réservé au père.

Comparativement aux autres pays anglo-saxons étudiés, c'est en Nouvelle-Zélande que le congé de maternité est le plus court. Depuis décembre 2005, les mères néo-zélandaises ont accès à 14 semaines de congé de maternité si elles ont travaillé une moyenne de 10 heures par semaine ou plus pour leur employeur au cours des 6 derniers mois⁷³. Le congé est payé à la hauteur de 100 % du revenu avec un maximum de 335,40 \$ CA par semaine. Il est à noter que le congé de maternité est transférable au conjoint et qu'il peut débiter avant la naissance de l'enfant.

Le congé parental peut s'étendre jusqu'à 52 semaines (prises dans les 52 premières semaines de l'enfant) ce qui inclut le congé de maternité de 14 semaines. Ce congé n'est toutefois pas rémunéré. Les conditions d'admissibilité sont les mêmes que pour le congé de maternité. De plus, sous certaines conditions, les travailleurs autonomes ont également accès au congé parental. Un congé de 10 jours non rémunéré est également disponible pour les pères.

Tel qu'il en a été question dans la section sur les politiques en lien avec le travail, le Royaume-Uni, en 2006, a adopté le *Work and Families Act*, qui a pour but d'améliorer l'équilibre travail-famille. Avec cette loi, le congé de maternité (*Statutory Maternity Leave*) est passé de 26 à 52 semaines. Onze (11) de ces semaines peuvent être utilisées avant la naissance de l'enfant. Pour y avoir accès, la nouvelle maman doit avoir travaillé au moins 26 semaines pour le même employeur et 15 semaines avant la date de la naissance du bébé. Le salaire est compensé pour 90 % du revenu, sans maximum pendant 6 semaines. Un paiement hebdomadaire de 209,63 \$ est ensuite accordé pendant une période de

⁷⁰ Selon Moss (2010), en Australie, le système de relations industrielles fait en sorte que plusieurs travailleurs ont des congés par l'entremise de conventions collectives.

⁷¹ <http://www.familyassist.gov.au/payments/family-assistance-payments/baby-bonus/>.

⁷² <http://www.familyassist.gov.au/payments/family-assistance-payments/paid-parental-leave-scheme/working-parents---eligibility.php#a1>.

⁷³ <http://www.dol.govt.nz/er/holidaysandleave/parentalleave/index.asp>. Les droits en matière de congés parentaux varient si la mère a travaillé six ou douze mois avant la naissance.

33 semaines alors que les semaines restantes, c'est-à-dire 13 semaines, sont aux frais de la famille. Les mères ont aussi accès au *Time off for antenatal care*, qui donne droit à un « congé raisonnable » payé pour les rendez-vous médicaux pendant sa grossesse.

À certaines conditions, une mère qui ne satisfait pas aux critères d'admissibilité du programme de Congé de maternité statutaire (*Statutory Maternity Leave*⁷⁴) peut avoir accès au programme de *Maternity Allowance* (prestations de maternité). Ce programme s'adresse aux mères qui ont gagné au moins 48,52 \$ pendant 13 semaines au cours des 26 semaines précédant leur grossesse. Les prestations varient alors selon leur revenu.

Pour les pères, la loi a, depuis 2010, étendu à 26 semaines la possibilité de prendre le congé de paternité payé (*Statutory Paternity Leave*). Les conditions d'admissibilité sont à peu près les mêmes que celles du congé de maternité. Il faut également être le père biologique, adoptif et être le partenaire de la mère ou avoir cet enfant à charge. La prestation est de 200 \$ semaine ou 90 % d'un salaire moindre. Le congé parental est de 13 semaines pour chacun des parents. Il est non payé, mais peut être divisé par bloc jusqu'au 5^e anniversaire de l'enfant. Le congé est accessible à toute personne ayant travaillé une année pour le même employeur.

Dans les pays associés au « régime faible soutien », l'accessibilité aux congés parentaux est liée au nombre d'heures travaillées (*work test*). Cette condition laisse donc une partie des parents sans prestation. Ce type de congé pourrait avoir des conséquences non souhaitables pour la santé des mères. En effet, on peut supposer que, puisque les congés parentaux ne sont pas rémunérés, les femmes retourneront hâtivement sur le marché du travail, ce qui selon la revue de la littérature serait nuisible à leur santé.

5.2.3.2 Les congés parentaux dans le « régime de soutien général aux familles »

Parce qu'il offre un congé de maternité assez court et qu'il propose par la suite un congé d'éducation parental qui éloigne certaines mères du marché du travail, seul le programme de congés parentaux de la France s'inscrit dans le régime de soutien général (voir le tableau 32 en annexe 18)⁷⁵. Ce pays offre un congé prénatal et un congé de maternité payés qui peuvent être, au total, de 16 à 46 semaines selon le nombre d'enfants à naître ou déjà à charge. Par exemple, les 46 semaines sont accessibles pour les mères qui ont 3 enfants à charge. Le congé le plus court de 16 semaines est réparti comme suit : 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après, alors que dans le congé maximal de 46 semaines, 24 semaines doivent être prises avant la grossesse et 22 semaines après l'accouchement. Le congé de grossesse peut toutefois être déplacé après la naissance avec l'avis d'un médecin, mais le total des semaines reportées ne peut dépasser 3 semaines. Le montant de la prestation journalière s'étend entre 12,19 \$ et 108,71 \$. Il est fixé au prorata du salaire des trois derniers mois.

⁷⁴ Parce qu'elles ont récemment quitté leur emploi, par exemple, ou qu'elles ont changé d'employeur (Moss, 2010 : 230).

⁷⁵ Seulement les congés parentaux accessibles pour les travailleurs du secteur privé sont répertoriés. La fonction publique a ses propres programmes qui sont généralement plus avantageux.

Il existe également en France un congé indemnisé de paternité qui peut s'étendre de 11 jours pour les naissances simples à 18 jours pour les naissances multiples. La prestation reliée à ce congé rencontre les mêmes termes que la prestation de maternité. Le congé réservé au père doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance du bébé. Le père a également droit à un congé de naissance de 3 jours qui s'additionne aux autres jours de congé. Ce congé est payé par l'employeur comme s'il s'agissait de jours travaillés.

Il n'y a pas de congé parental rémunéré en France. Par contre, le programme de congé parental d'éducation permet aux employés qui ont un an d'ancienneté de prendre un congé pour s'occuper de leurs enfants. Le congé peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait trois ans. Ce congé suspend le contrat de travail, mais maintient quand même le lien juridique d'emploi, autrement dit, l'employeur a l'obligation d'offrir le même poste ou un poste équivalent lorsque le parent revient au travail⁷⁶. L'employeur peut tout de même licencier le parent pour des motifs économiques. Le congé n'est pas rémunéré, il est toutefois possible d'utiliser les droits cumulés sur le compte épargne-temps précédemment décrit dans la section sur le marché du travail (voir p. 50). Parce qu'il est souvent long, ce type de congé dit d'éducation ne favorise pas le retour sur le marché du travail des mères : plus elles sont en dehors du marché du travail pendant une longue période, plus elles s'en éloignent.

Le congé d'éducation parental peut cependant également être pris à temps partiel. Dans ce cas, les employés doivent travailler un minimum de 16 heures par semaines pour lesquelles ils sont rémunérés. Cette version à temps partiel du congé s'avère un peu plus intéressante, puisque le lien en emploi est maintenu. Comme dans les pays à faible soutien aux familles, ce régime favorise peu l'égalité entre les genres parce que les femmes qui n'occupent pas d'emploi sur de longues périodes ont tendance à ne pas réintégrer le marché du travail et deviennent ainsi plus vulnérables financièrement.

Plus récemment, dans le cadre de la Prestation pour l'accueil du jeune enfant (PAJE), le gouvernement français a mis en œuvre le programme de complément de libre choix d'activité (CLCA) pour les parents qui cessent leur activité à temps plein ou à temps partiel. Ce programme est accessible dès que la famille a un enfant. Un autre programme, le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA), s'adresse aux parents de trois enfants ou plus qui cessent leur activité professionnelle à temps plein. Les parents peuvent bénéficier de ces programmes pendant une période s'étalant de 6 à 12 mois selon le choix et la situation du parent. Le montant de la prestation varie de 197,91 \$ à 793,13 \$ par mois selon la situation du parent⁷⁷.

5.2.3.3 Les congés parentaux dans le « régime à double revenu »

Plusieurs pays ont adopté le « régime à double revenu » en ce qui concerne les congés parentaux (voir le tableau 33 en annexe 19). Les mesures varient dans la durée et la générosité, mais leur caractéristique principale est de maintenir le lien des mères au marché

⁷⁶ Lorsque le contrat de travail est suspendu, le salarié n'est plus tenu de travailler pour son employeur. En contrepartie, il ne bénéficie plus de sa rémunération (sauf en cas de maladie ou de dispositions conventionnelles prévoyant son maintien) : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F21050.xhtml>.

⁷⁷ <http://vosdroits.service-public.fr/F313.xhtml>.

du travail. Ainsi, la Suède, le Danemark, le Canada et plus récemment l'Allemagne ont développé des congés parentaux qui possèdent certains points en commun.

Sans surprise, les congés les plus généreux et les plus égalitaires sur le plan du genre sont ceux de la Suède et du Danemark. Leurs programmes sont ceux qui se rapprochent le plus du « régime à double revenu ».

L'approche développée en Suède en matière de congés parentaux correspond au « modèle émergent », identifié par Moss (2010), moins centré sur le genre. En fait, le congé de maternité et le congé de paternité ont exactement la même durée soit deux semaines. Ces congés sont accessibles à tous les employés, sans égard à la durée de leur présence sur le marché du travail avant l'arrivée de l'enfant (Moss, 2010).

Ainsi, s'ils ont gagné un revenu de 26,55 \$ par jour pendant 240 jours avant la naissance, les nouveaux parents ont droit à un congé parental totalisant 480 jours de congé payé. Ils peuvent prolonger leur congé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois, mais sans être rémunérés au cours des 2 derniers mois⁷⁸. Soixante (60) de ces jours de congé sont réservés au père qui reçoit une prestation correspondant à 80 % de son salaire pour un maximum de 46 466,88 \$ annuellement. Le même nombre de jours de congé est réservé à la mère de l'enfant.

Le congé parental suédois est caractérisé par sa grande flexibilité. Plusieurs scénarios peuvent être envisagés dans le partage des 390 jours restants puisque 60 sont réservés au père, mais le père comme la mère peuvent y avoir accès. Ainsi, les options suivantes sont possibles : 1) Congé complet pour un des parents; 2) Congé partiel avec prestations (réduction de la semaine de travail pour un des parents avec compensation); 3) Congé partiel jusqu'à un quart de la semaine de travail sans prestation jusqu'à ce que l'enfant ait atteint 8 ans; 4) Congé temporaire pour s'occuper d'un enfant avec prestations. Les prestations compensent 80 % du revenu jusqu'à un maximum de 61 958,16 \$ par an.

Alors que des chercheurs ont indiqué qu'à leur avis, les politiques publiques avaient atteint leurs limites concernant la capacité à promouvoir des changements dans la division sexuelle du travail (Morgan, 2006), la Suède propose une piste innovatrice en mettant en place le Bonus pour l'égalité entre les sexes (*Gender equality bonus*). Dans la poursuite de l'objectif établi de longue date de favoriser l'égalité entre les genres, ce bonus est un crédit d'impôt qui vise à inciter les deux parents à partager le congé parental. Le montant du crédit d'impôt est établi en fonction du niveau de partage entre les conjoints, le montant maximum, de 384,31 \$ en 2010, étant accordé à ceux qui le partagent également. Pour avoir droit à la prestation, les parents doivent partager un minimum de deux mois du congé parental. Dans un marché du travail marqué par une certaine différenciation en fonction des genres (Orloff,

⁷⁸ Le congé parental est régi par *The Parental Leave Act* : <http://www.sweden.gov.se/sb/d/574/a/104985>.

2006)⁷⁹, le but de ce programme est de favoriser l'égalité sur le marché du travail en faisant en sorte que les femmes ne soient pas pénalisées du fait qu'elles sont responsables du soin des enfants dans les périodes entourant la maternité.

Au Danemark, le congé de maternité est de 18 semaines dont 4 doivent être utilisées avant la date de l'accouchement. La prestation couvre le salaire en entier jusqu'à concurrence de 705,74 \$ par semaine en 2010. Pour y avoir accès, la travailleuse doit compter au moins 120 heures de travail durant les 13 semaines qui précèdent le congé. Les travailleuses autonomes ont également accès au programme.

Les pères de leur côté ont droit à 2 semaines de congés de paternité dont ils doivent se prévaloir au cours des 14 premières semaines de la vie de l'enfant. La seule condition d'admissibilité au programme est le fait d'être reconnu comme étant le père de l'enfant. La prestation est la même que celle du congé de maternité.

Le congé parental danois est de 32 semaines que le parent doit utiliser avant les 48 mois de l'enfant. Pour y être admissible, il faut avoir travaillé 120 heures dans les 13 semaines précédant la prise du congé. Comme en Suède, le congé peut être prolongé en permettant un retour au travail à temps partiel et en répartissant le montant accordé sur plus de semaines.

La durée des congés parentaux peut, à première vue, sembler un peu longue si l'on tient compte du fait que pour maintenir les mères sur le marché du travail, il ne faut pas qu'elles en soient exclues longtemps. C'est justement la particularité des programmes danois et suédois, ils sont de longues durées, mais leur flexibilité assure le lien de la mère ou du père en emploi⁸⁰.

Les congés parentaux de l'Allemagne ont pris une nouvelle tangente en s'inscrivant dans le « régime à double revenu ». Le congé de maternité est de 14 semaines réparties comme suit : 6 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après la naissance. Le revenu est remplacé à 100 % sans maximum. Il n'existe aucun critère d'accessibilité sauf le fait d'occuper un emploi. Les travailleuses autonomes n'y ont toutefois pas accès.

Dans le but de maintenir le lien des femmes avec le marché du travail, le congé parental est récemment passé de 24 à 14 mois. En fait, le congé est de 12 mois, mais si le père prend 2 mois de congé, il est allongé de la même durée. Il n'y a donc pas de congé de paternité distinct. Le gouvernement a également bonifié la prestation puisqu'elle est moins ciblée. Elle est, en effet, conçue comme une prestation de remplacement du revenu qui peut aller jusqu'à 67 % pour un maximum de 2 515,50 \$ par mois. Pour y avoir accès, il faut être en emploi au

⁷⁹ Les hommes et les femmes de ce pays ont un taux de participation élevé au marché du travail, mais un nombre important des femmes travaillent à temps partiel. Un temps partiel qui, par contre, à la différence d'autres pays, se pratique dans des emplois stables, avec des horaires relativement longs et des salaires élevés. La différenciation selon les sexes se reflète aussi dans le type d'emplois occupés par les femmes qui travaillent principalement dans le secteur public alors que les hommes occupent une plus grande variété d'emplois et sont présents dans une plus grande proportion dans le secteur privé.

⁸⁰ Ici, la notion de lien en emploi dépasse la conception juridique puisqu'elle évoque aussi le lien des parents au marché du travail. Si le congé est trop long, les parents, surtout les mères n'auront pas tendance à retourner sur le marché du travail.

moment de la naissance de l'enfant. On assiste en Allemagne, probablement de façon plus évidente qu'ailleurs, à un éloignement du « régime de soutien général » dans le but de créer des incitatifs pour le retour des mères sur le marché du travail.

Le Canada a également un congé parental que l'on peut classer dans le « régime double revenu ». Il est toutefois moins généreux sur le plan des prestations que ceux des autres pays sélectionnés. Ainsi, au Canada, les parents de toutes les provinces, à l'exception du Québec, ont accès au programme de prestations de maternité et parentales payées. Ce programme est une composante du programme d'assurance-emploi (assurance-chômage) du gouvernement fédéral. Dans le cas des deux programmes, les conditions d'accessibilité sont liées au fait d'avoir travaillé avant d'effectuer la demande. Les prestations combinées de maternité et parentales peuvent être payées jusqu'à concurrence de 50 semaines. Les prestations de maternité sont versées à la mère pendant une période de 15 semaines. Elles peuvent toutefois être payées à partir de la 8^e semaine avant la date prévue de l'accouchement. Pour ce qui est du congé parental, il s'adresse à l'un ou l'autre des parents pour une période maximale de 35 semaines. Toutefois, comme en Allemagne, mais à l'inverse des programmes de la Suède et du Danemark, le programme canadien offre peu de flexibilité.

Qu'en est-il pour le Québec?

Replacé dans cet univers de congés parentaux, le Québec s'inscrit dans le « régime à double revenu ». Depuis 2006, la province est la seule au pays à administrer son propre programme de congé parental, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Celui-ci prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs admissibles, salariés et autonomes, qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité et/ou un congé parental. Le revenu assurable maximum considéré pour le calcul du montant des prestations pour 2010 est d'environ 64 000 \$ (le montant est indexé le 1^{er} janvier de chaque année). Les prestations peuvent atteindre 75 % du revenu hebdomadaire moyen.

Pour être admissible, le parent d'un enfant né après le 1^{er} janvier 2006 doit avoir cessé le travail ou avoir vu son salaire diminuer d'au moins 40 %. Les assurés admissibles au régime ont le choix entre deux options, le régime de base ou le régime particulier.

Le régime de base offre des prestations moins élevées réparties sur une plus longue période alors que le régime particulier offre des prestations plus élevées étendues sur une période de temps plus courte. Dans le cas du congé parental et selon le régime de base, un parent peut toucher des prestations pour une période de 55 semaines. Enfin, la province est également la seule à offrir un congé payé pouvant aller de 3 à 5 semaines réservées au père. Ainsi, comme c'est le cas pour le congé parental, le père d'un enfant a accès à deux dispositifs. Le premier consiste en un congé de 3 semaines payées à la hauteur de 75 % d'un salaire maximum de 64 000 \$. Le deuxième est un congé de 5 semaines assuré à 55 % du salaire⁸¹.

⁸¹ <http://www.rqap.gouv.qc.ca/> Pour le détail des prestations : <http://www.rqap.gouv.qc.ca/prestations/index.asp>.

Si on le compare aux autres, le congé québécois est accessible et assez généreux. On peut toutefois noter son manque de flexibilité. Il est vrai que le programme offre aux parents deux options soit dans tous les cas (maternité, paternité et parental), un nombre de semaines moindre avec un remplacement de salaire plus élevé ou un congé plus long avec une prestation moins élevée, mais la flexibilité qui peut être recherchée par les parents s'exprime aussi en termes de temps sur une période qui dépasse le premier anniversaire de l'enfant.

Conclusion

Le regard comparatif qui a été posé sur les différents programmes gouvernementaux visant à favoriser l'équilibre travail-famille permet de constater que le Québec se situe avantageusement par rapport aux autres pays en ce qui a trait aux mesures inscrites dans la politique familiale. Sur ce point, les pistes d'actions qui seront présentées dans la conclusion de ce document soutiendront la nécessité de maintenir et de consolider les programmes en place, tout en ajoutant une dimension de flexibilité, par rapport au temps, dans les congés parentaux. Par contre, les énergies doivent maintenant être consenties à l'adaptation du marché du travail à la réalité des parents en emploi.

6 PISTES D' ACTIONS

La revue de la littérature présentée dans cet avis montre que la difficulté à concilier la vie familiale et les responsabilités professionnelles a un impact sur la santé. Pour les parents en emploi, le fait de conjuguer plusieurs rôles affecte leur santé physique et mentale. Ils ressentent, dans une plus forte proportion, des insatisfactions par rapport à la vie en général, à l'emploi et à la vie familiale. Ces insatisfactions sont associées à l'augmentation des symptômes psychosomatiques (stress) et perturbent les habitudes de vie des familles. Le conflit de temps généré par les exigences du travail et celles liées aux soins des jeunes enfants semble un facteur qui contribue de manière considérable aux tensions vécues par les parents travailleurs. C'est pourquoi cet avis se conclut en explorant les pistes qui permettent aux parents d'avoir plus de temps ou, du moins, d'avoir une plus grande flexibilité dans sa gestion.

Pour permettre aux parents travailleurs d'avoir plus de temps, ou de mieux le gérer, les gouvernements ont choisi différentes approches. Certains états ont opté pour des politiques de congés parentaux qui permettent un retour progressif au travail. D'autres ont plutôt adopté des lois qui accordent aux travailleurs la possibilité de demander plus de flexibilité dans leur travail (horaire ou lieu de travail). Dans certains cas, ce droit est attribué à tous les travailleurs, dans d'autres, seuls les parents de jeunes enfants peuvent y avoir recours. Certains états adoptent même une approche mixte et interviennent dans les deux domaines.

Par rapport aux pays comparés dans ce document, le Québec se situe de manière avantageuse en matière de services de garde de même qu'en ce qui concerne son Régime d'assurances parentales. Le réseau de garderies à 7 \$ mis en place en 1997 est une avancée majeure qu'il faut maintenir et bonifier avec l'ajout de place pour tous les enfants. Avec son congé réservé aux pères, le Québec encourage un meilleur partage des rôles entre les femmes et les hommes en plus d'être accessible aux travailleurs autonomes et d'offrir une certaine flexibilité. En s'inspirant de ce qui se fait dans d'autres pays, des pistes d'action pour consolider le réseau public de services de garde et élargir la flexibilité du congé parental peuvent encore être envisagées. Une réflexion sur la législation des normes du travail en lien avec la préoccupation de diminuer le conflit relié au temps vécu par les parents est également nécessaire afin de permettre au gouvernement québécois de faciliter la vie des parents travailleurs et d'améliorer leur santé.

6.1 CONSOLIDER LE RÉSEAU PUBLIC DE SERVICES DE GARDE

Si le but est de tenir compte de la conciliation travail-famille comme facteur favorisant le bien-être des familles, le régime du double revenu est celui qui doit être privilégié. Ce régime prend en compte le fait que les mères sont actives sur le marché du travail et que des familles ont maintenant à leur tête soit deux parents travailleurs soit un seul chef de famille en emploi. Dans cette optique, il faut réitérer l'importance des services de garde universels et à faible coût pour les parents (Esping-Andersen et Pallier, 2008). La mise en place de services de prise en charge de la petite enfance est un élément essentiel à la présence des femmes sur le marché de l'emploi. Il en va de la poursuite de l'objectif d'une plus grande égalité des genres (Pascall et Lewis, 2004). Comme pour les congés parentaux, le développement des services de garde répond à d'autres objectifs, dont celui de favoriser le

développement et le bien-être des enfants. À ce titre, les gouvernements doivent veiller à ce que les services soient accessibles et de qualité. Il semble, selon les travaux de Raynault et ses collaborateurs (2011), que le gouvernement doit poursuivre le développement des places en CPE.

6.1.1 Assouplir le régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Pour ce qui est du congé parental, il y aurait lieu de s'inspirer du modèle suédois. La flexibilité du RQAP aurait avantage à être repensée. Ainsi, il serait bénéfique à la fois pour les parents et pour les entreprises que le congé puisse être étalé sur une plus longue période en donnant la possibilité aux employés de retourner au travail à temps partiel. Cette possibilité aurait comme avantage de diminuer la tension temporelle plus aiguë vécue par les parents au moment où les enfants sont en bas âge. Cela permettrait également aux entreprises, particulièrement aux PME, de compter sur des ressources parfois difficilement remplaçables. Cette flexibilité pourrait également s'appliquer au congé de paternité. Ainsi, un père pourrait allonger son congé et s'occuper de sa famille sur une plus longue période, même si la durée du congé restait la même. Cela pourrait contribuer à pallier certains préjugés qui sont toujours présents (particulièrement dans l'entreprise privée), qui ont été soulignés dans la revue de la littérature et qui empêchent encore certains pères d'avoir recours même à trois semaines de congé.

Malgré le fait qu'il faille revisiter les congés parentaux, cette réflexion sur la conciliation travail-famille doit se faire en même temps qu'une reconsidération de la législation des normes du travail compte tenu du fait que les parents (pères et mères) sont tous les deux actifs sur le marché du travail. À ce titre, la possibilité de demandes d'aménagement du temps de travail pour tous apparaît une voie à explorer.

6.2 LÉGISLATION DES NORMES DU TRAVAIL

6.2.1 Augmenter le nombre de jours de vacances annuelles et de congés pour responsabilités familiales

La question des vacances annuelles représente un aspect important de la CTF. Les travailleurs de presque tous les pays recensés et de la Saskatchewan ont des congés annuels plus longs que ceux des travailleurs québécois. Malgré une protection sociale généralement moins généreuse, même les travailleurs des pays anglo-saxons sélectionnés ont des vacances plus longues qui varient entre 27 et 36 jours par année incluant les jours fériés. Le congé scolaire représente un moment important pour les familles. Un congé plus long permettrait aux parents d'atteindre un meilleur équilibre travail-famille.

Non seulement les congés annuels sont importants pour les parents, mais les congés pour responsabilités familiales doivent également être considérés comme un facteur déterminant de l'équilibre travail-famille. Dans les normes du travail, le Québec propose dix journées de congé pour responsabilités familiales ou parentales. Ces journées ne sont toutefois pas rémunérées. Il faudrait réfléchir à la question de la rémunération, au moins en partie, de ces dix journées. Une étude de l'impact économique d'une telle mesure et sans doute nécessaire. Il est toutefois important de rappeler que les travailleurs moins nantis, plus

souvent couverts par les normes du travail, ne peuvent pas se permettre de s'absenter du travail, et ce, pour des raisons financières. L'impact sur ceux-ci ainsi que sur leurs enfants peut être important dans un contexte où ils sont déjà défavorisés sur le plan des inégalités sociales de santé.

6.2.2 Augmenter la flexibilité de l'aménagement du temps et du lieu de travail

Enfin, pour assurer le bien-être des familles, cette intégration nécessite une plus grande flexibilité du temps et du lieu de travail. Il est important de légiférer pour donner aux travailleurs une plus grande marge de manœuvre et ainsi leur permettre d'avoir la possibilité de demander davantage de flexibilité dans l'aménagement de leur temps et de leur lieu de travail. Le modèle anglo-saxon qui oblige les employeurs à recevoir les demandes d'aménagement du travail de la part de leur employé pourrait être considéré. Ces mesures ont généralement peu d'impacts sur l'entreprise puisqu'en fin de compte le travail est effectué, c'est son aménagement qui s'avère différent. Le coût d'une telle mesure demeure à évaluer, mais certains chercheurs, dont Halpern (2005), soutiennent que cela peut être avantageux financièrement pour les entreprises.

6.2.3 Renforcer le soutien aux milieux de travail

Cette législation devrait être accompagnée, en s'inspirant de ce qui se fait en Allemagne, par la mise en place d'un organisme de développement et de transfert de connaissances qui aurait comme fonction de documenter les meilleures pratiques et de favoriser le réseautage entre les acteurs locaux, régionaux et nationaux interpellés par cette problématique. L'organisme GP2S fait la promotion de certaines de ces pratiques. Il s'agit toutefois d'un organisme privé dont les objectifs ne sont pas essentiellement voués à la conciliation travail-famille. Il semble donc avantageux pour le Québec de développer une instance-conseil paragon gouvernementale qui réunirait les forces patronales et syndicales, des experts, ainsi que le gouvernement pour orienter les milieux de travail. De plus, il est nécessaire de mieux faire connaître les programmes de soutien aux milieux de travail déjà mis en place par l'État québécois. Ces programmes pourraient être bonifiés par la formation d'experts gouvernementaux qui accompagneraient les milieux intéressés par la mise en place d'une culture organisationnelle de CTF et de mesures concrètes d'aménagement du travail. Sachant que l'aménagement du temps et du lieu de travail n'est pas applicable de la même manière dans tous les milieux, il est proposé que cette législation prévoie la mise en place d'un comité CTF dans le milieu de travail. La mise en place d'un tel comité contribuerait à l'instauration d'une culture favorable à la conciliation travail-famille tout en permettant la recherche de solutions qui répondraient aux besoins des employés et à ceux de l'employeur. Les travaux recensés dans cet avis montrent qu'il s'agit d'une bonne voie pour diminuer le conflit de temps vécu par les parents qui s'en porteront mieux physiquement et mentalement.

En résumé, voici les pistes d'action proposées.

En matière de politiques publiques de soutien aux familles :

- Consolider le réseau public de services de garde;
- Assouplir le régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

En matière de législation des normes du travail :

- Augmenter le nombre de jours de vacances annuelles et de congés rémunérés pour responsabilités familiales;
- Augmenter la flexibilité de l'aménagement du temps et du lieu de travail.

En matière de soutien aux milieux de travail :

- Mettre en place une instance-conseil paragouvernementale qui réunirait les forces patronales et syndicales, des experts, ainsi que le gouvernement pour orienter les milieux de travail en ce qui concerne les pratiques probantes en matière de conciliation travail-famille.

RÉFÉRENCES

- Albertsen, K., Rafnsdóttir, G. L., Grimsmo, A., Tómasson, K. et Kauppinen, K. (2008). Workhours and worklife balance. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 5 (supp), 12-21.
- Allan, C., Loudoun, R. et Peetz, D. (2007). Influences on work/non-work conflict. *Journal of Sociology*, 43(3), 219–239.
- Allan, T. D. et Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health – The role of health-related behaviors. *American Behavioral Scientist* 49(9), 1204-1221.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. et Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Allen, T.D., Shockley, K. M. et collab. (2008). Workplace factors associated with family dinner behaviors. *Journal of Vocational Behavior* 73(2), 336-342.
- Baker A., Demerouti E. et Dollar, M.F. (2005). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901-911.
- Baker, M. et Milligan, K. (2008). Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates. *Journal of Health Economics*, 27(4), 871-887.
- Barrère-Maurisson, M. A. et Tremblay, D.-G. (2009). *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs. France-Québec*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Bellavia, G. M., et Frone, M. R. (2005). Work-Family Conflict. Dans J. Barling, K. Kelloway et M. Frone (Éds.). *Handbook of Work Stress*, 113-145. London : SAGE Publications.
- Berger, L., Hill, J. et Waldfogel, J. (2005). Maternity leave, early maternal employment and child outcomes in the US. *Economic Journal*, 155, F29-F47.
- Berkman, L. B., Buxton, O., Ertel, K. et Okechukwu, C. (2010). Managers' Practices Related to Work–Family Balance Predict Employee cardiovascular Risk and Sleep Duration in Extended Care Settings. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 316–329.
- Bianchi S. M. et Milkie, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725.
- Bianchi S. M., Casper L. M. et Berkowitz King R. (2005). *Work, Family, Health, and Well-being*. Washington D.C. : National Institute of Child Health and Human Development.
- Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D. et Williamson, A. (2004). Working hours, work-life conflict and health in precarious and « permanent » employment. *Revista Saude Publica*, 38(Suppl), 19-25.

- Brotheridge, C. et Lee, R. (2005). Impact of work-family interference on general well-being: A replication and extension. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 203-221.
- Burke, R. et Greenglass, E. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well being during organizational restructuring. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 4(4), 327-336.
- Burton, P. et S. Phipps. (2007). « Families, Time and Money in Canada, Germany, Sweden, the United Kingdom and the United States », *Review of Income and Wealth*, 53(3), 460-483.
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L. et Linney, K. D. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 155-169.
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Ettner, S. L. et Liu, B. (2009). Workplace Flexibility, Self-Reported Health, and Health Care Utilization. *Work & Stress*, 23(1), 45-59.
- Byron, K. (2005). « A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents », *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198.
- Chait Barnett, R., Gareis, C. et Brennan, R. T. (2008). Wives' Shift Work Schedules and Husbands' and Wives' Well-Being in Dual-Earner Couples With Children A Within-Couple Analysis. *Journal of Family Issues*, 29(3), 396-422.
- Chandola, T., Martikainen, P., Bartley, M., Lahelme, E., Marmot, M., Michikazu S., et collab. (2004). Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan, and the UK. *International Journal of Epidemiology*, 33(4), 884-93.
- Chatterj P. et Frick K. D. (2005). Does Returning to Work After Childbirth Affect Breastfeeding Practices? *Review of Economics of the Household*, 3(3), 315-335.
- Daly M. (2011). Shifts in family policy in the UK under New Labour. *Journal of European Policy*, 20(5), 433-443.
- Demerouti, E. et Geurts, S. (2004). Toward a Typology of Work-Home Interaction. *Community, Work and Family*, 7(3), 285-309.
- Demerouti, E., Guerts, S., A. E., Bakker, A. B. et Euwema, M. (2004). The Impact of Shiftwork on Work-Home Conflict, Job Attitudes and Health. *Ergonomics*, 47(9), 987-1002.
- Den Dulk, L. et Peper, B. (2007). Working Parents' Use of Work-Life Policies. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 53, 51-70.
- Devine, C. M., Connors, M. M., Sobal, J. et Bisogni, C. A. (2003). Sandwiching it in: Spillover of work onto food choices and family roles in low and moderate- income urban households. *Social Science and Medicine*, 56, 617-630.

- Dijkers, J. S. E., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Taris, T. W., Houtman, I. L. D. et van den Heuvel, F. (2007). Does workload cause work-home interference or is it the other way around? *Stress and Health*, 23, 303–314.
- Duxbury, L., Higgins, C. et Johnson, K. (1999). An Examination of the Implications and Costs of Work-Life Conflict in Canada. Ottawa : Health Canada.
- Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C. et Mills, S. (1991). Balancing Work and Family: A Study of the Canadian Public Sector. Prepared for the Department of Health and Welfare Canada (NHRDP), Ottawa.
- Dziak E, Janzen B. L. et Muhajarine, N. (2010). Inequalities in the psychological well-being of employed, single and partnered mothers: the role of psychosocial work quality and work-family conflict. *Int J Equity Health*, 9:6.
- Engster, D. (2012). « Child poverty and family policies across eighteen wealthy Western democracies », *Journal of Children & Poverty*, 18(2), 121-139.
- Engster D. et Stensota OH. (2011). Do family policy regimes matter for children's well-being? *Social Politics*, 18(1), 82-124.
- Ertel, K. A., Koenen, K. C. et Berkman, L. F. (2008). Incorporating home demands into models of job strain: Findings from the Work, Family & Health Network. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(11), 1244-1252.
- Esping-Anderson, G. et Pallier, B. (2008). Trois leçons sur l'État providence. Paris, France : Seuil.
- Fenwick, R. et Tausig, M. (2001). Scheduling Stress: Family and health outcomes of shift work and schedule control. *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1179-1198.
- Ford, M. T., Heinen, B. A. et Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Forma P. (2009), « Work, family and intentions to withdraw from the Workplace », *International Journal of Social Welfare*, 18(2), 183-192.
- Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- Frone, M. R., Russell, M. et Barnes, G. M. (1996). Work-Family Conflict, Gender, and Health-Related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69.
- Frone, M. R., Russell, M. et Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335.
- Geurts, S., Rutte, C. et Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of Work-home interference among medical residents. *Social Science and Medicine*, 48, 1135-1148.

- Geurts, S. A. E. et Demerouti, E. (2003). Work-Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst et C. L. Cooper (Éds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (279-309). Chichester, United-Kingdom : John Wiley & Sons.
- Giardini, A. et Kabst, R. (2008). Effects of work-family human resource practices: A longitudinal perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 19(11), 2079-2094.
- Glynn, K., MacLean, H., Forte, T. et Cohen, M. (2009). The Association between Role Overload and Women's Mental Health. *Journal of Womens Health*, 18(2), 217-23.
- Godbout, L. et St-Cerny, S. (2008). Le Québec. Un paradis pour les familles. Québec : PUL.
- Gottschall, K. et Bird, K. (2003). Family Leave Policies and Labour Market Segregation in Germany: Reinvention or Reform of the Male Breadwinner? *Review of Policy Research*, 20(1), 115-134.
- Grandey, A. A. et Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Grawitch, M. J. et Barber, L. K. (2010). Work flexibility or non-work support? Theoretical and empirical distinctions for work-life initiatives. *Consulting Psychology Journal : Practice & Research*, 62(3), 169-188.
- Greenhaus, J. H. et Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gregg P., Waldfogel J. et Washbrook E. (2005). Expenditure Patterns Post-Welfare Reform in the UK: Are low-income families starting to catch up? CASE.
- Gregory, A. et S. Milner, S. (2011a), « What is “New” about Fatherhood?: The Social Construction of Fatherhood in France and the UK », *Men & Masculinities*, 14(5), 588-606.
- Gregory, A. et Milner, S., 2011. « Fathers and work-life balance in France and the UK: policy and practice », *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(1-2), 34-52.
- Gregory, A. et S. Milner (2008). « Fatherhood regimes and father involvement in France and the UK », *Community, Work and Family*, 11(1), 61-84.
- Gresy, B., Dole, P. et Chivot, F.-X. (2011). Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail (IGAS, Rapport n° RM2011-084P; Tome 2). Repéré de http://www.solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/IGAS_Egal_acces_h-f_-_RM2011-084P_tome2_annexes.pdf.
- Grice, M. M., McGovern, P. M. et Alexander, B. H. (2008). Flexible work arrangements and work-family conflict after childbirth. *Occupational Medicine*, 58(7), 468-474.
- Grönlund, A. (2007). Employee control in the era of flexibility: A stress buffer or a stress amplifier? *European Societies*, 9(3), 409-428.

- Grywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236--243.
- Haines, V. Y., Marchand, A., Rousseau, V. et Demers, A. (2008). The mediating role of work-to-family conflict in the relationship between shiftwork and depression. *Work & Stress*, 22(4), 341-356.
- Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health*. 21(3), 157-168.
- Hegewisch, A. (2009). *Flexible working policies: a comparative review*. Manchester, United-Kingdom : Institute for Women's Policy Research.
- Hill, E. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothersm work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K. et Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349-358.
- Hill, E. J., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R. B., Blanchard, V. L. et Martinengo, G. (2008). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work & Family*, 11(2), 165-181.
- Hughes, E. L. et Parkes, K. R. (2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work & Stress*, 21(3), 264-278.
- Ilies, R., Dimotakis, N. et De Pater, I. E. (2010). Psychological and physiological reactions to high workloads: Implications for well-being. *Personnel Psychology*, 63(2), 407-436.
- Ilies, R., Wilson, K. S. et Wagner, D. T. (2009). The Spillover of Job Satisfaction onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52, 87-102.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). (2009). *Le marché du travail et les parents*. Québec : gouvernement du Québec.
- Innstrand ST, Langballe EM, Espnes GA, Falkum E, Aasland OG. 2008. Positive and negative work-family interaction and burnout: a longitudinal study of reciprocal relations. *Work Stress*, 22, 1-15.
- Jacobshagen, N. et collab. (2005). Work-family balance at top managementlevel: Work-family conflict as a mediator of the relationship between stressors andstrain. *Zeitschrift Fur Arbeits-Und Organisations psychologie*, 49(4), 208-219.
- Jansen, N. W. H., Kant, I. J., van Amelsvoort, L. G. P. M., Kristensen, T. S., Swaen, G. M. H. et Nijhuis, F. J. N. (2006). Work-family conflict as a risk factor for sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 488-494.

- Jansen, N. W. H., Kant, I. J., Kristensen, T. S. et Nijhuis, F. J. N. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 479-491.
- Jenson, J. (2004). *Les nouveaux risques sociaux au Canada : des orientations pour une nouvelle architecture sociale* (Documents des RCRPP sur l'architecture sociale, Rapport de recherche F/43, Réseau de la famille). Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Joyce K., Pabayo R., Critchley J. A. et Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing, *Cochrane Database System Review*, 17(2), CD008009.
- Kelloway, E. K., Mullen, J. et Kelley, E. (2008). Health and Well-Being Outcomes of the Work-Family Interface. Dans K. Korabik, D. S. Lero et D. L. Whitehead, *Handbook of Work-Family Integration* (191-214). New York : Academic Press.
- Kinnunen, U., Geurts, S. et Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one year longitudinal study on gender differences. *International Journal of Work, Health and Organisations*, 18(2), 1-22.
- Klammer, U. (2008) Concilier vie familiale et vie professionnelle : vers une nouvelle répartition des responsabilités entre l'État et les entreprises en Allemagne? Dans B. Le Bihan-Youinou et C. Martin *Concilier vie familiale & vie professionnelle en Europe*, Rennes, Presses de l'EHESP, 87-105.
- Kossek E. E. et Oseki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. et Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- Kristensen, T. S., Smith-Hansen, L. et Jenson, N. (2003). A Systemic Approach to the Assessment of the Psychological Work Environment and Associations With Family_Work Conflict. Dans S. M. Bianchi, L. M. Casper et R. Berkowitz King (Éds), *Work, Family, Health, and Well-Being* (433-450). London : Routledge.
- Lero, D. S., Richardson, J. et Korabik, K. (2009). *Examen des coûts et des avantages des pratiques de conciliation travail-vie*. Document présenté à l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO). University of Guelph : Centre for Families, Work and Well-Being.
- Lesemann, F. et D'Amours, M. (2006). *Vieillesse au travail, emplois et retraites*. Montréal : Éditions Saint-Martin.
- Lewis, J., Knijn, T., Martin, C. et Ostner, I. (2008). Patterns of development in work/family reconciliation policies for parents in France, German, the Netherlands, and the UK in the 2000's. *Social politics*, 15(3), 261-286.

- Macdonald, M. Phipps, S. et Letheridge, L. (2005). Taking its toll: Implications of paid and unpaid work responsibilities for women's well being. *Feminist Economics*, 11(1), 63-94.
- Mansdotter, A., Lindholm, L. et Winkvist, A. (2007). Paternity leave in Sweden. Costs, savings and health gains. *Health Policy*, 82, 102-115.
- Marshall, N. L. et Tracy, A. J. (2009). After the Baby: Work-Family Conflict and Working Mothers' Psychological Health. *Family Relations*, 58(4), 379-390.
- Mauno, S. (2010). Effects of work-family culture on employee well-being: Exploring moderator effects in a longitudinal sample *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 19(6), 675-695.
- Mauno, S., Kiuru, N. et Kinnunen, U. (2011). Relationships between work-family culture and work attitudes at both the individual and the departmental level. *Work & Stress*, 25(2), 147-166.
- Mercure, D. (2008). Travail et familles. Des tensions croissantes au cours de la prochaine décennie. Dans G. Pronovost, C. Dumont et I. Biteau (Éds.), *La famille à l'horizon 2020* (147-172). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. (2003). Le travail atypique des parents et la garde des enfants : Description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels (5006 F; 2003-10). Repéré dans http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/documents/SF_trav_atypique_et_garde_enf.pdf
- Minnotte K.L. (2012). « Family Structure, Gender, and the Work-Family Interface: Work-to-Family Conflict Among Single and Partnered Parents », *Journal of Family and Economic Issues*, 33, (1), 2012 March, p.95, (13).
- Moss, P. (2010), *International Review of Leave Policies and Related Research*, Employment Relations Research, Series, n° 115, Institute of Education University of London.
- Moss, P. et Kamerman, S. B. (2009). Introduction. Dans S. Kamerman et P. Moss (Éds.). *The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market* (1-13). Bristol, United-Kingdom : The Policy Press.
- Murdock, G. P. (1949). *De la structure sociale*, Paris, Payot.
- Najem, E. et Tremblay, D. (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? *Revue interventions économiques*, n° 41. Repéré de <http://interventionseconomiques.revues.org/398>.
- OCDE. (2008). Bébés et employeurs, comment réconcilier travail et vie de famille : Synthèse des résultats pour les pays de l'OCDE.
- OCDE. (2009). *Panorama de la société 2009 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*. Repéré dans <http://browse.oecdbookshop.org/oecd/pdfs/free/8109012e.pdf>

- OCDE. (2011). *Assurer le bien-être des familles*. Éditions OCDE. Repéré dans http://www.oecd.org/document/62/0,3746,fr_2649_34_819_47_682_174_1_1_1_1,00.html.
- Oomens, S., Geurts, S. et Scheepers, P. (2007). Combining work and family in the Netherlands: Blessing or Burden for one's mental health? *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(5-6), 369-384.
- Orloff, M. A. (2006). From Maternalism to 'Employment for All': State Policies to Promote Women's Employment across the Affluent Democracies. Dans J. D. Levy (dir.), *The State after Statism: New State Activities in the age of Liberalization*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Parent-Thirion A., Marcia Fernandez, E., Hurley J. et Vermeylen G. (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*. Eurofound.
- Pasupuleti, S., Allen, R. I., Lambert, E. G., et Cluse-Tolar, T. (2009). The Impact of Work Stressors on the Life Satisfaction of Social Service Workers: A Preliminary Study. *Administration in Social Work*, 33(3), 319-339.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., et Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management* 12(1), 43-61.
- Pérodeau, G., Paquette, S., Brissette, L., St-Pierre, C., Bernier, D. et Duquette, A. (2001). Health professionals in part-time employment: The challenge of balancing work and family. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 20(1), 53-74.
- Perry-Jenkins, M., Goldberg, A. E., Pierce, C. P. et Sayer, A. G. (2007). Shift Work, Role Overload, and the Transition to Parenthood. *Journal of Marriage and Family*, 69(1), 123-138.
- Raynault, M.F. et collab. (2011). L'impact des politiques de soutien à la garde sur la santé et le développement des enfants d'âge préscolaire. Rapport de recherche action concertée du FQRSC.
- Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Hill, E. J. et Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work & Family*, 11(2), 183-197.
- Roe, B, Whittington, L.A., Beck Fein, S. et Teisl, M.F. (1999). Is there competition between breast-feeding and maternal employment? *Demography*, 36(2), 157-171.
- Roos, E., Sarlio-Lahteenkorva, S., Lallukka, T., et Lahelma, E. (2007). Associations of work-family conflicts with food habits and physical activity. *Public Health Nutrition*, 10(3), 222-229.
- Roxburgh, S. (2004). There just aren't enough hours in the day: The mental health consequences of time pressure. *Journal of Health and Social Behavior*, 45, 115-131.

- Ruhm, C. J. (2000). Parental leave and child health. *Journal of Health Economics*, 19, 931–960.
- Skinner, N. et Pocock, B. (2008). Work-life conflict: Is work time or work overload more important? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 303-315.
- St-Amour, N. (2010). Politiques sociales et conciliation emploi-famille. Thèse déposée à l'Université de Montréal.
- St-Amour, N. et collab. (2005) *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*, INSPQ.
- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G. et Caussignac, E. (2002). Vérification du modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles*, 57(3), 491-516.
- Staehelin, K., Berteau, P. C. et Stutz, E. Z. (2007). Length of maternity leave and health of mother and child – a review. *International Journal of Public Health*, 52 (4, August), 202–209.
- Stanfeld, S. et Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health: A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443-462.
- Strazdins, L., Clements, M. S., Korda, R. J., Broom, D. H. et D'Souza, R. M. (2006). Unsociable work? Nonstandard work schedules, family relationships, and children's well-being, *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 394-410.
- Tanaka, S. (2005). Parental leave and child health across OECD countries. *Economic Journal*, 115(501), 7-28.
- Thomas, L. T. et Ganster, D. C. (1995). Impact of family – supportive work variables on work family conflict and strain – A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Van Amelsvoort L. G. P. M., Jansen, N. W. H., Swaen, G. M. H., van den Brandt, P. A. et Kant, I. J. (2004). Direction of shift rotation among three-shift workers in relation to psychological health and work-family conflict. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 30(2), 149-56.
- Van Rijswijk, K., Bekker, M. H. J., Rutte, C. G. et Croon, M. A. (2004). The relationships among part-time work, work-family interference, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 286-295.
- Van Steenbergen, L. F. et Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 617–642.
- Vézina, M., Clouthier, E., Stock, S. et collab. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail (EQCOTESST)*. Institut national de santé publique du Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

- Voydanoff, P. (2007). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Voydanoff, P. (2008). A conceptual model of the work-family interface. Dans K. Korabik, D. S. Lerio et D. L. Whitehead (Éds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (37-56). Boston : Academic Press.
- Wang, J., Afifi, T. O., Cox, B. et Sareen, J. (2007). Work-Family Conflict and Mental Disorders in the United States: Cross-Sectional Findings from the National Comorbidity Survey. *American Journal of Industrial Medicine*, 50(2), 143-149.
- Williams, C. (2008). L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts (Perspective n° 75-001-X). Ottawa : Statistique Canada.
- Winslow, Sarah. 2005. « Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977–1997 » *Journal of Family Issues*, 26,727–55.
- Winter, T., Roos, E., Rahkonen, O., Martikainen, P. et Lahelma, E. (2006), *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(4), 276-285.

ANNEXE 1

MOTS-CLÉS ET BANQUES DE DONNÉES POUR LA SYNTHÈSE DE LA LITTÉRATURE

Tableau 13 Mots-clés et banques de données pour la synthèse de la littérature

Mots-Clés		Banques de données
Conciliation travail-famille	<ul style="list-style-type: none"> • Bien-être • Santé • Santé physique • Santé mentale • Stress • Parcours de vie – cycle de vie • Temps de travail • Horaire de travail • Transport • Communauté 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cairn</i> • <i>Érudit</i> • <i>Medline with full text</i> • <i>Psychinfo (PsyArticles)</i> • <i>Academic source Complete</i> • <i>Business Source Complete</i> • <i>Psychological and Behavioral Sciences Collection</i> • <i>Pubmed</i> • <i>Socindex</i> • <i>Sociological abstract</i> • Taylor et Francis • <i>Scopus</i>
<p><i>Work-family conflict</i></p> <p><i>Work-life balance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Well being</i> • <i>Life satisfaction</i> • <i>Health</i> • <i>Mental health</i> • <i>Physical health</i> • <i>Life satisfaction</i> • <i>Job satisfaction</i> • <i>Stress</i> • <i>Life stage</i> • <i>Work hours</i> • <i>Work schedule</i> 	
Santé	<ul style="list-style-type: none"> • Politique familiale • Congé parental • Garderie-service de garde 	
<i>Health</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Family policy</i> • <i>Parental leave</i> • <i>Day care</i> 	

ANNEXE 2

**TAUX D'EMPLOI ET D'ACTIVITÉ DES FEMMES DE 25 À 44 ANS
AVEC AU MOINS UN ENFANT DE MOINS DE 12 ANS AU QUÉBEC,
EN ONTARIO ET AU CANADA EN 1976 ET EN 2008**

Tableau 14 Taux d'emploi⁸² et d'activité des femmes de 25 à 44 ans avec au moins un enfant de moins de 12 ans au Québec, en Ontario et au Canada en 1976 et en 2008

	1976	2008
Taux d'emploi des femmes de 25 à 44 ans avec au moins un enfant de moins de 12 ans au Québec.	Environ 30 %	77,8 %
Taux d'activité des femmes de 25 à 44 ans avec au moins un enfant de moins de 12 ans au Québec.	35,9 %	80,7 %
Taux d'emploi des femmes de 25 à 44 ans avec au moins un enfant de moins de 12 ans en Ontario.	49,1 %	77,3 %
Taux d'activité des femmes de 25 à 44 ans avec au moins un enfant de moins de 12 ans au Canada.	43,4 %	77,0 %

⁸² Taux d'emploi : « Nombre de personnes occupées (en emploi) de 15 ans et plus exprimé en pourcentage de la population en âge de travailler (15 ans et plus). » (ISQ : avril 2009) http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2009/Capsule_10ans.pdf.

ANNEXE 3

**TAUX DE PERSONNES AVEC OU SANS ENFANT
EN FONCTION DE LEUR HORAIRE DE TRAVAIL EN 2008**

Tableau 15 Taux de personnes avec ou sans enfant en fonction de leur horaire de travail en 2008

	Adultes sans enfant	Parents
Horaire court en 2008 (moins de 35 heures)	18,6 %	20,1 %
Horaire normal en 2008 (35 à 40 heures)	71,4 %	62,8 %
Horaire long en 2008 (plus de 40 heures)	9,7 %	11,6 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* dans ISQ (décembre 2009 : 32-33).

ANNEXE 4

**HEURES DE TRAVAIL ET D'ABSENCE DU TRAVAIL
POUR UNE ANNÉE, SELON LE GENRE ET LA RAISON DE
L'ABSENCE, EN 2009 (EXCLUANT LE CONGÉ PARENTAL)**

Tableau 16 Heures de travail et d'absence du travail pour une année, selon le genre et la raison de l'absence, en 2009 (excluant le congé parental)

	Ensemble		Femmes de 25 à 44 ans		Hommes de 25 à 44 ans	
	Avec enfant(s)	Sans enfant	Avec enfant(s)	Sans enfant	Avec enfant(s)	Sans enfant
Heures habituelles de travail*	1895,9	1908,9	1768,7	1818,9	2043,3	1981,5
Heures réelles de travail	1595,5	1786,4	1347,1	1648,2	1883,4	1898,0
Heures d'absence pour obligations familiales ou personnelles	177,8	23,8	268,2	36,8	73,3	13,3
Heures d'absence pour maladie ou incapacité	68,8	56,2	85,4	67,2	49,5	47,3

* « Les heures habituelles correspondent à l'horaire habituel de travail ou aux heures définies par contrat; elles ne tiennent donc pas compte des heures d'absence et des heures supplémentaires » (ISQ, décembre 2009 : 32).

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* dans ISQ (décembre 2009 : 32-33).

Tableau 17 Heures de travail réelles et heures d'absence pour les parents de 25 à 44 ans en 2008 (excluant le CP)

	Adultes	Parents de 25 à 44 ans en 2008		
	Sans enfant	Enfant(s) Moins de 3 ans	Enfant (s) 3 à 5 ans	Enfant(s) 6 à 12 ans
Heures réelles de travail	1786,4	1400,4	1727,4	1729,6
Heures d'absence pour obligations familiales ou personnelles	23,8	398,5*	42,4	18,7
Heures d'absence pour maladie ou incapacité	56,2	62,9	75,3	71,4

* Ces heures comprennent les congés parentaux.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* dans ISQ (décembre 2009 : 32-33).

ANNEXE 5

**HORAIRE DES TRAVAILLEURS DE 25 À
44 ANS EN POURCENTAGE DE 1992 À 2005**

Tableau 18 Horaire des travailleurs de 25 à 44 ans en pourcentage de 1992 à 2005

	Horaire normal de jour		Quart normal de soir		Quart normal de nuit		Horaire rotatif		Heures brisées	
	H*	F**	H	F	H	F	H	F	H	F
1992	79,9	86,4	4,3	3,9	2,4	2,2	9,2	2,6	1,2	3,4
1998	71,0	75,8	5,4	4,5	3,8	1,9	8,1	8,6	1,9	1,2
2005	68,8	81,1	4,1	2,5	2,1	2,3	11,2	6,1	2,1	1,9

* Homme.

** Femmes.

Source : Mercure (2008 : 160).

ANNEXE 6

**INDICE DE PRESSION DU TEMPS CHEZ LES PARENTS
TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ÂGÉS DE 25 À 44 ANS**

Tableau 19 Indice de pression du temps chez les parents travailleurs à temps plein
âgés de 25 à 44 ans

	Total	Avec enfant(s) de moins de 12 ans	Sans enfant(s) de moins de 12 ans
Femmes	50,3 %	55,5 %	45,9 %
Hommes	43,7 %	45,8 %	42,4 %
Total	46,6 %	49,6 %	43,9 %

Source : Compilation spéciale de l'ISQ à partir de L'*Enquête sociale générale*, Cycle 19 (2005) de statistique Canada dans ISQ (2009 : 44).

ANNEXE 7

TAUX DE TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL SELON LE GENRE ET LE STATUT PARENTAL AU QUÉBEC

**Tableau 20 Taux de travailleurs à temps partiel selon le genre et le statut parental
au Québec**

	1976	2008
Travail à temps partiel des mères	26,8 %	19,4 %
Travail à temps partiel des familles monoparentales	12,2 %	15,1 % (17,6 % pour les mères)
Travail à temps partiel des femmes sans enfants	8,0 %	15,5 %
Travail à temps partiel des pères	X	3,8 %
Travail à temps partiel des hommes sans enfants	X	7,3 %

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada dans ISQ (décembre 2009 :20).

ANNEXE 8

**RAISONS JUSTIFIANT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
VOLONTAIRE POUR L'ENSEMBLE DES PARENTS
D'ENFANTS DE 12 ANS ET MOINS AU QUÉBEC EN 2008**

Tableau 21 Raisons justifiant le travail à temps partiel volontaire pour l'ensemble des parents d'enfants de 12 ans et moins au Québec en 2008

	Mères	Pères	Ensemble
Soins aux enfants	54,2 %	U	50,3 %
Autres obligations personnelles ou familiales	9,6 %*	U	9,8 %
Autres raisons	36,2 %	63,3 %*	39,9 %

U Donnée peu fiable ou incertaine.

* Donnée à utiliser avec prudence.

Source : Compilation spéciale de l'ISQ à partir des données de L'Enquête sur la population active de Statistique Canada, dans ISQ (2009 :22).

Tableau 22 Raisons justifiant le travail à temps partiel volontaire pour les mères québécoises au Québec en 2008

	Soins aux enfants
Mères d'un enfant de moins de 3 ans	65,0 %
Mères d'un enfant âgé de 3 à 5 ans	61,8 %
Mères d'un enfant en âge de fréquenter l'école	42,9 %

Source : Compilation spéciale de l'ISQ à partir des données de L'Enquête sur la population active de Statistique Canada, dans ISQ (2009 : 23).

ANNEXE 9

**SEMAINE DE TRAVAIL LÉGALE ET
HEURES SUPPLÉMENTAIRES, PAR PAYS**

Tableau 23 Semaine de travail légale et heures supplémentaires, par pays

	Australie	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	France	Allemagne	Suède	Danemark	Canada	Ontario	Québec
Semaine de travail légale	38 heures	40 heures	37,2 heures	35 heures	37,6 heures	40 heures ^a	37 heures	40 heures	44 heures	40 heures ^b
Heures supplémentaires	Heures de travail raisonnables	Négociation entre l'employeur et l'employé.	Max. de 48 heures par semaine.	Calculé à partir de la 38 ^e heure.	Journée de travail de 8 h, mais peut être de 10 h si la moyenne des heures travaillée est de 8 h par jours au cours des 24 dernières semaines.	48 heures sur une période de 4 semaines.	Non spécifié, mais repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives par période de 24 heures.	Maximum de 48 heures par semaine.	Pas de limite.	Calculé à partir de la 40 ^e heure.
Spécificités	Possibilité d'avoir un salaire plus élevé dans certains secteurs (<i>Penalty Wage</i>).	Négociation du salaire entre l'employeur et l'employé.	Droit de faire une demande de retrait pour travailler plus d'heures que ce que la loi le permet.	Entre la 38 ^e et la 43 ^e heure, un minimum de 10 % de plus ou du temps accumulé. À partir de la 44 ^e heure, 50 % de plus.	Augmentation du taux horaire selon la convention collective.	Augmentation du taux horaire de 50 à 100 % selon la convention.	Certains secteurs augmentent le taux horaire alors que d'autres les concèdent en temps à reprendre (congé).	Rémunération majorée de 50 % Calculée à partir de la 41 ^e heure.	Rémunération majorée de 50 %.	Rémunération majorée de 50 %.

^a <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/79/7b82743d.pdf>.

^b À l'exception des secteurs suivants : salariés de l'industrie du vêtement, 39 heures; gardiens qui surveillent une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage, 44 heures; salariés travaillant dans une exploitation forestière ou une scierie, 47 heures; salariés qui travaillent dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie-James, 55 heures; gardiens qui ne travaillent pas pour le compte d'une entreprise de gardiennage, 60 heures.

ANNEXE 10

**NORMES DU TRAVAIL ET PROGRAMMES
COMPLÉMENTAIRES, PAR PAYS**

Tableau 24 Normes du travail et programmes complémentaires, par pays

Pays	Nombre de jours de congé	Type de congé	Congé rémunéré ou non rémunéré
Royaume-Uni	Raisonnable	Ponctuel	Non
Nouvelle-Zélande	5	Ponctuel	Oui
Australie	10	Ponctuel	Non
Canada	240 (6 mois)	Programme de prestations de compassion	Oui (6 semaines)
France	3 à 5	Ponctuel	Non
France	310	Congé de présence parentale pour enfant gravement malade	Oui, mais allocation journalière de présence parentale
Allemagne	Lié aux conventions collectives		
Suède	60	Ponctuel	Oui
Suède	120	Programme de congé parental temporaire	Oui
Danemark	1	Ponctuel	X
Québec^a	728 (2 ans)	Maladie grave d'un enfant mineur	Non
	60	Maladie grave d'un proche	Non
	10	Congé lié à la garde, la santé ou l'éducation	Non

^a <http://www.cnt.gouv.qc.ca/situations-de-vie-au-travail/conciliation-travail-famille-ce-que-vous-devez-savoir/index.html>.

ANNEXE 11

FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL, PAR PAYS

Tableau 25 Flexibilité du temps de travail, par pays

	Australie	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	France
Loi	<i>Fair Work Act.</i>	Amendements à la législation du marché du travail.	<i>Work and Family Act.</i>	Loi du 20 août 2008.
Programme	<i>Flexible Work arrangement.</i>	<i>Flexible Working Arrangement</i>	<i>Flexible working</i>	Aménagement du temps de travail.
Ministère ou département	<i>Department of Education, Employment and workplace relations.</i>	<i>Department of Labour</i>	<i>Department of Business Regulation and skills.</i>	Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.
Éligibilité	Parent d'enfants d'âge préscolaire ou d'enfants mineurs ayant un handicap.	Pour tous les travailleurs.	Parents d'enfants de 17 ans et moins ou de 18 ans et moins avec un handicap. Aussi possible de s'occuper d'un adulte.	Pour tous les travailleurs.
Mesures d'aménagement	Non prescrites. Horaire de travail ou du lieu de travail.	Non précisées.	Non prescrites Temps partiel. <i>Flexitime</i> , heures annuelles.	Temps de travail Temps partiel Compte épargne-temps Télétravail
Droit	Faire une demande d'aménagement du temps de travail.	Faire une demande d'aménagement du temps de travail (<i>Right to request</i>).	Faire une demande d'aménagement du temps de travail.	Statutaire

ANNEXE 12

TYPLOGIE DES POLITIQUES FAMILIALES

Tableau 26 Typologie des politiques familiales

Régime	Philosophie générale	Prestations	Congés parentaux	Services de garde
Faible soutien Provinces canadiennes (sauf le Québec) Australie Royaume-Uni Nouvelle-Zélande	Encourager la prise en charge des enfants par le biais de la responsabilité parentale. Peu d'intervention de l'État.	Transfert en argent et en crédits d'impôt faibles.	Congés parentaux peu rémunérés.	Services de garde laissés au marché. Familles doivent trouver des solutions. Recours fréquents à des proches.
Soutien général France	Encourager les valeurs associées à la famille traditionnelle (père pourvoyeur, mère à la maison).	Offre de prestations en espèces plus généreuses.	Congés parentaux courts et peu rémunérés. Privilégient congés d'éducation parentale qui excluent les femmes du marché de l'emploi*.	Réseau public de prise en charge de la petite enfance est moyennement et même faiblement développé.
Soutien pour famille à double revenu Suède Norvège Québec Canada (pour le congé parental fédéral)	Favoriser le fait que les deux parents intègrent le marché du travail.	Offre de prestation relativement faible.	Congés parentaux généreux et relativement courts (autour d'un an).	Réseaux de garde accessibles, éducatifs et abordables.

* Parce que le congé est long, il éloigne les femmes du marché du travail et le retour en emploi peut s'avérer difficile.

ANNEXE 13

**SERVICES DE GARDE DANS LE RÉGIME DE FAIBLE SOUTIEN
AUX FAMILLES : AUSTRALIE, CANADA, NOUVELLE-ZÉLANDE,
ROYAUME-UNI ET TROIS PROVINCES CANADIENNES**

Tableau 27 Services de garde dans le régime de faible soutien aux familles : Australie, Canada, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et trois provinces canadiennes

	Alberta	Australie	Canada	Colombie-Britannique	Ontario	Nouvelle-Zélande	Saskatchewan	Royaume-Uni
Ministères responsables	<i>Children and Youth Services Alberta</i>	<i>Department of Human Resources – Child Support Agency</i>	Agence de revenu du Canada	<i>Ministry of Children and Family Development</i>	Ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse	<i>Ministry of Social Development</i>	<i>Saskatchewan Ministry of Social Services</i>	<i>Ministry of Health</i>
Nom du programme	<i>Child Care Subsidy Program^a</i>	<i>Child Care Benefit^b</i> <i>Child Care Rebate^c</i>	Plan universel pour la garde d'enfants [PUGE] ^d	<i>Child Care Subsidy Program^e</i>	Subvention pour la garde d'enfants de l'Ontario ^f	<i>Childcare subsid^g</i>	<i>Child Day Care Subsidy Program^h</i>	Children's Centre Program Childcare Tax Benefit

^a <http://www.child.alberta.ca/home/1153.cfm>.

^b http://www.centrelink.gov.au/internet/internet.nsf/payments/ccb_iat.htm.

^c http://www.centrelink.gov.au/internet/internet.nsf/payments/childcare_rebate.htm.

^d <http://www.cra-arc.gc.ca/bnfts/uccb-puge/menu-fra.html>.

^e <http://www.mcf.gov.bc.ca/childcare/>.

^f <http://www.edu.gov.on.ca/gardedenfants/paying.html>.

^g http://www.workandincome.govt.nz/manuals-and-procedures/deskfile/extra_help_information/childcare_assistance_tables/childcare_assistance_income_limits_and_rates-01.htm.

^h <http://www.socialservices.gov.sk.ca/childcare-subsidies.pdf>.

Tableau 27 Services de garde dans le régime de faible soutien aux familles : Australie, Canada, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et trois provinces canadiennes (suite)

	Alberta	Australie	Canada	Colombie-Britannique	Ontario	Nouvelle-Zélande	Saskatchewan	Royaume-Uni
Description du programme	Aide financière pour familles à faibles et moyens revenus pour défrayer l'intégralité ou une partie des coûts des services de garde accrédités.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestation attribuée en fonction du revenu de la famille [<i>income tested</i>]. 2. Prestation couvrant 50 % des frais de garde. 	Prestation universelle pour la garde d'enfants.	Prestation mensuelle pour les familles à revenus faibles et moyens.	Prestation pour les familles admissibles à payer les services de garde.	<p>Prestation qui couvre 50 % des frais de garde.</p> <p>Paie jusqu'à 9 heures de garde par semaine.</p>	Prestation pour les familles à faible revenu à obtenir des services de garde approuvés et autorisés.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Service de garde éducatif universel [15 heures pendant 38 semaines] pour les enfants de trois et quatre ans^a. 2) Crédits d'impôt : <ol style="list-style-type: none"> a) Bons de garde par le biais de leur employeur; b) Crédit d'impôt annuel qui représente entre 881,43 \$ et 1 762,86 \$, selon l'âge de l'enfant.

^a http://www.lbhf.gov.uk/Directory/Education_and_Learning/Pre-Schools/Family_Information_Service/23164_Childrens_Centres.asp.

Tableau 27 Services de garde dans le régime de faible soutien aux familles : Australie, Canada, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et trois provinces canadiennes (suite)

	Alberta	Australie	Canada	Colombie-Britannique	Ontario	Nouvelle-Zélande	Saskatchewan	Royaume-Uni
Conditions d'accessibilité	Selon le revenu et la taille de la famille [<i>Income-tested program based on family gross income</i>].	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revenu annuel de ménage maximum de 157 440 \$ CA; 2. Être éligible au <i>Child Care Benefit</i>. 	Universel	Selon le revenu et la taille de la famille.	<p>Familles dont le revenu est faible ou moyen.</p> <p>Lorsqu'en juillet 2009, le paiement au titre de la Prestation ontarienne pour enfants a été porté à 1 110 \$, la plupart des familles biparentales n'ont plus été admissibles au paiement au titre du supplément.</p>	Selon le revenu et la taille de la famille.	Familles qui ont une raison valide pour utiliser un service de garde (emploi, ou travailleur autonome, formation, recherche d'emploi, participation à un programme d'emploi, des soins médicaux spéciaux ou des besoins sociaux).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Universel; 2. Selon le revenu.

Tableau 27 Services de garde dans le régime de faible soutien aux familles : Australie, Canada, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et trois provinces canadiennes (suite)

	Alberta	Australie	Canada	Colombie-Britannique	Ontario	Nouvelle-Zélande	Saskatchewan	Royaume-Uni
Montant et prestation	<p>Varie de 437 \$ à 628 \$ par mois selon l'âge et le type de service de garde^a.</p> <p>Comporte aussi un montant pour le parent qui décide de garder son enfant à la maison : maximum de 1 200 \$.</p> <p>Prestation versée directement au fournisseur de services de garde de la part du parent.</p>	<p>1. Selon revenu, taille de la famille;</p> <p>2. Prestation couvrant 50 % des frais de garde.</p>	<p>Subvention mensuelle de 100 \$ versée aux parents.</p>	<p>Varie de 394 \$ à 750 \$ par mois selon le type de service de garde, la fréquentation et l'âge de l'enfant.</p> <p>Prestation versée directement au prestataire des services de garde, sauf si garde à domicile.</p>	<p>Selon revenu familial.</p> <p>Prestation versée aux fournisseurs, mensuelle et non imposable.</p>	<p>Maximum de 161 \$ par semaine et par enfant.</p>	<p>Varie selon le revenu familial, taille de la famille, âge de l'enfant, milieu de garde et coût.</p> <p>Prestation versée directement aux services de garde.</p>	<p>1. Gratuit; 15 heures par semaine, pendant 38 semaines</p> <p>2. Jusqu'à 70 % des coûts de service de garde.</p>

^a http://www.child.alberta.ca/home/documents/childcare/doc_subsidyrates.pdf.

ANNEXE 14

SERVICES DE GARDE DANS LE RÉGIME DE SOUTIEN GÉNÉRAL AUX FAMILLES : FRANCE

Tableau 28 Services de garde dans le régime de soutien général aux familles : France

	France
Ministères responsables	Ministère de la Solidarité et de la Cohésion sociale
Description du programme	Accent mis sur le libre choix des parents pour la garde de leurs enfants, grande diversité de mode de garde offerte : crèches, jardins d'enfants, assistantes maternelles et gardes familiales. Offerts par les communes ou privés. École obligatoire à partir de trois ans.
Conditions d'accessibilité	Selon le mode de garde.
Montant et prestation	La contribution parentale ^a comporte un minimum et un plafond. La contribution des parents est proportionnelle à leur revenu et tient compte de la taille de la famille : <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} enfant : 12 %; • 2 enfants : 10 %; • 3 enfants : 7,5 %. Dans une crèche familiale : <ul style="list-style-type: none"> • Un enfant : 10 %; • 2 enfants : 8,33 %; • 3 enfants : 6,25 %. Les parents ont droit à une réduction d'impôt pour frais de garde.

^a http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SG_portrait_servicesdegarde_neuf_pays.pdf.

ANNEXE 15

SERVICES DE GARDE DANS LE RÉGIME À DOUBLE REVENU : ALLEMAGNE, DANEMARK, SUÈDE ET QUÉBEC

Tableau 29 Services de garde dans le régime à double revenu : Allemagne, Danemark, Suède et Québec

	Allemagne	Danemark	Québec	Suède
Ministères responsables	<i>Ministry for Family, Senior Citizens, Women and Youth</i>	Ministère des Affaires sociales	Ministère de la Famille et des Aînés et de la Condition féminine	Ministère de la Santé et des Affaires sociales
Description du programme	Services de garde et éducatifs fondés sur les principes de l'universalité et de la quasi-gratuité.	Services de garde éducatifs fondés sur les principes de l'universalité et de la quasi-gratuité. Dispositif des grands-parents de substitution ^a Programme qui permet aux parents de faire garder leurs enfants malades par des retraités.	Les places à contribution réduite peuvent être offertes dans les milieux suivants : 1) Centres de la petite enfance (CPE); 2) garderies subventionnées; 3) garde en milieu familial reconnue par un bureau coordonnateur. Crédit d'impôt remboursable pour frais de garde : crédit d'impôt pour aider les parents à payer les frais de garde Peut être offert sous forme de versements anticipés	Services de garde éducatifs fondés sur les principes de l'universalité et de la quasi-gratuité Système de bons qui permet de couvrir les frais de la garde d'enfants selon le mode choisi par les parents
Conditions d'accessibilité	Universel	Universel	Universel et selon le revenu pour le crédit d'impôt	Universel

^a http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=fr&id=3&news_id=22&news_det=yes.

Tableau 29 Services de garde dans le régime à double revenu : Allemagne, Danemark, Suède et Québec (suite)

	Allemagne	Danemark	Québec	Suède
Montant et prestation	<p>Paiement des frais de garde est proportionnel au revenu des parents et à la taille de la famille.</p> <p>La contribution parentale varie de 6,5 à 12 % du revenu familial net mensuel^a.</p> <p>Aussi déduction d'impôts pour frais de garde^b.</p>	<p>Tous les enfants ont droit à une place de garde, en institution ou dans un milieu familial à un coût modique.</p> <p>Les parents peuvent également choisir un mode de garde privé, dans ce cas, les municipalités compensent une partie des coûts. Contribution des parents varie selon l'âge des enfants, mais ne peut dépasser 25 % des coûts totaux.</p> <p>Contribution varie aussi selon le revenu familial.</p>	<p>Le réseau offre 200 000 places à 7 \$ par jour.</p> <p>Il existe des possibilités de services gratuits pour personnes à faible revenu.</p> <p>Subvention directement versée aux milieux de garde.</p>	<p>Tarif de garde uniforme basé sur le revenu familial avant impôt :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} enfant 3 % (maximum 176 \$ CA par mois); • 2^e enfant 2 % (maximum 118 \$ CA par mois); • 3^e enfant 1 % (maximum 59 \$ CA par mois)^c. <p>Prestation équivalant à 440,21 \$ par mois aux parents qui ne se prévalent pas des services de garde offerts par les municipalités.</p>

^a 8,4 % pour les familles à deux revenus de 167 % du revenu moyen (dans Godbout).

^b http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SG_portrait_servicesdegarde_neuf_pays.pdf.

^c http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SG_portrait_servicesdegarde_neuf_pays.pdf.

ANNEXE 16

DÉFINITION DES CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ

Tableau 30 Définition des congés liés à la parentalité

Congés liés à la parentalité	Congé de maternité	Congé de paternité	Congé parental	Congé d'éducation
Personnes admissibles	Mères	Pères ou dans certains cas partenaires de la mère.	Mères, pères ou partenaires ou personnes responsables.	Personnes responsables qui veulent cesser ou diminuer leurs activités sur le marché du travail pour prendre en charge leurs enfants.
Objectifs	Assurer le bon état de santé de la mère et du bébé ^a et maintenir les mères sur le marché du travail ^b .	Soutenir la mère et développer le lien d'attachement avec le nouveau-né, mais aussi les autres enfants.	Maintenir le lien des mères au marché du travail et prolonger l'allaitement.	Favoriser la prise en charge des enfants par les parents, le plus souvent la mère.
Possibilité de transférer le congé à l'autre parent	Non transférable.	En général non transférable.	a) Droit non transférable où chaque parent a accès à la même période de temps; b) Droit individuel qui peut être transféré d'un parent à l'autre ou; c) Droit familial qui peut être utilisé comme les parents l'entendent.	En général non transférable.

^a Moss, 2010.

^b Gottshall et Bird (2003).

ANNEXE 17

CONGÉS PARENTAUX DANS LE RÉGIME DE FAIBLE SOUTIEN AUX FAMILLES : AUSTRALIE, NOUVELLE-ZÉLANDE, ET ROYAUME-UNI

Tableau 31 Congés parentaux dans le régime de faible soutien aux familles : Australie, Nouvelle-Zélande, et Royaume-Uni

	Australie	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni
Ministères responsables	<i>Family Assistance</i>	<i>Department of Labour with Inland Revenue</i>	<i>Department for Business, Innovation and Skills; Job Centre Plus</i>
Description du programme	<p>Mère : <i>Baby Bonus</i>.</p> <p>Père : Pas de congé.</p> <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Paid Parental Leave for Working Parents</i>. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Maternity Leave</i> : Congé de maternité. • <i>Special Leave</i> : Congé pour rendez-vous médicaux. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Paternity Leave</i> : Congé de paternité. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Extend Leave</i> : • <i>Paid Parental Leave</i>. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Statutory Maternity Leave (SML)</i> : Congé de maternité; • <i>Time off for antenatal care</i> : Congés payés pour rendez-vous médicaux; • <i>Maternity Allowance</i> : Vise à soutenir les mères qui ne répondent pas aux critères du <i>SML</i>. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Statutory Paternity Leave (SPL)</i> : Congé de paternité. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Parental Leave</i> : Congé parental (deux parents).

Tableau 31 Congés parentaux dans le régime de faible soutien aux familles : Australie, Nouvelle-Zélande, et Royaume-Uni (suite)

	Australie	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni
Conditions d'accessibilité	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> Revenu minimum de 78 720 \$ CA, 6 mois avant la naissance de l'enfant. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> Avoir travaillé 10 des 13 mois précédant la naissance de l'enfant (minimum de 330 heures travaillées), sans arrêt de plus de 8 semaines; Avoir un revenu de ménage maximum de 157 440 \$ CA au cours de l'année précédant la naissance de l'enfant. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> Avoir travaillé 10 heures par semaine (40 heures par mois) pour le même employeur au cours des 6 ou 12 mois précédents. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> Avoir travaillé 10 heures par semaine (40 heures par mois pour le même employeur) ou comme travailleur autonome au cours des 6 à 12 mois précédents ou 12 mois et plus. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> Congé payé : salaire maximum 120 330 \$ CA (avant impôts); avoir passé le <i>Work Test</i>, c'est-à-dire avoir travaillé 10 des 13 derniers mois, pour au moins 330 heures et sans arrêt de plus de 8 semaines, précédant la naissance ou l'adoption. Congé non payé : avoir travaillé 10 heures par semaine (40 heures par mois) pour le même employeur au cours des 12 mois précédant la naissance de l'enfant. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> SML : avoir travaillé au moins 26 semaines pour le même employeur et 15 semaines avant la date de naissance de l'enfant; MA : avoir gagné au moins 48,52 \$ CA par semaine pendant 13 semaines au cours des 26 semaines précédant la grossesse; ne pas être admissible au congé de maternité. SML. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> Avoir travaillé au moins 26 semaines pour le même employeur et 15 semaines avant la date de naissance de l'enfant. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> Toute personne ayant travaillé pendant au moins une année pour le même employeur avant la naissance de l'enfant. Être le père biologique ou adoptif; être le partenaire de la mère ou avoir l'enfant à charge.

Tableau 31 Congés parentaux dans le régime de faible soutien aux familles : Australie, Nouvelle-Zélande, et Royaume-Uni (suite)

	Australie	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni
Durée	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 26 semaines après la naissance de l'enfant; • Ne peut être jumelé au congé parental. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 18 semaines; ne peut être jumelé au congé de maternité. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Maternity Leave</i> : 14 semaines, dont 6 semaines peuvent être prises avant la naissance de l'enfant; • <i>Special Leave</i> : 10 jours. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 à 10 jours de congé non payés. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximum de 52 semaines, dont 14 payées (comprend les semaines de congé de maternité). 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 52 semaines, dont 11 semaines peuvent être prises avant la naissance. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semaines, dans les 26 premières semaines de vie. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 13 semaines par parent; congé non payé; peut être pris jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant.
Prestation	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Premier montant maximum de 923,41 \$ CA; 12 versements de 398,61 \$ CA <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximum de 618,63 \$ CA par semaine; imposable. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100 % du revenu (maximum de 344,74 \$ CA par semaine avant impôts); si travailleuses autonomes – minimum de 102,28 \$ CA par semaine avant impôts. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé non payé. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 368,07 \$ CA par semaines avant impôts, pour un maximum de 14 semaines payées; les 38 semaines restantes sont non payées. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90 % du revenu pour 6 semaines; 242,59 \$ CA pour 33 semaines; 13 semaines non payées; congé raisonnable pour rendez-vous médicaux. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90 % du revenu ou 200 \$ CA (plus faible des deux). <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aucun.

ANNEXE 18

**CONGÉS PARENTAUX DANS LE RÉGIME
GÉNÉRAL DE SOUTIEN AUX FAMILLES : FRANCE**

Tableau 32 Congés parentaux dans le régime général de soutien aux familles : France

	France
Ministères responsables	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé
Description du programme	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de maternité. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de paternité; • Congé de naissance ou d'adoption. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé parental d'éducation (temps plein ou temps partiel).
Conditions d'accessibilité	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les employées et les travailleuses autonomes. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les employés et les travailleurs autonomes. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir travaillé minimum un an pour la même entreprise privée.
Durée	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 à 46 semaines, dont 3 semaines peuvent être prises avant la naissance de l'enfant. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 11 jours de congé payé; peuvent être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé à temps plein : 52 semaines, renouvelable 2 fois; • Congé à temps partiel : permet de travailler 16 heures par semaine pendant 3 ans.
Prestation	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prorata des 3 derniers mois (entre 12,19 \$ CA et 108,71 \$ CA). <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prorata des 3 derniers mois (entre 12,19 \$ CA et 108,71 \$ CA); • 100 % du salaire pour le congé de naissance. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé non payé; employé peut avoir recours à son compte épargne-temps.

ANNEXE 19

CONGÉS PARENTAUX DANS LE RÉGIME À DOUBLE REVENU : ALLEMAGNE, CANADA, DANEMARK, SUÈDE ET QUÉBEC

Tableau 33 Congés parentaux dans le régime à double revenu : Allemagne, Canada, Danemark, Suède et Québec

	Allemagne	Canada	Danemark	Québec	Suède
Ministères responsables	<i>Ministry for Family, Senior Citizens, Women and Youth</i>	<i>Department of Human Resources and Social Development Canada</i>	<i>Ministry of Labour</i>	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	<i>Ministry of Social Affairs</i>
Description du programme	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de maternité. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas de congé. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salaire parental. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de maternité. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas de congé de paternité, sauf pour le Québec. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé parental. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de maternité. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de paternité. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé parental : congé doit être partagé entre les parents. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de maternité. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de paternité. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé parental. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de maternité. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de paternité. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé parental; • <i>Gender Quality Bonus</i> : si partage du congé parental entre les deux parents.
Conditions d'accessibilité	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toute femme employée. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tout parent ayant un revenu. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir travaillé entre 13 semaines et 12 mois pour le même employeur, selon les provinces; • Avoir travaillé 600 heures au cours des 52 dernières semaines. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir travaillé au moins 120 heures au cours des 13 semaines précédant le congé de maternité; • Travailleuse autonome : Avoir travaillé au moins 6 mois au cours de 12 mois précédant le congé de maternité; 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir gagné un revenu d'au moins 2 000 \$ CA au cours des 52 dernières semaines. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mêmes conditions que la mère. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mêmes conditions que la mère. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les mères. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les employés. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir eu un revenu d'au moins 26,55 \$ CA par jour, au cours des 240 jours précédant la naissance de l'enfant.

Tableau 33 Congés parentaux dans le régime à double revenu : Allemagne, Canada, Danemark, Suède et Québec (suite)

	Allemagne	Canada	Danemark	Québec	Suède
Conditions d'accessibilité (suite)		<p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir travaillé entre 13 semaines et 12 mois pour le même employeur, selon les provinces; • Avoir travaillé 600 heures au cours des 52 dernières semaines ou depuis dernière demande d'assurance-emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Étudiante, stagiaire, personnes sur l'assurance-emploi ou recevant des indemnités de maladie ont droit au congé. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être reconnu comme le partenaire de la mère. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mêmes conditions que pour la mère. 		
Durée	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14 semaines, dont 6 semaines avant et 8 semaines après la naissance de l'enfant. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 mois; 2 mois pour l'autre parent. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 à 18 semaines, selon les provinces; ne peuvent être prises avant les 11 à 17 semaines précédant la naissance de l'enfant. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 37 semaines pour un des deux parents ou partagées entre les deux; peuvent être prises en même temps. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 18 semaines, dont 4 semaines avant et 14 semaines après la naissance de l'enfant. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 semaines, dans les 24 premières semaines suivant la naissance de l'enfant. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 32 semaines partagées par les deux parents; doivent être prises au cours des 48 semaines suivant la naissance de l'enfant. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 à 18 semaines. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 à 5 semaines <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 32 semaines. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligation de prendre 2 semaines avant la naissance de l'enfant; femme enceinte peut prendre un congé de durée indéterminée. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 jours de congé, dans les 60 jours suivant la naissance de l'enfant. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 480 jours de congé payé; 60 jours réservés au père; 360 jours peuvent être partagés entre les deux parents.

Tableau 33 Congés parentaux dans le régime à double revenu : Allemagne, Canada, Danemark, Suède et Québec (suite)

	Allemagne	Canada	Danemark	Québec	Suède
Prestation	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> 100 % du revenu. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> 67 % du revenu (max. 2 515,50 \$ CA par mois). 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> 55 % du revenu (maximum de 44 200 \$ CA par année); Pour familles à faible revenu : Jusqu'à 80 % du salaire, selon le nombre d'enfants. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mêmes prestations que la mère. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> Employée à temps plein : maximum de 139,75 \$ CA par jour ouvrable; en plus d'une indemnité journalière du régime d'assurance-maladie financé par l'État. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mêmes prestations que la mère. <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mêmes prestations que la mère. 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> 70 à 75 % du salaire, selon le nombre de semaines. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> Semaine 1 à 3, maximum 75 % du revenu (maximum de 62 500 \$ CA par année); 5 semaines à 55 % du revenu (maximum de 62 500 \$ CA par année). <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> 25 semaines à 75 % de 67 500 \$ (varie selon les modalités du régime choisies par les parents^a). 	<p>Mère :</p> <ul style="list-style-type: none"> Femme enceinte : 80 % du revenu, si travail représente un risque pour le fœtus. <p>Père :</p> <ul style="list-style-type: none"> 80 % du revenu (maximum de 46 466,88 \$ CA par année). <p>Parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> 80 % du revenu pour les 390 premiers jours; 26,55 \$ CA pour les 90 jours restants; peuvent être pris à temps plein ou à temps partiel, par blocs ou de façon continue, et n'importe quand jusqu'à ce que l'enfant fréquente l'école. <i>Gender Quality Bonus</i> : crédit d'impôt Congé supplémentaire lors de naissances multiples.

^a Pour plus de détails : http://www.rqap.gouv.qc.ca/includes/tableaux/tableau_synthese.pdf.



EXPERTISE
CONSEIL



INFORMATION



FORMATION



RECHERCHE
ÉVALUATION
ET INNOVATION



COLLABORATION
INTERNATIONALE



LABORATOIRES
ET DÉPISTAGE

www.inspq.qc.ca