



JEUNE CHAMBRE DE COMMERCE
DE MONTRÉAL

1010, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 203
Montréal (Québec)
Canada H3A 2R7
Téléphone: (514) 845-4951
Télécopieur: (514) 845-0587
Site Internet: www.jccm.org

Mémoire sur les politiques familiales

« La famille : un devoir collectif »

Présenté par la
Jeune Chambre de Commerce de Montréal

Janvier 2002



LA JEUNE CHAMBRE DE COMMERCE DE MONTRÉAL

La Jeune Chambre de Commerce de Montréal (J.C.C.M.) est un regroupement de jeunes cadres, professionnels, entrepreneurs et travailleurs autonomes âgés entre 18 et 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, soirées contacts et son programme de parrainage, la J.C.C.M. permet à ses membres de mieux comprendre et d'agir au sein du milieu des affaires dans lequel ils évoluent.

Le second volet de sa mission consiste en la défense des intérêts de ses membres. Le conseil d'administration de la J.C.C.M est composé de 21 membres, incluant un comité de direction formé de neuf personnes, qui ont la responsabilité d'entériner l'ensemble des positions publiques prises par la J.C.C.M. . Ainsi, les cinq comités qui forment la vice-présidence Affaires publiques se penchent sur des dossiers touchant directement ou indirectement les intérêts de ses membres et, suite à une analyse des problématiques retenues, soumettent au conseil d'administration des propositions de positions publiques. Par la suite, le président ou la présidente de la J.C.C.M. est mandaté afin de défendre ces positions sur la scène publique. Au cours des dernières années, la J.C.C.M. 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 de la mission de la J.C.C.M. concerne l'implication sociale de l'organisme au sein de sa communauté. Cette dimension permet à la J.C.C.M. de jouer un rôle social en endossant à chaque année une cause qui lui est particulièrement chère et ainsi participer à un certain retour vers son milieu. À titre d'exemple, la J.C.C.M. a, par le passé, contribué financièrement à un organisme communautaire voué à contrer le décrochage scolaire ainsi qu'à un organisme dont la mission est de venir en aide aux jeunes de la rue.

Fondée en 1931 et regroupant plus de 1200 membres, la J.C.C.M. 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 au sein des décisions qui auront un impact sur leur avenir. La J.C.C.M. est la plus grande jeune chambre en Amérique du Nord et parmi les plus grandes au monde.



1. MISE EN CONTEXTE DE LA PRISE DE POSITION

Le Québec fait face à un grave problème de société engendré par la dénatalité. De 4 enfants par femme en 1951, puis de 1,65 en 1991 et de 1,44 aujourd'hui¹, le taux de natalité est passé nettement sous le seuil de régénérescence de la population. Ceci aura un impact direct sur la capacité de la société québécoise à assumer le fardeau financier de son système social. Dans ce contexte, la notion de famille revêt une importance marquée en ce qu'elle passe du domaine privé au domaine public : encourager la natalité et favoriser la famille devient une question de survie et de choix à long terme. Ainsi, que l'on souhaite ou non avoir soi-même des enfants, il devient un devoir de chacun, individus et sociétés, de soutenir et de contribuer à l'épanouissement des familles québécoises.

Afin qu'elles puissent avoir un impact réel, les politiques touchant la famille doivent nécessairement être en harmonie avec les valeurs véhiculées dans la société. Les jeunes professionnels sont typiquement des gens qui sont en début de carrière, travaillent plus d'heures que la moyenne et évoluent dans des environnements où la performance est fortement valorisée. La famille est souvent perçue comme un investissement évalué en fonction du ralentissement qu'il provoquera dans la progression de la carrière.

La Jeune Chambre de Commerce de Montréal (JCCM) représente un vaste groupe des jeunes travailleurs québécois, dont les problématiques sont parfois très distinctes de celles vécues par des groupes de gens plus âgés. La conciliation travail-famille constitue une de ces problématiques qui touchent particulièrement les jeunes travailleurs, qu'il s'agisse des politiques familiales gouvernementales ou du traitement que réservent les entreprises à leurs employés ayant des enfants. La présente prise de position abordera ces deux aspects de la question, les impacts des mesures gouvernementales et de celles des entreprises étant indissociables. Si le cadre législatif peut fournir des balises, l'entreprise a en effet un rôle stratégique à jouer quant à l'organisation du milieu et la mise en place de conditions saines où l'équilibre travail-famille n'est pas un défi impossible.

¹ Grandir au Québec. Bilan 1999-2000, Ministère de la Famille et de l'enfance, Ministère des relations internationales



2. CADRE LÉGISLATIF

C'est suite au Sommet du Québec et de la Jeunesse de 1998 que le gouvernement du Québec a adopté une politique familiale venant définir des paramètres nouveaux pour le support des jeunes familles. La JCCM, participante au Sommet sous la bannière du Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec, avait adhéré à cette politique puisque le projet apportait de nettes améliorations par rapport à la situation de l'époque. Depuis, plusieurs mesures ont été mises en place, dont certaines par le fédéral, et le projet de loi québécois issu de cette politique a été mis de côté pour diverses raisons.

Selon ce projet, serait admissible au régime le travailleur, qu'il soit employé ou travailleur autonome, qui cotise au régime, dont le revenu assurable gagné pendant la période de référence est d'au moins 2 000\$ et qui connaît un arrêt de rémunération lié à l'un des événements visés par le régime. Le nombre maximal de semaines de prestations et le taux des prestations varieraient selon le choix de la personne admissible de recevoir ses prestations sur une période plus ou moins longue. La loi prévoit explicitement des prestations de paternité.

La gestion du régime relèverait du Conseil de gestion de l'assurance parentale, institué par ce projet de loi, alors que l'administration du régime serait confiée à la Régie des rentes du Québec. Le maximum de revenus assurables serait équivalent à celui en usage à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

La JCCM réitère son soutien au projet de loi provincial puisque les mesures proposées dans ce projet de loi correspondent mieux au nouveau portrait des familles

québécoises. Le projet de loi québécois offre plus de flexibilité quant à la durée et au montant des prestations, ce qui permettrait aux parents de mieux planifier leur retour au travail. D'autre part, l'accès à la caisse parentale des travailleurs autonomes, qui représentent une proportion de plus en plus grande des travailleurs, est un élément clé d'un cadre de support aux jeunes familles. Ces travailleurs devraient avoir accès à un soutien gouvernemental au même titre que les autres travailleurs, moyennant une contribution au régime adaptée à leur situation.

Pour une meilleure intégration des différentes politiques et dans un souci de gain d'efficacité, ***la JCCM est d'avis que la gestion des politiques familiales ne devrait se faire qu'à un seul niveau gouvernemental et que l'administration du congé parental ne devrait pas se faire par l'assurance-emploi.*** Avec les mêmes sources de financement (Assurance-Emploi,



Ministère de la Famille et de l'Enfance, etc.), une caisse spécifique à la famille permettrait la consolidation de ces différentes sources et permettrait une gestion plus ciblée et efficace des politiques. D'autre part, le soutien qu'on accorde aux familles ne devrait pas être considéré comme une assurance, mais plutôt comme une mesure d'aide; les processus de gestion se doivent de refléter cet état de fait dans toutes les facettes, tels les documents de communication, les modes de prestation, les interventions faites auprès des bénéficiaires.

La JCCM est d'avis que les considérations familiales devraient être intégrées à toute nouvelle politique que ce soit au niveau fédéral, provincial ou municipal par l'inclusion d'une clause d'impact dans toutes les nouvelles législations.

Pour le cas particulier des parents d'enfants gravement malades, la JCCM est d'avis qu'une politique et un cadre de support devraient être instaurés.

Ces parents sont souvent obligés de quitter leur emploi pour pouvoir se consacrer à leur enfant gravement malade. À la réorganisation de la vie familiale et professionnelle s'ajoute souvent un stress financier surtout si la famille a plus qu'un enfant.

Comme il l'a été souligné plus haut, la natalité est devenue un problème de société et il est crucial qu'elle soit rehaussée afin d'assurer la pérennité de notre modèle de société. Par contre, certains couples souhaiteraient avoir des enfants mais ne peuvent en avoir selon leur désir et certains d'entre eux enclencheront des processus de fertilité ou encore d'adoption, processus exigeants émotivement et souvent très coûteux. ***La JCCM salue la mesure gouvernementale offrant un crédit d'impôt à de telles familles en devenir, afin de les appuyer financièrement dans leurs démarches.***

3. ORGANISATION DES CONGÉS PARENTAL ET DE PATERNITÉ

Le congé parental a été un point central des débats et démarches des dernières années, avec un grand succès remporté en l'allongement du congé parental et la possibilité de le répartir entre les deux parents du couple. Les mères ont été les premières à se battre, mais les pères veulent de plus en plus, eux aussi, partager la vie du nouveau-né. Cependant, les pères hésitent encore à prendre le congé et cela est dû à divers facteurs du milieu. Les clichés ont la vie dure dans les milieux de travail surtout en ce qui concerne le rôle du père. Si le congé de maternité est acquis,



le congé parental pris par le père lui, reste donc souvent mal perçu et ne vient pas encore naturellement..

Pour promouvoir le rôle et la présence du père dès la naissance de l'enfant, la JCCM est d'avis qu'un congé non-transférable de paternité de quatre semaines devrait être instauré.

Une telle mesure aurait pour effet de revaloriser la place du père et de combattre des préjugés encore tenaces relatifs aux rôles du père et de la mère à la naissance. La Norvège a implanté une mesure similaire et par conséquent a vu la prise de congé par le père passer de 4% en 1993 à 70% en 1995². Ces quatre semaines pourraient être déduites du temps déjà attribué au congé parental et seraient non transférables à la mère. Il est entendu que dans le cas d'une mère monoparentale ou ne vivant pas avec le père, la mère bénéficierait de ces quatre semaines.

Le tableau suivant montre la répartition du congé actuel et celui proposé :

ACTUEL	Cong. Maternel : 15 semaines	Congé transférable : 35 semaines		Congé total : 52 semaines
PROPOSÉ	Congé maternel : 15 semaines	Congé paternel : 4 semaines	Congé transférable : 31 semaines	Congé total : 52 semaines

Cette mesure traduirait ainsi clairement un choix de société en favorisant un couple dont le père se prévaudrait du congé.

4. CONCILIATION TRAVAIL/FAMILLE

Avec près de 70% des familles biparentales dont les deux parents travaillent³ et 73.4% des mères d'enfants en âge scolaire actives sur le marché du travail⁴, la problématique de la conciliation travail-famille est devenue un enjeu majeur. De plus, lors d'un sondage de la "Chambre de commerce du Canada" réalisé en juin 2000, près du trois quarts des répondants ont indiqué que le stress des employés pouvait être attribué entre autres aux difficultés à concilier les responsabilités personnelles et professionnelles.

² Comparative Family Policy : Eight countries' Stories, O'Hara, Kathy, CPRN Study No F04, Renouf Publishing Co. (1998)

³ Les Familles et les enfants au Québec, principales statistiques, Conseil de la famille et de l'enfance, Institut de la statistique du Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance

⁴ Grandir au Québec, Bilan 1999-2000, Ministère de la Famille et de l'enfance, Ministère des relations internationales



Le recrutement, la rétention, la gestion du stress et de la motivation sont les principaux problèmes organisationnels rencontrés par les entreprises canadiennes⁵. Prenant davantage conscience de l'impact de l'équilibre travail-famille sur le stress, le moral, l'absentéisme et la performance générale de leurs employés, elles deviennent plus ouvertes à d'éventuels changements proposés afin d'améliorer cet équilibre. La JCCM croit que les mesures et politiques des gouvernements et des entreprises doivent être modifiées afin d'offrir la flexibilité nécessaire à une saine conciliation travail-famille tout en respectant les valeurs intrinsèques de notre société.

La JCCM est d'avis que les horaires flexibles devraient être disponibles aux parents, de même qu'à toute personne nécessitant un assouplissement de son horaire.

Parmi les mesures favorisant la conciliation travail-famille, les horaires flexibles arrivent en tête de liste. Cette mesure a un impact déterminant sur l'organisation de la vie de famille, en permettant aux parents d'organiser leurs horaires afin de rencontrer les différentes responsabilités qui leur incombent. Certaines règles de gestion s'appliquent telles que la présence obligatoire de l'employé au bureau entre 9 et 15 heures ainsi que le respect d'un minimum d'heures de travail effectué par semaine (32 ou 40 heures) mais hors de ces limites fixées par l'entreprise, l'employé peut organiser son temps.

Bien qu'il soit certain que les travailleurs oeuvrant sur des quarts de travail préétablis ne peuvent se prévaloir d'une telle mesure, les employeurs peuvent faire montre de flexibilité lors de l'assignation de parents d'enfants en bas âge sur des quarts. Il est difficile d'établir une règle de fonctionnement stricte, mais c'est dans la flexibilité que réside la clé de gestion de la conciliation travail-famille.

Les horaires flexibles garantissent aux employeurs que leurs employés fourniront une prestation de travail complète, et garantissent aux employés qu'ils pourront s'acquitter de leurs responsabilités familiales selon leurs besoins. Cela établit une nouvelle relation de travail, bâtie sur le respect des besoins des deux parties. C'est d'ailleurs là la mesure qui est jugée la plus efficace en vue de la résolution des problématiques de gestion travail-famille⁶.

⁵ Work-Life Balance: Are employers listening?, Conference Board of Canada, 2000

⁶ La détermination et la gestion des problèmes de conciliation travail-famille en milieu de travail, Conseil de la famille et de l'enfance et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, juin 2001



Plusieurs personnes considèrent encore la famille comme un frein à l'épanouissement professionnel étant donné les contraintes qu'elle génère et qui auront nécessairement un impact sur la disponibilité des professionnels au travail. La deuxième mesure jugée la plus efficace pour aider les parents à concilier le travail et la famille est le temps partiel.

La JCCM est d'avis que tout parent ayant des enfants âgés entre 0 et 11 ans devrait avoir droit au temps partiel (réduction jusqu'à 20%), tout en conservant le même accès aux avantages marginaux (assurance maladie, caisse de retraite, etc.) que celui attribué aux employés à temps plein. La perte de revenu ne serait pas compensée financièrement.

Le temps partiel permet aux parents de bénéficier d'heures additionnelles durant lesquelles ils pourront s'acquitter de différentes tâches inhérentes à la gestion de la famille, sans toutefois imposer un retrait de la vie active. La disponibilité d'une journée par semaine permettant d'aménager de façon plus saine le temps alloué aux occupations domestiques et ainsi d'avoir plus de temps de qualité disponible à la famille. La réduction du nombre d'heures de travail permet aux jeunes parents de souffler, de se retrouver, et ainsi de maintenir une meilleure santé mentale. Cet équilibre, en facilitant la gestion de la famille, pourra inciter les parents à avoir plus d'enfants et pourra permettre aux enfants de grandir dans une atmosphère plus détendue.

Il est certain que la gestion d'un tel programme implique des ajustements pour les entreprises; certaines entreprises embaucheront pour compenser le manque à gagner alors que d'autres reverront la charge de travail requise. Mais dans plusieurs cas, la réduction des heures de travail de 20% sera compensée par la disponibilité d'esprit des travailleurs touchés et il est généralement reconnu que cela pourra générer une hausse de productivité. Ainsi, dans certains cas, les ajustements pourraient être mineurs.

D'autre part, la JCCM croit que les entreprises devraient formaliser un processus selon lequel la priorité dans le choix des vacances serait accordée par l'entreprise aux parents d'enfants en bas âge.

Les parents d'enfants en bas âge sont habituellement peu âgés eux-mêmes et ont donc une faible ancienneté au sein des entreprises, ce qui les amène à choisir leurs vacances après les gens plus âgés et dotés de plusieurs semaines de vacances. La priorité du choix de vacances permettrait à ces parents d'être assurés d'avoir des vacances lors des périodes stratégiques



estivales et de passer du temps de qualité avec leurs enfants. De plus, à cela s'ajoutent les complications engendrées par les fermetures estivales de certaines garderies en milieu familial, qui restreignent complètement la flexibilité des parents quant à leur choix de vacances.

La JCCM est toutefois consciente qu'une telle mesure doit pouvoir s'adapter à différents environnements de travail notamment ceux où la gestion par ancienneté est inscrite dans les conventions syndicales. Mais une sensibilisation s'impose et certains arrangements peuvent être faits afin de prendre ces facteurs en considération. Une telle politique énoncerait clairement l'importance des valeurs familiales véhiculées par l'entreprise.

La JCCM est d'avis que les politiques de soutien aux familles mises en place par les entreprises permettent à celles-ci d'offrir une meilleure qualité de vie à leurs employés, et donc de favoriser la rétention et la productivité de ces derniers. Cela démontre bien que la rentabilité des entreprises et l'exercice de leur rôle social ne sont pas mutuellement exclusif.

Plusieurs entreprises ont fait preuve d'innovation à cet effet et ont mis en place des politiques de soutien que nous saluons. Par exemple, la compensation salariale durant le congé parental, permettant aux parents à revenu plus élevé que 39 500\$ (plafond de compensation par l'assurance-emploi) d'obtenir un supplément de revenu durant leur arrêt de travail. Cela permet aux familles de maintenir un niveau de vie semblable aux périodes travaillées plutôt que de d'avoir à rééquilibrer le budget en fonction d'un revenu plus faible. Un autre exemple est l'inclusion dans le panier d'avantages sociaux de la participation aux régimes épargne-études, au même titre que des programmes d'épargne REER. Ce sont là des mesures deux exemples intéressants de telles mesures, desquelles les entreprises pourraient s'inspirer.

5. CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CPE)

Fierté du gouvernement, élément fondamental de la politiques familiale québécoise, le système universel des garderies à cinq dollars (centre de la petite enfance) est sans conteste un atout important de notre société. Bien que la JCCM soit en accord avec l'objectif initial, certains aspects de ce programme méritent toutefois d'être améliorés.



La JCCM est d'avis que le nombre de place en CPE est insuffisant et que le Ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE) devrait accélérer le processus d'établissement des places à cinq dollars.

Au 31 mars 2001, il y avait 133 250 places disponibles dans les CPE de la province. Il y avait à la même date 55,000 places manquantes dans le système, c'est-à-dire. 55000 enfants qui attendent une place dans ce système qui se veut pourtant un universel⁷.

L'annonce lors du budget de novembre 2001 d'une accélération du processus d'accréditation des CPE, bien que bienvenue, ne permettra pas à cette crise de se résorber rapidement. En effet, le processus d'accréditation d'un CPE, de son initiation jusqu'à la mise en place d'une garderie prend en moyenne de 18 à 24 mois. En se limitant à la construction de garderie dites en « installation », l'impact des mesures du dernier budget ne se fera donc sentir qu'en 2003.

Dans une optique d'augmentation du nombre de places, il serait plus efficace de permettre aux CPE existants d'ajouter quelques places. De plus, l'instauration de places en milieu familiale prenant moins de temps, l'augmentation du nombre de places disponibles dans ce milieu aurait également permis de combler plus rapidement l'écart entre les places requises et les places existantes.

La JCCM est d'avis que les CPE devraient offrir une plus grande flexibilité d'horaire afin de s'adapter aux réalités du marché du travail. Cette flexibilité d'horaire devrait toutefois être limitée à un nombre maximal d'heures de présence hebdomadaire.

Le modèle traditionnel d'emploi (du lundi au vendredi, de 9h à 17h), n'est plus la réalité de nombre de parents. En effet, la culture de productivité et de niveau de service vécue dans la plupart des entreprises a généré des horaires atypiques de tous genres. En effet, plusieurs parents ont des horaires de soir, de fin de semaine, ou autre, et nombre de parents ont des heures plus longues que les heures normales de bureau. Les gens ayant de tels horaires peuvent difficilement profiter des services de garde des CPE, puisque leurs horaires sont peu flexibles et limités aux heures standards

⁷ Grandir au Québec, Bilan 1999-2000, Ministère de la Famille et de l'enfance, Ministère des relations internationales



Bien que 73,4%⁸, des mères de familles travaillent, un nombre important le fait à temps partiel (16%)⁹. Aujourd'hui, le système actuel des CPE ne permet pas aux enfants de ces familles de bénéficier de services de gardes adaptés à leurs besoins, puisque nombre de CPE refusent les enfants dont la garde ne serait pas à temps plein. D'autres raisons, telles les études, peuvent d'ailleurs stimuler un besoin irrégulier de services de garde, si bien qu'actuellement, 19.8%¹⁰ des enfants se font garder de façon irrégulière. De l'avis de la JCCM les CPE devraient permettre aux enfants une fréquentation adaptée aux besoins de leurs parents.

Par contre, bien que nous soyons en faveur des horaires de CPE plus flexibles, nous croyons qu'il n'est pas de la responsabilité des CPE de prendre charge des enfants sur une trop longue période et qu'ils ne doivent pas être des parkings d'enfants pour parents trop occupés. Nous croyons donc qu'il est de l'intérêt de tous, parents, enfants, et la société qui paie pour ces services, que le nombre d'heures de présence ne puisse dépasser sans pénalité un maximum établi.

La JCCM est d'avis que dans une optique de politiques familiales, les besoins de garde en milieu scolaire sont aussi importants qu'en CPE et demandent conséquemment la même attention du MFE .

Les besoins de gardes des parents, bien que changeants après la petite enfance de leurs enfants, ne sont pas pour autant inexistantes. En effet, la réalité du monde du travail, ne permet pas à nombre de parents de prendre soins de leurs enfants avant et/ou après les classes.

Pour que les centres de garde en milieux scolaires ne soient pas des « parking », ainsi que les a qualifiés le Vérificateur Général en décembre dernier, ceux-ci devraient être des vrais milieux de vie inspirés de ce qui se passe en CPE. C'est pourquoi la JCCM est d'avis que ces milieux de garde devraient relever du Ministère de la Famille plutôt que de celui de l'Éducation, ou à tout le moins que des liens stratégiques soient établis entre ces deux types de garde. Cela permettrait une plus grande cohérence et l'établissement de normes uniques en ce qui a trait aux services de garde assumés par les organismes gouvernementaux ou accrédités par ces derniers.

⁸ Grandir au Québec, Bilan 1999-2000, Ministère de la Famille et de l'enfance, Ministère des relations internationales

⁹ Grandir au Québec, Bilan 1999-2000, Ministère de la Famille et de l'enfance, Ministère des relations internationales

¹⁰ Extraits de Rapport d'enquête sur les besoins des familles en matière de services de garde éducatifs, Ministère de la famille et de l'enfance, 2001



6. CONCLUSION

Les enjeux visés par cette prise de position de la JCCM sont nombreux et plusieurs d'entre eux remettent en question notre façon traditionnelle de fonctionner.

Malgré le progrès important déjà réalisé par les entreprises et les gouvernements depuis les dix dernières années en matière de politique familiale, il reste encore beaucoup de chemin à faire. Plusieurs indices nous portent cependant à croire que les entreprises innovatrices en ce qui a trait aux solutions visant l'amélioration de l'équilibre travail-famille et qui offrent une meilleure qualité de vie, affichent une meilleure performance générale de leurs employés et un plus haut taux de rétention de leurs travailleurs.

L'élaboration d'une stratégie visant l'équilibre travail-famille revêt donc une importance particulière pour les entreprises qui veulent jouer un rôle de plus en plus actif dans le soutien et l'épanouissement des familles québécoises. Ce soutien des entreprises ne pourrait être complet sans l'apport essentiel des différents paliers du gouvernement.

Les mesures que la JCCM propose et soutient ici sont sans contredit des pas vers une politique familiale plus complète et plus efficace et il importe qu'une telle politique reste au cœur des débats et des décisions d'aujourd'hui et de demain.



7. RÉSUMÉ DES PRISES DE POSITION DE LA JCCM QUANT AUX POLITIQUES FAMILIALES

	À RÉGLEMENTER	À FAVORISER
<u>CADRE LÉGISLATIF</u>	<ul style="list-style-type: none">• Congé de paternité de 4 semaines non transférable à la mère• Intégration de considérations familiales dans l'introduction de toute nouvelle politique gouvernementale• Politique et cadre de support aux parents d'enfants gravement malades	<ul style="list-style-type: none">• Support au projet de loi provincial de politique familiale• Gestion du programme de politique familiale ne devrait pas être géré par l'assurance emploi• Accélérer la création de CPE à 5\$ (nombre de places)• Horaire et flexibilité de CPE à 5\$
<u>RÔLE DES ENTREPRISES</u>	<ul style="list-style-type: none">• Droit au temps partiel (jusqu'à 20%) pour famille avec enfants de 0 à 11 ans, sans compensation financière	<ul style="list-style-type: none">• Horaires flexibles• Priorité des choix de vacances en fonction du nombre et de l'âge des enfants• Compensation salariale durant les congés de maternité et parental• Contribution au Régime épargne-études



ANNEXE - POLITIQUES EN VIGUEUR EN D'AUTRES PAYS¹¹

	Type de politique	Principales mesures
France	Neutre vis-à-vis choix marital et vie professionnelle Forte intervention de l'état	<ul style="list-style-type: none">• 16 semaines à 84% (2 premiers enfants – 24 semaines pour les enfants suivants)• Jusqu'à 3 ans de congé sans solde (peut être combiné avec temps partiel et formation)• Réduction d'impôt pour garde d'enfant• Système de garderie• Allocation familiale• Allocation pour famille monoparentale• Taxe « ascenseur »
Allemagne	Traditionnel – père responsable du gagne pain Forte intervention de l'état	<ul style="list-style-type: none">• Congé parental jusqu'à 3 ans• Support minimal pour garde d'enfant ainsi que très peu de réduction d'impôt relatif à la garde d'enfant• Division/partage d'impôt favorisant les plus grands revenus (plus particulièrement si l'épouse ne travaille pas)
Hollande (Pays-Bas)	Balance entre travail et vie personnelle Faible d'intervention de l'état	<ul style="list-style-type: none">• 16 semaines de congé de maternité à plein salaire• congé parental sans solde de 6 mois• système de garde largement répandu• Allocation familiale universelle couvrant 33% des coûts nécessaires à élever un enfant• Conditions flexibles d'emploi.(e.x. employés du gouv. peuvent réduire leurs heures de travail de moitié jusqu'à 6 mois et recevoir 75% de leur salaire pour les heures restantes)
Norvège	Mélange entre modèle traditionnel et celui d'égalité des sexes Forte intervention de l'état	<ul style="list-style-type: none">• Allocation familiale universelle• Réduction d'impôt pour garde d'enfants• Congé sans solde d'un an (3 ans pour monoparentale)• Réduction de la semaine de travail (période max. de 2 ans) avec l'accord de l'employeur• Partage de congé parental (ex : 1 parent en congé pendant 8 mois à 100% et l'autre parent en congé 20% pendant 2 ans)• Bénéfices supplémentaires pour parent monoparental

¹¹Résumé de: Comparative Family Policy: Eight countries' Stories, O'Hara, Kathy, , CPRN Study No. F04, Renouf Publishing Co. (1998)



	Type de politique	Principales mesures
Suède	Égalité des sexes. Désir très important de la participation de la femme au marché du travail et en même temps de soins à la maison pour l'enfant lors de la première année Forte intervention de l'état	<ul style="list-style-type: none">• Système de garderie• Congé parental 85% premier 30 jours, 75% prochains 210 jours et taux fixe pour les jours restants.• Congé parental de 30 jours pouvant être pris uniquement par le père• 120 jours à 75% pour soins d'enfants de 12 ans et moins.• Allocation familiale universelle (non-imposable)• Droit de diminuer la journée de travail jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans.
Royaume-Uni	Traditionnel – père responsable du gagne pain Faible intervention de l'état	<ul style="list-style-type: none">• 18 sem de congé de maternité (90% pour premières 6 sem. & taux fixe pour les 12 sem. Restantes)• 40 sem. De congé parental sans solde• Subvention pour garde d'enfant seulement pour famille à faible revenu.• Support du revenu familial (bénéfice pour monoparental, crédit pour faible revenu, etc)
États-Unis	Faible intervention de l'état	<ul style="list-style-type: none">• 12 semaines de congé sans solde (certains employeurs ont des avantages faisant partie de leurs bénéfices)• Subvention pour garde d'enfant pour bénéficiaire de l'aide sociale• Crédit d'impôt pour garde d'enfant et exemption d'impôt pour garde d'enfant offert par l'employeur• Crédit d'impôt pour parents à faible revenus