

**Travail/famille : adapter les milieux
de travail aux réalités familiales**

**Mémoire présenté au Ministre de
l'Emploi, de la Solidarité sociale et
de la Famille**

Par la Centrale des syndicats du Québec

Le 29 octobre 2004

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente environ 170 000 membres, dont plus de 100 000 font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 13 fédérations qui regroupent environ 250 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec (A.R.E.Q.).

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien) de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire et des communications.

De plus, la CSQ compte en ses rangs 69 % de femmes et 25 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

La consultation gouvernementale

Depuis des années, nous attendons la mise en œuvre d'une véritable politique familiale au Québec. Cette dernière devrait prendre en compte les multiples réalités des familles, s'adresser à la fois au gouvernement et aux différents acteurs de la société. Aujourd'hui, c'est une consultation sur les avenues à prendre en matière de « conciliation travail/famille » qui nous est soumise.

Cette question est pourtant très bien documentée. Les mesures, les stratégies ont été, nombre de fois, identifiées. Ce qui manque c'est la volonté politique d'attaquer de front cette problématique.

La conciliation, une affaire de famille ?

L'approche retenue par le gouvernement dans le document de consultation nous renvoie, encore une fois, à une logique qui fait reposer sur les familles la responsabilité de l'adaptation aux règles du marché du travail. Ainsi, la conciliation est définie de la manière suivante :

« La conciliation du travail et de la famille est la faculté pour les travailleuses et les travailleurs, les étudiantes et les étudiants d'articuler leurs responsabilités et leurs activités familiales, professionnelles et sociales et de conserver la maîtrise de leur temps. » Cette définition s'éloigne de celle retenue par le groupe de travail dans le cadre de l'Année internationale de la famille et à laquelle la Centrale des syndicats du Québec avait souscrit.

En effet, cette dernière plaçait d'entrée de jeu la responsabilité des milieux de travail et du gouvernement: « Ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mis en place en concertation par les syndicats, les employés et les employées, le patronat et les différents paliers de gouvernement pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités familiales, professionnelles, personnelles et sociales en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde du travail et d'offrir des ressources facilitantes. Le tout dans une perspective d'équité et de responsabilité sociale.¹ »

Cette distance entre les approches est révélatrice de la manière d'appréhender cette problématique.

Les familles n'arrivent pas à composer avec les multiples exigences liées au marché du travail. En conséquence les gouvernements cherchent à développer des mesures qui permettraient aux parents, particulièrement aux femmes, de conjuguer maternité, responsabilités familiales et parentales au travail. Sur la base de ce raisonnement des mesures ont été développées dont les congés parentaux, les

¹ Québec, Secrétariat à la famille, *Travail-famille : Un tandem de cœur... et de raison, Guide destiné aux milieux de travail*, 1994, p.23.

congés pour responsabilités parentales, les services de garde. Malgré leur nécessité, ces mesures ont montré leurs limites, car il y a une partie de la réalité qui résiste à l'adaptation aux nécessités des familles.

Nous n'avons pas réussi, comme société, à remettre en question les exigences du marché du travail, les règles qui fondent l'organisation du travail, l'aménagement du temps de travail qui sont des obstacles à la vie hors travail. Notre démarche a essentiellement fait porter aux personnes la responsabilité à l'égard de la cohabitation entre la vie familiale et le travail.

Le mémoire de la CSQ vise à inverser cette tendance afin que soient mises en œuvre des mesures qui aideraient les milieux de travail à s'adapter aux réalités familiales. Pour ce faire, nous présentons les effets du travail tentaculaire sur la vie des personnes, particulièrement en ce qui concerne l'aménagement du temps de travail. Nous complétons notre mémoire par une proposition de loi-cadre en matière d'articulation travail/famille.

Les effets du travail tentaculaire

1. Un marché en vase clos

L'arrivée des femmes, l'avancement rapide des technologies, l'économie libre-échangiste ont provoqué de grands changements dans le monde du travail. Ajoutons à cela coupures, fusions, restructurations d'entreprises ; le marché du travail vit des bouleversements majeurs. Dans une économie marquée par la production de services, le rôle des ressources humaines s'est grandement modifié. Pourtant, au-delà des discours qui valorisent leur importance, le monde du travail reste généralement assez insensible à la réalité de milliers de travailleuses et de travailleurs.

Le marché du travail est devenu une grande arène où la compétition règne en maîtresse absolue. Les nouvelles méthodes de gestion favorisant le recours à la sous-traitance et la précarisation du travail ont fragilisé les acquis. Les surcharges de travail, la confusion des rôles, les exigences grandissantes des employeurs à l'égard de la flexibilité grugent jour après jour l'énergie d'un personnel souvent démotivé. On estime qu'un tiers de la main-d'œuvre canadienne bénéficie d'un horaire normal, c'est-à-dire du lundi au vendredi, de 9 à 5. Pour compenser, pour trouver le temps, on s'absente. L'absentéisme est en hausse et les « motifs personnels » justifient plus de 25 % des absences.

Plusieurs droits parentaux ne sont pas appliqués dans certains milieux de travail et le Commissaire aux normes du travail reçoit plus de 500 plaintes à ce sujet chaque année, ce qui constitue environ 22,5 % de l'ensemble des plaintes ! Même dans nos milieux de travail, il n'est pas rare qu'une femme cache sa grossesse afin d'obtenir un contrat. Dans ce contexte, exiger de meilleures conditions de travail,

vouloir concilier les différents aspects de sa vie et avoir du temps pour soi est essentiel, mais semble pourtant surréaliste.

2. Le temps de travail salarié

Les entreprises privées et publiques ont besoin du travail humain pour produire. Pourtant, il leur arrive trop souvent de le discréditer, de le déqualifier, lui ôtant son sens social structurant de rapports sociaux. En conséquence, pour plusieurs travailleuses et travailleurs, leur travail, expression d'une expertise particulière donnant un sens à leur vie, une voie de réalisation professionnelle valorisante, est de plus en plus perçu comme « un mal nécessaire » pour obtenir un salaire décent, soumis aux aléas des volontés de l'organisation ou de l'entreprise pour laquelle le temps donné est objet d'élasticité sans fin. Il n'est pas surprenant que plusieurs veuillent le quitter au plus vite.

La journée, la semaine et l'année sont rythmées par les horaires de travail.

Depuis 1971, la durée hebdomadaire du temps de travail s'est stabilisée autour de 40 heures par semaine. Toutefois, si nous examinons l'annualisation des heures de travail des personnes en emploi, nous constatons une légère diminution des heures au cours des dernières années. « Au Québec, on peut observer entre 1976 et 2002, une réduction de l'année de travail de près de 135 heures, ce qui représente un peu plus de trois semaines de 40 heures de congé supplémentaire.² »

Nous pourrions pavoiser devant une telle évolution, d'autant plus que la durée du temps de travail au Québec est nettement inférieure à celle qui prévaut chez nos voisins canadiens et étasuniens. Mais une analyse plus raffinée nous révèle que ce sont les jeunes et les femmes qui sont en grande partie responsables de cette diminution du temps de travail.

En effet, « Cette réduction s'élève à 20 % pour les jeunes femmes et à 17 % pour les jeunes hommes. Quant aux femmes de 25 à 44 ans, elles travaillent tout autant aujourd'hui qu'en 1976. En ce qui concerne les autres groupes (femmes de 45 ans et plus et hommes de 25 à 44 ans et de 45 ans et plus), ils travaillent légèrement moins, soit entre une semaine et deux semaines de moins par année.³ »

Les femmes occupent près d'un emploi sur deux (46,3 %) en 2003 contrairement à 35,4 % en 1976. Cela traduit éloquentement la division sexuelle du travail dans notre société.

² Paul-André Lapointe, *Paradoxes et évolution récente du travail dans la « société post-industrielle »*, Communication présentée au 59^e Congrès des relations industrielles, Québec, 6 et 7 mai 2004.p.2.

³ *Idem*, p.3.

La diminution du temps de travail des jeunes est, pour sa part, en partie liée aux difficultés d'insertion sur le marché du travail, mais aussi à l'allongement du temps de scolarisation qui induit des comportements alliant études et travail à temps partiel ou saisonnier, notamment pendant la période des congés scolaires.

Quant à l'âge moyen de la prise de retraite, ce dernier est passé, entre 1976 et 2002, de 65,5 ans à 61,7 chez les hommes et de 63,9 à 60,4 chez les femmes.

➤ **Les exigences de l'entreprise**

La durée de la journée de travail au Québec n'est pas précisée dans la Loi sur les normes du travail. Ce qu'on y retrouve, c'est le nombre d'heures équivalant à une semaine normale de travail (40 heures) au-delà duquel les heures supplémentaires effectuées par une personne doivent être rémunérées, le seuil minimum du temps de repos hebdomadaire obligatoire, soit 32 heures, et les conditions du droit de refus de travailler. Ainsi, une personne ne peut refuser de travailler qu'après 50 heures hebdomadaires ou, encore, après plus de 12 heures par période de 24 heures si ses heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue. De plus, le droit de refus est balisé dans la loi.

Alors que dans plusieurs pays européens, notamment en France, le message des législateurs fut de modifier les lois de manière à diminuer la durée de la semaine de travail, au Québec, nous n'aurons pas réussi, lors de la révision de la Loi sur les normes du travail, à réfréner l'appétit pour plus de temps de travail salarié.

Devant une telle législation aussi permissive sur l'aménagement du temps de travail, il n'est pas surprenant que les entreprises optent pour plus de flexibilité et de diversification des horaires de travail : temps partiel⁴ largement dominé par les femmes, à forfait, à durée déterminée, saisonnier, mises à pied temporaires. Les statistiques sur le temps partiel sont éloquentes à cet effet comme le démontre la dernière version de l'Annuaire québécois des statistiques du travail publiée en 2004.

De 1976 à 2003, l'emploi à temps plein s'est accru de 28,4 % alors que l'emploi à temps partiel a augmenté de 192 %. En 2003, l'emploi à temps partiel représente un emploi sur cinq (18,4 % des emplois en 2003 contre 9 % en 1976).

En 1976, 17,4 % des femmes occupent un emploi à temps partiel contre 27 % en 2003. La proportion des 15-24 occupant un emploi à temps partiel est passée de 14,7 % en 1976 à 55,3 % en 2003.

« À l'autre extrémité des horaires de travail, on peut également remarquer que la proportion des femmes âgées entre 25 et 44 ans, travaillant plus de 40 heures par semaine s'est grandement accrue, passant de 9,6 % à 15,7 % au cours de la

⁴ La hausse du temps partiel est une tendance de fond depuis les 20 dernières années.

période. En revanche, pour les hommes, la situation est demeurée à peu près inchangée. ⁵»

Plus encore, dans un contexte où la loi permet de travailler au-delà de 40 heures, faut-il se surprendre que chez les hommes âgés de 25 ans et plus, un sur trois effectue plus de 40 heures de travail par semaine et environ un sur cinq dépasse les 50 heures ? Tentaculaire le travail ? Bien évidemment, particulièrement chez certaines catégories de travailleuses et de travailleurs, notamment dans le travail autonome. Il ne faut pas négliger le fait que si en 1976, l'emploi indépendant représentait 10 % des emplois, cette proportion grimpe à 13 % en 2003. Plus précisément, alors que les employés ont augmenté de 38 %, les travailleurs indépendants ont augmenté de 88 %. On sait que ces personnes bénéficient peu de protections sociales et que leur vie familiale est imbriquée dans leur vie au travail.

➤ **Les exigences des entreprises du savoir**

Les travaux du professeur des Relations industrielles à l'Université Laval et chercheur au Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), Paul-André Lapointe, illustrent cette tendance à l'élasticité du temps de travail supplémentaire.

D'un côté, il y a « les travailleurs indépendants dans le secteur primaire (agriculteurs et travailleurs forestiers, entre autres) qui, dans une proportion avoisinant les 60 %, font plus de 40 heures par semaine. Plus de la moitié de ces travailleurs font des semaines de travail qui dépassent 50 heures ⁶».

De l'autre côté, il y a les travailleuses et les travailleurs du savoir, ces personnes qui travaillent sur l'immatériel et l'humain. Axé sur la connaissance et l'information *up to date*, leur travail « mobilise l'esprit bien en dehors des heures formelles du travail ». Pour plusieurs, il s'agit d'une disponibilité totale ou presque facilitée par les technologies de l'information qui permettent d'effectuer le travail à la maison, dans les transports en commun, dans sa voiture. Toujours en ligne, cette travailleuse ou ce travailleur n'arrête jamais.

Évalué sur ses résultats, la travailleuse ou le travailleur « du savoir » est hanté par la performance. « Ne pas être déclassé, rester sur la touche, conserver son expertise, son pouvoir d'influence » deviennent une obsession.

« La proportion de travailleurs effectuant plus de 40 heures de travail par semaine s'est accrue dans la plupart des professions et, de manière plus marquée encore, parmi les professionnels (femmes et hommes) dans les soins de santé et les sciences infirmières, les travailleurs dans les sciences sociales, l'enseignement et

⁵ Paul-André Lapointe, *op.cit.*, p. 4

⁶ *Idem*, p.5.

l'administration publique⁷ ». Et fait notable, ces heures excessives de travail sont rarement prises en compte par les employeurs et, conséquemment, rémunérées.

Loin de s'atténuer, cette tendance risque de s'accroître, notamment dans la fonction publique, alors que le plan de modernisation 2004-2007 annoncé par la présidente du Conseil du trésor prévoit l'implantation d'une nouvelle politique de gestion de la performance qui « favorisera l'introduction de mesures d'incitation à la performance – sous la forme, par exemple, de primes au rendement ou de rémunération bonifiée⁸ ». Cette pression sur le rendement ressemble à s'y méprendre à ce qui prévalait autrefois dans certaines usines où le nombre de pièces produites conditionnait le salaire, l'avancement dans l'entreprise ou la sécurité d'emploi.

Et au rythme où vont les choses, c'est la santé mentale des travailleuses et des travailleurs qui est en cause. À titre d'exemple, une étude récente menée par Angelo Soares, de l'École des sciences de la gestion de l'UQAM, révèle « qu'un membre de la CSQ⁹ sur trois actuellement au travail est en situation à risque d'épuisement professionnel. Plus grave encore, 9 % d'entre eux sont en dépression modérée et 3,7 % en dépression sévère¹⁰ ». Les causes de cette détresse psychologique sont reliées majoritairement à la surcharge de travail et à l'injustice organisationnelle.

Si nous nous sommes attardés sur les emplois reliés aux entreprises reliées au savoir, c'est que ces dernières sont en croissance dans notre société et c'est là que l'emprise du temps salarié se fait le plus sentir entravant ainsi les autres temps sociaux, notamment ceux nécessaires à la famille, au repos, aux loisirs, aux études, à l'engagement citoyen. Mais il y a un autre secteur de l'activité économique où l'extension débridée des heures de travail mine la vie hors travail, il s'agit des entreprises de services aux personnes.

➤ **Les exigences des entreprises de services aux personnes**

Entre 1976 et 2003, l'emploi dans l'industrie des services est passé de 1 661 200 à 2 715 800, soit une augmentation de 60 %. En 2003, 74,4 % de tous les emplois appartiennent à cette industrie et 53,7 % de ceux-ci sont occupés par des femmes.

⁷ *Idem.*

⁸ Secrétariat du Conseil du trésor, Québec (Gouvernement du), *Moderniser l'État, Pour des services de qualité aux citoyens, Plan de modernisation 2004-2007*, mai 2004, p. 39.

⁹ La CSQ regroupe plus de 170 000 personnes œuvrant dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, de la culture, des communications et de l'action communautaire, et des services de garde à la petite enfance. C'est donc dire que les syndiquées et syndiqués de la CSQ sont des travailleuses et des travailleurs du savoir.

¹⁰ Luc Allaire, « Qu'est-ce qu'on attend pour être heureux au travail », *Nouvelles CSQ*, mai-juin 2004, p.16.

Le secteur des services a subi, au fil des années, une incroyable pression pour une plus grande latitude dans les heures d'ouverture. Conséquence prévisible : les créations d'emplois à temps partiel se sont multipliées. Une multiplicité de plages horaires a été imposée aux travailleuses pour couvrir les périodes de pointe : « cherche caissière à temps partiel », « vendeuse demandée les fins de semaine », « gérante de nuit recherchée », peut-on lire sur les devantures des magasins ou dans les offres d'emploi.

Véritable chantage, cette disponibilité, selon les besoins du commerce, pèse de tout son lot sur la gestion du temps personnel. Encore dernièrement, le gouvernement n'a pas su intervenir pour empêcher Cadillac Fairview d'imposer des heures d'ouverture de plus en plus longues.

Et toutes les stratégies de rationalisation poussée des effectifs et de privatisation des services publics, notamment dans la sphère des services de santé et des services sociaux ou, encore, la commercialisation des services de garde à l'enfance, accentueront la tendance à utiliser la main-d'œuvre essentiellement féminine « selon les besoins du service ».

Et dans cet univers du travail, il y a des extrêmes qui se développent : celles et ceux qui travaillent de moins en moins faute d'emploi et qui s'appauvrissent, celles et ceux qui travaillent de plus en plus et pas nécessairement par choix et sans toujours s'enrichir.

3. Le travail tentaculaire invisible

L'invisibilité économique du travail domestique effectué majoritairement par les femmes, sa gratuité, est un des principaux pièges qui nous confrontent lorsque nous abordons la question de la gestion du temps de travail et hors travail. La non-reconnaissance de la valeur du travail domestique conduit à le placer en dehors du champ économique dans le « hors travail » et, conséquemment, à renforcer la division sexuelle du temps de travail.

« L'assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique les oblige à travailler à temps partiel, et le fait d'être à temps partiel les renvoie en toute logique dans la sphère domestique ». En conséquence, « la répartition entre femmes et hommes du travail professionnel et du travail domestique relève d'une logique de réduction non homogène du temps de travail selon les sexes et par là même des revenus¹¹ ».

Le Conseil de la famille et de l'enfance l'a éloquemment souligné, les jeunes et les femmes intègrent le marché du travail principalement par le biais d'emplois atypi-

¹¹ N. Cattaneo, « Qui partage et que partage-t-on ? », *Femmes et partage du travail*, sous la direction de Helena Hirata et Daniel Senotier, Paris, Syros Alternatives sociologiques, 1996, p. 159-160.

ques, soit des emplois à temps partiel, de courte durée (travail occasionnel, contractuel ou saisonnier) et le travail autonome. Environ 20 % des travailleurs autonomes ont moins de 35 ans et 33 % de ces emplois sont occupés par des femmes. Ces personnes sont exclues, pour la plupart, de la protection des lois du travail et des mesures sociales, en particulier des programmes de congés parentaux. Il y a là quelque chose de tragique à constater que la maternité et le travail qu'elle génère appauvrissent un nombre important de femmes.

Cette non-reconnaissance du travail lié aux responsabilités parentales est parfaitement illustrée dans la Loi sur les normes du travail et dans les conventions collectives qui utilisent le vocable « congés » pour nommer les absences liées aux exigences familiales : congés parentaux, congé familial sans solde, congés non rémunérés pour responsabilités parentales et familiales, congés fériés, congés d'études ? N'est-ce pas là le signe que ce qui structure nos sociétés, c'est l'adéquation du temps aux besoins de l'entreprise, l'absurde nous conduisant à l'expression « congé de retraite » ?

Pire, malgré les demandes soutenues depuis des années, les absences pour responsabilités parentales sont non rémunérées. Toutes les études le prouvent, ce sont les femmes qui utilisent ces congés, c'est la gratuité de leur geste qui rend possible leur disponibilité auprès des enfants ou des parents. Dans les milieux syndiqués, il est souvent possible d'utiliser une partie des journées prévues pour des raisons de maladie et, ainsi, ne pas perdre de salaire. Sauf qu'encore une fois, ce sont les femmes qui sont pénalisées : elles grugent leur droit à ces absences.

« Malgré les valeurs véhiculées (sur la place des deux parents dans l'éducation et le soin aux enfants), la société est marquée par le modèle parental voulant que pour les femmes, la participation au marché du travail reste subordonnée à leur rôle maternel. Les femmes continuent d'assumer une grande part des soins aux enfants et des tâches domestiques, alors que les hommes poursuivent leurs activités principalement sur la scène publique. D'ailleurs, eux-mêmes sont aux prises avec une organisation du travail qui reconnaît peu de place à leur rôle de père.¹² »

Alors que plusieurs employeurs ferment les yeux sur la réalité familiale de leurs salariés, l'État se désengage laissant les familles assumer seules certains services autrefois donnés par les services publics. Virage ambulatoire, virage milieu, désinstitutionnalisation ; de nouvelles réalités qui viennent s'ajouter aux responsabilités déjà existantes.

Déjà essouffées par les exigences des enfants, plusieurs doivent, en plus, assumer les soins à des parents en perte d'autonomie. Par certains aspects, cette prise en charge d'adultes dépendants est plus lourde que l'éducation des enfants.

¹² Conseil de la famille et de l'enfance, *Démographie et famille : Avoir des enfants, un choix à soutenir*, Avis, version abrégée, p.17.

On évalue qu'environ 70 à 80 % des services nécessaires aux personnes âgées sont assumés par les familles. On pourrait même dire par les femmes puisque ce sont elles qui assurent le rôle d'aidante dite naturelle dans environ 80 % des cas. Un communiqué de la Coalition Solidarité Santé nous apprenait en 2003 que le Québec est la province canadienne qui investit le moins dans les services de soutien à domicile (66 \$ au Québec contre une moyenne de 83 \$ dans le reste du Canada).

Pourtant, la valorisation du temps hors travail est devenue une aspiration fondamentale, l'élément qui permet d'obtenir une meilleure qualité de vie, la réalisation de soi et de meilleures relations avec les autres. En fait, de plus en plus de personnes cherchent le moyen de libérer du temps du « système », du temps nouveau, du temps permettant d'utiliser les capacités, les facultés humaines que l'entreprise, la productivité, la concurrence et la compétitivité laissent en jachère.

Des pistes d'intervention

La CSQ a cherché, dans ce mémoire, à faire ressortir les contradictions entre les exigences du temps au travail et celles hors travail. Ce qui contrecarre l'articulation du travail salarié au travail domestique, à la vie familiale ou à l'engagement envers la communauté, ce sont les longues heures de travail, la flexibilité croissante du temps de travail et les heures de travail supplémentaires exigées, le plus souvent à la dernière minute. Pourtant, nous savons qu'une durée de travail supérieure à la durée normale de 40 heures par semaine représente un danger réel pour la santé physique et mentale des salariées et des salariés, les données sur la situation des membres de la CSQ en témoignant éloquemment.

Existe-t-il des voies de conciliation possibles ? Peut-on entreprendre des actions qui permettent de rendre ces univers compatibles ?

Il n'y a pas de multiples solutions de rechange, si ce n'est de nous engager comme société dans une stratégie nous permettant d'en finir avec l'impérialisme du travail/emploi sur la vie individuelle. Suivre cette voie n'entraînera pas de conséquences catastrophiques. Au fil des années, nous avons réussi, par des luttes historiques, à diminuer le temps de travail salarié sans mettre en danger l'économie québécoise.

Aujourd'hui, nous devons toutefois nous convaincre que cette réduction doit se poursuivre. Nous devons tendre vers une réduction substantielle du temps de travail salarié de manière à mieux partager les autres temps de la vie. Ce que réclament depuis des décennies les organisations syndicales et le mouvement des femmes.

« Les femmes ne peuvent plus assumer aussi largement qu'autrefois les responsabilités associées aux enfants [...]. L'État a donc un rôle important à jouer pour

favoriser ce partage en incitant le monde du travail et la société à reconnaître les responsabilités familiales des hommes et des femmes et en faisant en sorte que cette reconnaissance soit mise en application concrètement.¹³ »

Pourquoi ne pas inscrire dans la loi, des dispositions relatives à la fixation d'une journée normale de travail, mieux circonscrire le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires en fixant un nombre décent d'heures de travail et accorder un véritable repos hebdomadaire ? Ces mesures sont essentielles à la conciliation du travail avec la vie familiale, l'exercice de la citoyenneté et la santé physique et mentale des travailleuses et des travailleurs.

Pourquoi ne pas accompagner cette intervention visant à fixer une durée du temps de travail qui favorise l'émergence du temps pour soi d'une autre, tout aussi essentielle, sur la détermination du salaire horaire ? Actuellement, les personnes qui ne touchent que le salaire minimum doivent travailler de longues heures pour obtenir un revenu décent, à moins de considérer que 298 \$ par semaine est un revenu décent.

Dans le même sens, pourquoi ne pas en finir une bonne fois avec ce préjugé qui veut que les responsabilités parentales et familiales relèvent toujours de la gratuité de la part des femmes ? Il est inadmissible que les absences permises par la loi pour faire face à ces responsabilités ne soient pas rémunérées ou soient prises à même la banque des congés de maladie. Ces « absences » sont essentielles. Elles permettent, au minimum, d'adapter certains pans de la vie privée aux pressions du travail. Elles rendent possible « l'adéquation du temps familial aux besoins de l'entreprise ».

Favoriser l'articulation des temps de travail et hors travail ne peut être laissé à la discrétion des entreprises. Malgré certains pas accomplis dans les milieux de travail, force est de constater que les mesures volontaires ne sont pas suffisantes pour enrayer l'emprise du travail sur la vie familiale et personnelle.

En 1994, la CSQ avait participé activement à la préparation d'un guide destiné aux milieux de travail, intitulé *Travail-famille : un tandem de cœur... et de raison*. Ce guide présentait différentes mesures à implanter dans les milieux

En septembre 2001, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre adoptait le document *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail*. Celui-ci proposait la mise en œuvre d'un plan d'action pour accélérer le développement des pratiques de conciliation travail et famille au sein des milieux de travail. À l'époque, nous avons encore souscrit à l'idée de mesures incitatives dans les milieux.

¹³ Conseil du statut de la femme, *Au cœur des changements démographiques : des femmes font le point*, Québec, 1991, p.p. 49-50.

Aujourd'hui, la CSQ demande au gouvernement de franchir un pas de plus et de doter le Québec d'une véritable loi-cadre en matière d'articulation travail/famille qui s'adresserait autant au secteur privé qu'aux secteurs public et parapublic.

Cette politique contiendrait :

- ▶ les principes directeurs de la loi ;
- ▶ un modèle de démarche d'implantation pour les milieux ;
- ▶ les modalités d'information et de sensibilisation des entreprises à l'articulation travail/famille ;
- ▶ l'introduction de politiques publiques appropriées, notamment eu égard :
 - aux normes du travail :
 - aménagement du temps de travail (durée de la journée et de la semaine de travail, vacances annuelles, encadrement plus restrictif du temps supplémentaire ;
 - absences pour responsabilités parentales et avantages sociaux reliés à ces absences ;
 - à l'instauration du régime d'assurance parentale ;
 - aux heures d'ouverture des commerces et des services ;
 - au développement de services éducatifs et de garde à la petite enfance y inclus en milieu scolaire ;
- ▶ l'engagement gouvernemental d'allouer les ressources nécessaires (humaines, techniques et financières) afin d'aider les milieux de travail à développer des mesures appropriées ;
- ▶ les mécanismes d'évaluation de la loi et un échéancier de réalisation des objectifs fixés.

Ce mémoire porte sur une des facettes de la réalité des familles. C'est pourquoi la Centrale des syndicats du Québec réitère ses attentes à l'égard de la consultation prévue sur une politique familiale globale qui s'adresserait aux multiples réalités des familles. C'est à cette occasion que nous ferons valoir nos réflexions sur l'ensemble des questions, notamment la fiscalité des familles, le support aux responsabilités parentales, le développement des services de garde, l'accessibilité aux services

gouvernementaux. C'est aussi à cette occasion que nous explorerons plus à fond la réalité des familles monoparentales, des familles immigrantes, celles au sein desquelles vivent un parent ou un enfant handicapé. Nous prendrons aussi en considération les différences régionales qui doivent guider les interventions des différents acteurs des milieux.

Nous espérons que la société québécoise n'aura pas à attendre encore longtemps avant d'obtenir une véritable politique familiale.

