



Mémoire

Conciliation travail-famille

Janvier 2005

TABLE DES MATIÈRES

1. MISE EN CONTEXTE	1
2. LE CADRE LÉGISLATIF	2
3. PRINCIPES DIRECTEURS	4
4. RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES	5
5. CONCLUSION	11
6. BIBLIOGRAPHIE	12

LA JEUNE CHAMBRE DE COMMERCE DE MONTRÉAL

La Jeune Chambre de commerce de Montréal (JCCM) est un regroupement de jeunes cadres, professionnels, entrepreneurs et travailleurs autonomes âgés de moins de 40 ans. Sa mission se divise en trois volets distincts. Le premier volet consiste à favoriser le développement professionnel et personnel de ses membres. Par le biais d'une panoplie d'activités, telles que des ateliers de formation, conférences diverses, cocktails, soirées multiculturelles et programme de parrainage, la JCCM permet à ses membres de mieux comprendre et d'agir au sein du milieu des affaires dans lequel ils évoluent.

Le second volet consiste en la défense des intérêts de ses membres. Pour ce faire, la JCCM concentre son attention sur un certain nombre de dossiers touchant directement ou indirectement les intérêts de ces derniers et, à la suite d'une analyse des problématiques retenues, des prises de positions officielles sont adoptées et défendues sur la scène publique. Au cours des dernières années, la JCCM a été très active en matière d'affaires publiques et ce volet a, par le fait même, pris une importance capitale aux yeux de ses membres.

Enfin, le troisième volet concerne son implication sociale au sein de sa communauté. Cette dimension permet à la JCCM de jouer un rôle social en endossant chaque année plusieurs causes qui lui sont chères. Elle contribue ainsi à l'essor de son milieu. À titre d'exemple, la JCCM soutient le Regroupement des magasins partage de l'île de Montréal depuis 2001.

Fondée en 1931 et regroupant près de 1 500 membres, la JCCM est sans contredit la principale porte-parole des jeunes gens d'affaires montréalais. Elle représente un lieu d'échange et de stimulation incontournable pour tout jeune professionnel qui souhaite s'investir et prendre une part active aux décisions qui ont un impact sur leur avenir. La JCCM est la plus grande jeune chambre en Amérique du Nord.

1. MISE EN CONTEXTE

Depuis la présentation du mémoire préparé par la JCCM en 2002, le discours entourant la conciliation travail-famille a été placé en avant-scène. Bien que depuis avril 2003, le ministère de la Famille et de l'Enfance ait fusionné avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, créant ainsi un ministère à plusieurs vocations, le gouvernement du Québec semble vouloir faire de la famille une priorité. En effet, le Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec, monsieur Claude Béchard entend mettre de l'avant une politique en matière de conciliation travail-famille et une commission parlementaire est attendue pour le printemps 2005. Dans ce contexte, la JCCM, ayant à coeur le développement professionnel et personnel de ses membres, désire présenter une mise à jour de ses positions. C'est ainsi qu'un comité a été formé afin de développer un nouveau mémoire.

Selon Henripin (2002), avec une moyenne de 1,6 enfant par adulte au Québec, il faudrait que la moitié des hommes et des femmes aient un enfant de plus pour atteindre le « niveau de remplacement des générations ». Cette situation est pour le moins préoccupante. Il existe par ailleurs une disparité entre le nombre d'enfants que les jeunes voudraient et ceux qu'ils ont réellement. En effet, « les Québécois désirent en moyenne plus d'enfants qu'ils n'en auront. Au Québec, le désir d'enfant exprimé chez les jeunes générations est très présent et se situe autour de deux enfants et même un peu plus. Le désir d'avoir environ deux enfants par famille semble encore assez répandu dans le monde occidental » (Gauthier et Charbonneau, 2002).

Par contre, force est de constater qu'il n'est pas aisé, dans les conditions actuelles du marché du travail, d'arrimer projet familial et projet professionnel. En effet, si nous nous attardons à la réalité avec laquelle les jeunes gens d'affaires de moins de 40 ans doivent composer, nous réalisons que plusieurs facteurs contribuent à augmenter la pression qui est mise sur eux, ce qui réduit leur capacité à concilier travail et famille :

- (1) recherche par les entreprises d'une hausse de productivité;
- (2) longues heures de travail demandées aux travailleurs dans un environnement où une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée est disponible;

- (3) une situation démographique préoccupante pour la relève, de nombreuses places devant être comblées suite au départ des baby-boomers, lequel est par ailleurs synonyme de perte d'expertise;
- (4) les membres de la JCCM représentent une génération que nous décrivons comme étant la « génération sandwich ». En effet, il est à prévoir que celle-ci devra prendre en charge ses aînés : en 1996, 15 % des femmes et 9 % des hommes entre 25 et 54 ans ont pris soin d'une personne âgée en plus de prendre soin d'enfants (Statistique Canada, 2000). En fait, nous nous attendons à voir dans la prochaine décennie une augmentation du pourcentage des personnes actives qui prennent soin de proches âgés. Cette proportion passera du cinquième au quart (Statistique Canada, 2000);
- (5) bien que plusieurs entreprises offrent des mesures de conciliation travail-famille, les employés hésitent à s'en prévaloir, craignant les conséquences que cela pourrait avoir sur leur carrière ainsi que les représailles éventuelles de leurs collègues ou de leurs supérieurs (Rhnima, 2001); et
- (6) un sondage effectué auprès des employeurs de PME canadiennes démontre que c'est au Québec que les chefs d'entreprise croient dans une plus grande proportion que c'est aux employés qu'appartient la responsabilité d'établir un équilibre travail-famille (FCEI, 2004).

Qu'est-ce qui explique cette différence entre la volonté de fonder une famille de plus de deux enfants et la réalité actuelle et comment y remédier ? La JCCM croit être en mesure de présenter quelques pistes de solution inspirées par la réalité de ses membres.

2. LE CADRE LÉGISLATIF

Le cadre législatif actuel offre deux types de prestations de remplacement du revenu, pour la période suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant, afin de permettre aux parents de s'absenter du travail pour prendre soin du nouveau-né. D'abord, il y a la prestation de maternité de 15 semaines dont seule la mère peut bénéficier. Puis, il y a la prestation parentale d'une durée maximale de 35 semaines pouvant être répartie entre les parents. Au Québec, en 2003, 90 % des personnes en congé parental étaient des femmes (Statistique Canada, 2004). Afin de se prévaloir de ce congé, il est nécessaire d'avoir accumulé 600 heures assurables dans les 52 dernières semaines. Il faut aussi prendre en

considération l'accroissement du nombre de femmes détenant un diplôme universitaire ainsi qu'une plus importante représentation féminine dans plusieurs secteurs professionnels (Statistique Canada, 2000).

La JCCM considère que la prise de congés parentaux doit être facilitée, tant au niveau de l'admissibilité que de la répartition des semaines entre les parents afin qu'il soit plus aisé et naturel de se prévaloir d'un congé parental et ce, tant pour le père que pour la mère.

Les développements des programmes québécois de congés parentaux étant encore devant les tribunaux, la JCCM ne peut qu'appuyer le gouvernement québécois dans sa démarche visant à faire reconnaître celui-ci.

En décembre 2002, la JCCM a salué l'entrée en vigueur de nouveaux articles de la *Loi sur les normes du travail*, qui accordent aux salariés 10 jours de congé par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, la santé ou l'éducation de leurs enfants ou à l'état de santé d'un membre de leur famille. Ce congé peut se prolonger pendant 12 semaines dans le cas d'une maladie grave et pendant 104 semaines si cette maladie grave touche l'enfant du salarié. Bien que durant toute cette période le salarié ne touche pas de salaire, son emploi est protégé et son droit de retour au travail assuré, avec les mêmes avantages. Des mesures législatives de ce type devraient être encouragées et diffusées de façon plus large.

Cependant, bien que ces mesures soient disponibles pour les salariés, la réalité est toute autre pour les travailleurs autonomes. La JCCM s'est déjà prononcée dans un mémoire publié en mars 2004, « Quelle protection sociale pour les travailleurs autonomes ? » à l'effet que les travailleurs autonomes devraient bénéficier de congés parentaux.

La JCCM reconnaît que, depuis la sortie de son précédent mémoire sur le sujet, des mesures ont été instaurées par le gouvernement pour venir en aide aux familles :

- (1) tout d'abord, mentionnons l'allocation familiale octroyée par le gouvernement provincial et la prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE) octroyée par le gouvernement fédéral. Cette prestation pour enfants est un paiement mensuel non imposable versé aux familles pour les aider à subvenir aux besoins de leurs enfants de moins de 18 ans;

- (2) le 21 mai 2004, le Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada ainsi que le Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec ont signé une entente de principe sur le Régime québécois d'assurance parentale visant à permettre aux familles québécoises de bénéficier de congés parentaux plus avantageux que ceux offerts par le régime actuel; et
- (3) finalement, dans son budget 2004-2005, le gouvernement du Québec a introduit deux nouveaux crédits d'impôt remboursables pour les familles : le soutien aux enfants et la prime au travail. Ces crédits s'appliqueront depuis janvier 2005 et chercheront à bonifier l'allocation familiale, le crédit d'impôt pour enfant à charge, la réduction d'impôt à l'égard de la famille et le supplément au revenu du travail du programme APPORT.

La JCCM applaudit les mesures législatives mises en place jusqu'à maintenant, lesquelles visent à venir en aide aux familles en les faisant directement bénéficier de crédits ou d'une aide financière. Elle rappelle toutefois qu'il ne s'agit là que d'une étape et que beaucoup reste à faire. Si la conciliation travail-famille est réellement une priorité, celle-ci doit devenir une réalité et un important changement de mentalité sera nécessaire, ne serait-ce que pour permettre qu'une meilleure gestion du temps et des ressources puisse être effectuée par les familles et les entreprises.

3. PRINCIPES DIRECTEURS

A) *Le partage de responsabilité entre les différents répondants*

La JCCM estime qu'il est essentiel que la mise en place de mesures favorisant une meilleure conciliation travail-famille provienne à la fois des instances gouvernementales et des entreprises et que les efforts déployés par les différents acteurs impliqués répondent aux attentes des jeunes travailleurs québécois afin d'encourager la natalité et de favoriser la famille.

La JCCM croit qu'il est essentiel que la répartition de certains avantages et mesures entre les parents soit réévaluée afin d'éviter que ce soit typiquement les femmes qui fassent le choix de s'en prévaloir, confrontant celles-ci à des conséquences professionnelles et personnelles qui se doivent d'être partagés entre les parents.

B) *Les besoins diversifiés des personnes oeuvrant au sein des différentes formes d'entreprises*

Il est impératif de constater que les besoins des jeunes entrepreneurs, des travailleurs autonomes, des professionnels et des travailleurs oeuvrant au sein des PME ou des multinationales ne sont pas les mêmes, bien que tous souhaitent bénéficier de mesures leur permettant d'augmenter et de valoriser le temps consacré à leurs proches. Toute politique gouvernementale et toute mesure législative en matière de conciliation travail-famille devraient tenir compte de cette réalité.

La JCCM est d'avis qu'il est nécessaire d'aller au-delà des objectifs des politiques générales et que le gouvernement doit légiférer en matière de conciliation travail-famille afin de mettre de l'avant des mesures concrètes, en tenant compte de la réalité propre aux différents types d'entreprises et de travailleurs.

C) *Les mesures incitatives doivent être de précieux atouts pour le Québec et non un fardeau*

La JCCM est d'avis qu'il est essentiel que les outils mis à la disposition des entreprises et des travailleurs soient perçus comme de réels atouts, tant pour les salariés que pour les entreprises offrant des mesures incitatives compétitives et ce, afin d'attirer et de retenir le talent dans leurs rangs.

Notre société doit faire en sorte que des mesures avant-gardistes soient mises de l'avant et qu'elles servent de levier économique positionnant avantageusement nos entreprises.

4. RECOMMANDATIONS SPÉCIFIQUES

A) *La gestion du temps de travail*

Une des plus grandes sources de difficultés en matière de conciliation travail-famille repose sur l'organisation du temps. En effet, pour la plupart des membres de la JCCM, les horaires de travail n'ont rien à voir avec le traditionnel « 9 à 5 » dont la génération précédente a pu bénéficier. Le gouvernement se doit donc de considérer cette nouvelle réalité et d'ajuster ses mesures à celle-ci.

Comme la JCCM l'a répété à plusieurs reprises depuis 2002, l'encadrement de l'accès à la réduction du temps de travail apparaît dans plusieurs cas comme une solution très intéressante. Bien que cette proposition puisse paraître inconcevable pour nombre d'employeurs, la JCCM considère que la perception de ces derniers, quelque soit la taille de

leur entreprise, doit elle aussi s'adapter aux besoins de la relève et à la réalité avec laquelle cette génération doit composer. Pour de nombreux travailleurs, surtout pour les parents d'enfants en bas âge, une réduction du temps de travail de 20 % est une avenue qu'ils emprunteraient volontiers, dans la mesure où un réaménagement de la charge de travail est considéré. Certaines entreprises offrent des réductions de temps sans diminuer pour autant les objectifs. Une telle façon de faire rend la réduction théorique et peu attrayante pour les employés.

La JCCM croit que le gouvernement du Québec doit mettre en place des mesures afin que les parents d'enfant de 1 à 12 ans puissent réduire leur charge de travail de 20 %, et ce, à leurs frais. L'application de cette mesure devrait être suffisamment flexible pour permettre la répartition de cette diminution de 20 % sur un ou plusieurs jours de travail.

La JCCM est également d'avis que le recours à différentes mesures, déjà connues et utilisées dans différents milieux telles que le télétravail, les banques d'heures et de crédits, doit être facilité afin de favoriser la réduction du fossé entre la hausse des besoins de disponibilité et de productivité des employés et les besoins de conciliation travail-famille.

Toutefois, le télétravail ne doit pas devenir le moyen unique et privilégié étant donné les effets pervers qu'il peut apporter, l'isolement en étant un exemple.

Il est intéressant de prendre connaissance des expériences qui ont été tentées à l'étranger et de considérer l'adoption de certaines mesures incitatives ayant vu le jour grâce à celles-ci. Ainsi, à l'image de ce qui est fait au Royaume-Uni, la JCCM souhaite que l'imposition du dialogue entre employeur et employés soit une avenue sérieusement étudiée par le législateur. Selon ce principe, l'employeur se retrouve dans l'obligation d'examiner les requêtes de ses employés visant à favoriser la conciliation travail-famille. En contrepartie, les employeurs bénéficient d'outils pour répondre aux conséquences de l'application de ces décisions (ENAP, 2003).

« Actuellement, au Québec, peu de stratégies concrètes sont mises en place par les employeurs pour permettre d'harmoniser les différentes activités du personnel en offrant des ressources appropriées. Seule une entreprise sur cinq offre aux travailleurs des horaires flexibles, qui s'adaptent plus facilement à leur réalité autre que professionnelle », indique Diane-Gabrielle Tremblay, directrice de la recherche à la Télé-Université et co-auteure d'une étude sur le sujet (Pauzé, 2004).

Enfin, les conditions difficiles rencontrées par les femmes réintégrant leur emploi après un congé parental sont un autre problème devant être contré. Les mères restent à l'écart de leur environnement de travail habituellement plus longtemps que les pères à la suite de la naissance d'un enfant et elles en paient donc plus chèrement le prix. Les mesures incitatives actuelles et les perceptions en milieu de travail font en sorte que le choix d'un tel congé est plus souvent fait par les femmes. La JCCM croit que le fait de rendre non transférable une portion importante de ces congés permettrait de changer bien des comportements, tant personnels que professionnels et bénéficierait considérablement à la famille.

La JCCM croit qu'il est nécessaire de favoriser les liens d'emploi pendant ces congés parentaux par des mesures telles que le retour progressif, l'information continue, les crédits de formation, etc.

Ces mesures auraient l'avantage de minimiser les risques d'un choc brutal au retour au travail et de permettre à l'employé réintégrant ses fonctions d'être plus productif.

Finalement, si le congé de maternité est maintenant acquis, le congé parental pris par le père ne l'est toujours pas. Les pères veulent pourtant de plus en plus, eux aussi, partager la vie du nouveau-né, ce qui est non seulement compréhensible mais souhaitable.

La JCCM estime donc qu'un congé de paternité non transférable d'une durée de quatre semaines devrait être adopté, en plus du congé de maternité non transférable d'une durée maximale de 15 semaines; ces deux congés seraient ainsi complétés par un congé parental transférable d'une durée maximale de 31 semaines.

B) *Le soutien aux familles dans le quotidien*

La JCCM considère que la conciliation travail-famille est l'affaire de tous. Elle doit se faire au quotidien et il est donc impératif de revoir la structure et le fonctionnement de certaines institutions. En effet, il suffit de penser aux différents formulaires d'enregistrement ou de renouvellement, aux nombreuses demandes de permis devant inévitablement être effectuées sur place, dans certains bureaux municipaux, provinciaux ou fédéraux, pour constater que bon nombre de petits irritants faisant partie de notre quotidien pourraient être appelés à disparaître si nous modernisons nos infrastructures de façon à permettre que plus de choses puissent être faites à distance, par téléphone, par Internet ou autrement.

La JCCM est d'avis que le gouvernement doit simplifier l'accessibilité aux mesures de conciliation travail-famille en offrant un guichet unique, à savoir un bureau d'information à la famille ou un site Internet, qui répertorierait et diffuserait l'information de façon efficace.

Malgré la réalité des horaires « atypiques » plusieurs services ne sont toujours pas adaptés à ceux-ci, l'exemple le plus frappant étant probablement celui des garderies et les problèmes liés à leur emplacement, à leurs heures d'ouverture et aux places disponibles.

Les services de garde doivent être repensés et des mesures incitatives favorisant la mise sur pied de garderie en milieu de travail sont nécessaires et doivent être instaurées.

Si le gouvernement veut véritablement aider la relève, dont sont issus les membres de la JCCM, il ne devra pas utiliser un moule unique dans le domaine des services de garde, car les horaires des jeunes salariés ne sont ni prévisibles, ni fixes, ce qui nécessite de la flexibilité dans l'offre de service aux familles.

Les travailleurs oeuvrant au sein d'entreprises n'ayant pas la capacité d'offrir une garderie en milieu de travail doivent composer au quotidien afin de respecter les heures d'ouverture. Pour certains parents, en plus de les éloigner de leurs enfants pendant la journée, cela ajoute au stress et au rythme de vie effréné qui contribuent aux difficultés de concilier vie familiale et vie professionnelle.

La JCCM croit qu'il est essentiel que les parents soient consultés dans le cadre de la création des places en garderie et celle-ci estime que les quotas en la matière doivent être augmentés, la demande excédant l'offre dans des proportions considérables. La JCCM encourage aussi le gouvernement à faire en sorte qu'un nombre accru de places soient subventionnées et que des Centres de la Petite Enfance redéfinissent leurs objectifs territoriaux.

Finalement, le gouvernement doit adopter une vision globale de société plutôt qu'une vision par silo et ce, de façon à permettre à tous de consacrer plus de temps à leurs proches plutôt qu'à des tâches administratives. Nous avons la chance de vivre dans une société où le partage et l'accès à l'information sont facilités par des plates-formes technologiques performantes. Il faut chercher à maximiser celles-ci afin de répondre à ces besoins. La sensibilisation de la population aux mesures incitatives et à l'utilisation de celles-ci implique une diffusion importante d'information. Pourquoi ne pas profiter des documents officiels pour faire la promotion d'un slogan du type : « Valoriser la famille! ». Dans le contexte actuel, la

natalité et la famille ne sont plus simplement des questions personnelles, mais un enjeu de société dont le gouvernement doit assumer le leadership.

C) *L'implication et la motivation de la participation des entreprises*

Toutes les entreprises, peu importe leur taille, doivent être encouragées à développer des mesures concrètes, selon leurs capacités. Sachant que l'attitude du supérieur est une variable influant fortement sur la perception des employés quant à la possibilité d'atteindre un équilibre travail-famille (Tremblay, 2004), la JCCM croit qu'il s'agit d'une piste à explorer. Ainsi, des mesures de sensibilisation, d'information et de formation des gestionnaires et des employeurs semblent s'imposer. De plus, encourager l'intégration dans la mission des entreprises d'une mention expressément consacrée à la conciliation travail-famille aurait probablement pour effet de favoriser la mise en place, mais surtout, l'utilisation de différentes mesures.

Si nous définissons la PME comme étant une entreprise comptant moins de 100 employés, 98 % des entreprises au Québec correspondent à ce profil, selon Statistique Canada (2002). Ces mêmes entreprises représentent 43,5 % de l'emploi total au Québec.

Bien que le défi puisse paraître de taille, la JCCM soutient qu'il est impératif d'aider les PME afin qu'elles puissent offrir des conditions compétitives leur permettant de se prévaloir d'un panier d'outils adaptés à leur réalité.

Nous aurions tout intérêt à encourager l'implication des entreprises afin de simplifier la conciliation travail-famille. Si elles peuvent compter sur des employés qui sont mieux à même de combler et de combiner leurs besoins personnels et professionnels, les entreprises ont tout à gagner : diminution du taux d'absentéisme, augmentation de la productivité, de l'efficacité et de la motivation au travail.

Une étude démontre que le coût direct de l'absentéisme dans les entreprises canadiennes dû aux conflits travail-famille se situe à environ trois milliards de dollars par année (Duxbury, Higgins et Johnson, 1999). Faciliter un équilibre travail-famille dans le milieu de travail peut réellement s'avérer bénéfique à la fois pour les employeurs et pour le personnel : le *Conference Board of Canada* rapporte que parmi les organisations qui ont réalisé des évaluations formelles de l'impact de leurs initiatives en matière travail-famille, 86 % ont déclaré que ces initiatives étaient très efficaces ou plutôt efficaces pour augmenter la productivité, 89 % ont rapporté qu'elles étaient très efficaces ou plutôt efficaces pour réduire l'absentéisme, et 97 % ont évalué de la même manière l'efficacité pour améliorer le moral des employées et employés (Taylor, 1996).

Dans la mesure où les pratiques visant à favoriser la conciliation travail-famille peuvent devenir synonymes de rétention des employés et de capacité à intéresser des ressources talentueuses à la recherche d'un environnement de travail répondant davantage à leurs attentes, les PME ayant l'opportunité et la volonté d'adopter des outils compétitifs et accessibles pourraient y voir une manière de combler une partie du fossé qui les séparent des grandes entreprises quant à la capacité d'attirer les meilleures ressources humaines, en offrant à celles-ci un plus grand nombre d'avantages.

Afin d'assurer visibilité, diffusion de l'information et engouement pour l'adoption de telles mesures de façon à créer un effet de levier, la création de certification ou la mise sur pied d'un quelconque palmarès est une option intéressante, mais sous-exploitée. À titre d'exemple, bien que les prix ISO-Famille soulignent la qualité, la diversité et la pertinence des différentes mesures de conciliation travail-famille instaurées en milieu de travail dans le but d'aider à l'organisation, ces mesures sont encore trop peu nombreuses et manquent de visibilité.

La JCCM salue toutefois cette mesure et encourage le gouvernement québécois à poursuivre et à promouvoir davantage ce type d'incitatifs en offrant une visibilité accrue aux entreprises et organismes gagnants.

D) Le soutien aux travailleurs atypiques

Les travailleurs atypiques (travailleurs autonomes et entrepreneurs) représentent près de 20 % des membres de la JCCM. Ceux-ci vivent une double réalité où ils doivent à la fois concilier leur travail et leur famille, mais aussi composer avec les désirs de leurs employés et sous-contractants. Tout d'abord, nous croyons que le gouvernement doit s'assurer de ne pas laisser ces derniers pour compte. La centralisation des informations, ressources et services mis à leur disposition, que ceux-ci soient issus du domaine public ou privé, permettrait à ces travailleurs de se doter d'outils afin de concilier le travail et la famille, mais aussi de proposer des conditions de travail compétitives à leurs employés.

La JCCM est d'avis qu'un régime d'épargne famille similaire aux régimes d'épargne retraite ou d'épargne-études avec crédit d'impôt et implication financière du gouvernement devrait aussi être mis sur pied afin de donner plus de latitude aux travailleurs atypiques. Ce type d'initiative dont pourraient se prévaloir ces derniers, alors qu'ils sont actifs professionnellement, leur permettrait de mieux planifier leurs projets familiaux.

5. CONCLUSION

À titre de plus important réseau de jeunes gens d'affaires en Amérique du Nord, la JCCM considère qu'il est de son devoir de contribuer au débat en matière de conciliation travail-famille, particulièrement au moment où notre gouvernement entend prendre des décisions pouvant affecter considérablement les gens d'affaires de moins de 40 ans.

La JCCM rappelle d'abord au gouvernement qu'il est nécessaire d'aller au-delà des objectifs des politiques générales et qu'il doit légiférer en matière de conciliation travail-famille en utilisant des mesures concrètes et en tenant compte de la réalité propre aux différents types d'entreprises et de travailleurs. Il est impératif de chercher à répondre aux attentes de la relève et il est de la responsabilité de tous les intervenants de chercher à atteindre le point d'équilibre. Ceci implique toutefois un important changement de mentalité.

Si l'on s'arrête pour comprendre la réalité avec laquelle les jeunes professionnels de moins de 40 ans doivent maintenant composer, on réalise que plusieurs facteurs contribuent à l'augmentation de la pression qui s'exerce sur eux et au découragement de ces derniers devant l'important défi que représente la constitution d'une famille.

La JCCM est toutefois optimiste. La nation québécoise a l'habitude de tenter de faire en sorte que des mesures avant-gardistes soient privilégiées et adoptées. Le présent défi est de mettre en place des mesures servant de levier économique positionnant avantageusement nos entreprises et rencontrant les objectifs de conciliation travail-famille, favorisant ainsi à la fois l'épanouissement personnel des individus et la compétitivité des entreprises. Il serait évidemment contraire à ces mesures avant-gardistes que de faire porter le fardeau des choix seulement aux femmes, confrontant celles-ci à des choix professionnels et personnels qui se doivent d'être partagés entre parents.

Bien qu'il ne s'agisse certainement pas de l'unique remède afin de contrer le problème de dénatalité au Québec, la JCCM est confiante que l'initiative gouvernementale actuelle pourra mener à des normes législatives ou réglementaires qui auront pour effet de favoriser l'augmentation de la natalité dans des conditions propices à l'épanouissement des enfants et de la famille dans son ensemble. Non seulement devons-nous augmenter la natalité au Québec, encore faut-il offrir aux familles des conditions favorables à leur développement harmonieux.

6. BIBLIOGRAPHIE

BOLTANSKI, Luc, et CHIAPELLO, Ève, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999, 843 pages.

DUXBURY, Linda, HIGGINS, Christopher et JOHNSON, Karen L., *An examination of the implications and costs of work-life conflict in Canada*, Ottawa, Santé Canada, 1999, 116 pages. Document disponible à l'adresse électronique suivante : http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/duxbury_e.pdf. (Consulté le 20 décembre 2004).

DUXBURY, Linda et HIGGINS, Christopher, *Work-life balance in the New Millennium: where are we? Where do we need to go?*, Canadian Policy Research Network, 2001, 92 pages.

École nationale d'administration publique (ENAP), *Réformes... Tendances...* L'Observatoire de l'administration publique, volume 6, no 2, mars 2003, 4 pages. Document disponible à l'adresse électronique suivante : <http://www.enap.quebec.ca/documents-pdf/observatoire/vigie/VigieV6N2mars03.pdf>. (Consulté le 20 décembre 2004).

GAUTHIER, Madelaine et CHARBONNEAU, Johanne, *Jeunes et fécondité : les facteurs en cause*. *Revue de la littérature*, Rapport présenté au Ministère de la famille et de l'enfance, 2002, 109 pages,

HENRIPIN, Jacques, « Une démographie chétive », *Relations*, no 681, décembre 2002, aux pages 12-15.

Lavoie, André, « Favoriser la flexibilité : travail et famille », *FCEI, Recherche*, 2004, 6 pages. Document disponible à l'adresse électronique suivante : http://www.fcei.ca/researchf/reports/Qc_F.pdf. (Consulté le 20 décembre 2004).

Pauzé, Isabelle, *Petit Monde, Parents au travail : attention danger! Vie de famille*, mai 2001. Document disponible à l'adresse électronique suivante : <http://www.petitmonde.com/iDoc/Article.asp?id=17619>. (Consulté le 20 décembre 2004).

RHNIMA, Abdelhaziz, *Impact du soutien social face au conflit travail-famille*, actes de congrès, Edmonton, ACRI, 37, 2001, pp. 113-128.

Statistique Canada, *Tableau 276-0001 : Programme d'assurance-emploi (A.E.), Bénéficiaires à revenu selon la province, le genre de prestation de revenu et le sexe, données mensuelles (Personnes) Enquête ou programme : Statistiques de l'assurance-emploi*, mensuel 2604, 2004, Calcul de l'auteur. Document disponible à l'adresse électronique suivante : http://cansim2.statcan.ca/cgi-win/cnsmcgi.exe?Lang=F&RootDir=CII/&ResultTemplate=CII/CII_pick&Array_Pick=1&ArrayId=2760001. (Consulté le 20 décembre 2004).

Statistique Canada, *Variations de l'emploi 1983-1999*, Ottawa, 2002. Document disponible à l'adresse électronique suivante : <http://ivt.crepuq.qc.ca/vl/vl1999/documentation.html>. Consulté le 20 décembre 2004).

Statistique Canada, *Femmes au Canada 2000: rapport statistique fondé sur le sexe*, Ottawa, 2000. Document disponible à l'adresse électronique suivante :

<http://www.statcan.ca:8096/bsolc/francais/bsolc?catno=89-503-X>.
20 décembre 2004).

(Consulté le

Statistique Canada, *Revue chronique de la population active*, Ottawa, 2000. Document disponible à l'adresse électronique suivante :

<http://ivt.crepuq.qc.ca/rcpa2000/index.html#resume>. (Consulté le 20 décembre 2004).

TAYLOR, Christine, *The corporate response to rising health care costs*, Conference Board of Canada, 1996.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, *Articulation emploi-famille et gestion des temps de travail*, Montréal, PUQ, 2004, 320 pages.