

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	2
1. PANEL, ÉCHANGES ET RÉFLEXIONS.....	3
1.1 Équilibre, détermination et passion	3
1.2 Autonomie financière ou indépendance financière ?.....	3
? <i>L'impact sur la carrière</i>	5
? <i>L'amour fusion</i>	6
? <i>Sujet inépuisable et sans solution</i>	6
? <i>Conclusion</i>	6
1.3 Une plate-forme globale féministe sur la conciliation famille-travail.....	7
? <i>Le régime d'assurance parentale</i>	7
? <i>Les services de garde</i>	8
? <i>Programmes de soutien destinés aux aidantEs</i>	8
? <i>La conciliation famille-travail rémunéré et la Loi sur les normes du travail</i>	9
? <i>Plus de soutien aux familles à faible revenu</i>	9
? <i>Les mesures pour faciliter la conciliation famille-travail</i>	10
? <i>Tendances sociales lourdes</i>	10
1.4 Échanges et réflexions	11
2. SAYNÈTE	12
3. ATELIERS.....	13
3.1 Questions de féministes.....	13
3.2 Actualité et conciliation famille-travail.....	13
4. PLÉNIÈRE ET VIN.....	14
5. CONCLUSION	15
6. ANNEXE / ÉVALUATION.....	16

INTRODUCTION

En date du 21 avril 2004, le colloque régional organisé par la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM), dans le cadre du projet Mauriciennes d'influence, fut en tout point réussi.

Le thème choisi, LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL...PAS JUSTE UNE AFFAIRE DE FEMMES!

C'est sous le signe de la convivialité qu'une trentaine de femmes de la région, provenant de tout horizon, ont échangé leurs réflexions sur la conciliation famille-travail, au Centre des congrès de l'hôtel Delta de Trois-Rivières.

Les femmes d'aujourd'hui choisissent de plus en plus de s'investir dans des lieux de pouvoir et ce, pour influencer le cours des événements. Toutefois, bien qu'elles aient réalisé de belles avancées, elles se voient encore attribuer une double, voire même une triple tâche, lorsqu'elles font le grand saut.

Être femme, mère ou grand-mère, travailleuse et impliquée dans sa communauté demande temps, énergie et compromis. Mais lesquels ? Puis, comment concilier le tout ?

Un horaire bien planifié mettait en lumière, dès le départ, une invitante programmation.

- 8 h 45 Accueil et inscription
- 9 h 15 Mot d'ouverture
- 9 h 30 Panel sur la Conciliation famille-travail
animé par : madame Nancy Sabourin
- 10 h 45 Pause
- 11 h 00 Échanges et réflexions
- 12 h 00 Dîner
- 13 h 30 Saynète de la Troupe de théâtre *À Propos*
- 14 h 00 Ateliers
- 16 h 00 Plénière et vin
- 17 h 00 Fin du congrès

Par le biais de ce document, vous pourrez lire le résumé de cette journée enrichissante et fort appréciée de toutes. Nous vous invitons à prendre connaissance des commentaires qui sont annexés à la toute fin.

Bonne lecture !

PANEL, ÉCHANGES ET RÉFLEXIONS

La conciliation famille-travail réfère à un nœud formé de responsabilités incontournables et souvent très difficiles à harmoniser : la vie personnelle, la famille, le travail rémunéré et invisible, le temps de formation ou d'études ainsi que les implications bénévoles de toutes sortes, en tant que femmes actrices du changement. Trois femmes de milieux différents ont lancé la réflexion et les échanges en abordant trois aspects de la conciliation dans un panel animé par madame Nancy Sabourin.

ÉQUILIBRE, DÉTERMINATION ET PASSION

Madame Noëlla Champagne, députée de Champlain, femme, mère et grand-mère

Femme de conviction, c'est en toute modestie que madame Noëlla Champagne, députée de Champlain depuis près d'un an, a partagé auprès des femmes les événements qui l'ont amenée vers une politique active.

De par son dynamique témoignage, il est facile de conclure que l'équilibre dans toutes les dimensions de sa vie est essentiel. Avec détermination et passion, cette dame aime assumer d'importantes responsabilités avec le soutien constant de ses proches et de ses collègues de travail.

Née à Saint-Tite, madame Champagne y passa les vingt premières années de sa vie. Ville d'ailleurs où elle grandit, étudia et enseigna. Elle vécut par la suite, des années d'implication active, tant dans le milieu de l'enseignement que dans le milieu municipal et communautaire, comme femme, conjointe, mère et grand-mère. Les acquis faisant toute la différence, déjà toute jeune, elle aime communiquer. Madame Champagne s'est souvent sentie comme un chef d'orchestre qui veut s'assurer que tous les violons sont accordés et que l'harmonie règne. Ses années d'expérience comme conseillère municipale en 1988 et six années de travail auprès de monsieur Yves Beaumier, député de Champlain, en 1997, lui ont tout simplement confirmé que s'entourer de bonnes personnes et être porté par le défi, sont, entre autres, la clé du succès.

L'importance avant tout, dit-elle : « *Avoir un défi à relever et c'est avec détermination, volonté et passion qu'on peut ouvrir des portes qui semblent au départ inaccessibles. C'est le défi de réaliser mon pays qui me porte à aller toujours plus loin !* »

PLUS LES FEMMES FONT DE LA POLITIQUE, PLUS LE MONDE EST PACIFIQUE... Jean-Jacques Goldman

AUTONOMIE FINANCIÈRE OU INDÉPENDANCE FINANCIÈRE ?

Madame Lison Chèvrefils, planificatrice financière et auteure¹

Il y a confusion entre les notions d'autonomie financière et d'indépendance financière. L'indépendance financière fait référence à des notions de mathématique et, en général, à de gros chiffres. Comment peut-on arriver un jour à vivre des revenus d'un capital investi ? Peu de gens y arrivent, sauf à la retraite après de longues années d'épargne régulière. L'autonomie financière fait plutôt appel à une attitude, c'est un rapport à l'argent et au sens de celui-ci, il touche aussi au sentiment de contrôle et de pouvoir que l'argent procure.

¹ MESDAMES prenez vos affaires en main!, (2000) Collection Affaires plus, Montréal, les Éditions Transcontinental inc.

Nous tenterons aujourd'hui de vous aider à conserver votre attitude de femme autonome financièrement ou de vous aider à tendre vers cette autonomie en vous dévoilant les pièges et les travers dont les femmes sont les championnes ! Et ceci, même dans le cadre d'un congrès sur la conciliation du travail et de la famille.

Les femmes ont un grand bout de chemin à faire. Elles doivent cesser de percevoir l'argent comme inaccessible ou comme synonyme de pouvoir malsain. Chez les hommes, l'argent est une fin en soi, on veut « faire de l'argent » ou « jouer à la bourse ». Pour les femmes, (et ça, je le vérifie chaque semaine dans ma pratique), c'est un moyen d'obtenir du confort et de la sécurité pour elles et leurs familles. Et cela se reflète même dans le type de placements choisis.

Les femmes se sentent plus à l'aise avec l'argent « sage ». Cette expression n'est pas de moi mais de Christiane Collange dans NOS SOUS. Et ceci parce que nous avons depuis toujours géré l'argent domestique au quotidien, c'est-à-dire l'argent de poche des enfants, le budget hebdomadaire, les soldes, la rentrée scolaire, et autres... Bref tout ce qui concerne le bien-être de la famille, nous croyons alors avoir fait notre part. Mais les femmes doivent dépasser ce niveau et se préoccuper aussi de l'hypothèque, des produits à choisir pour investir leurs REER ou leur petit coussin et encore plus des finances personnelles du couple. Surtout, elles doivent cesser de dire : « C'est mon mari qui s'occupe de ça ». La répartition des tâches, je suis tout à fait pour, mais pas pour les finances personnelles. Dans la réalité de la conciliation travail-famille, il y a aussi la gestion au quotidien des grosses finances (que les hommes s'approprient) et la gestion au quotidien de l'argent sage (où les femmes excellent). À cause du rythme fou imposé par la vie, cette répartition se fait automatiquement et évite d'autant les discussions que l'on préfère toujours remettre à plus tard quand on aura le temps de discuter calmement! MAIS, si les femmes travaillent et gagnent un revenu, elles ont, non pas le privilege, mais le **droit** de conserver la gestion de cet argent. Développer ce réflexe, nous assurera que les femmes deviendront effectivement des « **femmes au travail pour changer le monde** ». Car des femmes plus autonomes dans leurs finances au quotidien développeront des réflexes semblables dans leur milieu de travail. Si chacune d'entre nous s'approprie la gestion de ses finances et s'affirme dans les choix financiers de la famille, la négociation d'une hausse de salaire en sera facilitée.

La conciliation du travail avec notre responsabilité parentale ne dure pas toute la vie. Élever une famille, nous épuisera tout au plus 15 à 18 ans, pas plus ! Le problème vient que ce sont aussi les années où nous serons le plus actives professionnellement. Beau conflit à résoudre !

Les féministes de la première heure nous ont obtenu des lois sur l'équité salariale et sur l'égalité salariale. Ces lois font reconnaître notre travail. Mais jamais aucune loi ne pourra résoudre l'épuisement des femmes. Cet épuisement a un coût social en santé physique et en santé mentale d'une part, et en gaspillage de talents et d'estime de soi, d'autre part. Insomnie, stress, irritabilité, troubles de concentration entraînent des risques accrus pour les assureurs (lors d'un changement d'emploi ou un *burn out* déclaré vous mettra sur la liste noire de l'assurance collective). La souscription d'une assurance vie, d'une assurance hypothécaire ou d'une assurance salaire deviendra alors difficile. L'épuisement au travail a aussi un impact sur le taux de natalité : après un premier enfant, la femme sans support de son environnement ne récidivera pas pour un deuxième. L'épuisement des femmes nuit à leur avancement de carrière et aux promotions. Les congés parentaux nuisent à l'avancement qu'ils soient pris par le père ou par la mère et ce, même si aucune entreprise ne l'avouera jamais. Pensez aux grosses firmes d'avocats! Le monde du patronat croit encore que faire des enfants est un choix personnel, une responsabilité individuelle et il n'a pas encore désérialisé la question de la famille : c'est juste une affaire de femmes. Pourtant, ces entreprises perdent aussi financièrement. Les femmes épuisées qui laissent leur travail, c'est un coût pour la compagnie : roulement de personnel, transfert d'expérience, formation à recommencer et autres... Le Conseil du patronat devrait donner le ton : protection du poste d'un congé de maternité ou de paternité, rallongement des vacances annuelles (2 semaines!), que le temps supplémentaire soit un choix, bref que la culture d'entreprise se modernise.

Mais paradoxalement, nous nous confrontons à un double discours. La situation des mères au travail en devient inexplicable. D'un côté, on demande aux entreprises et aux employeurs de la flexibilité, du temps partiel, une

facilité de télé-travail, un réaménagement des horaires et tout ce qui peut soulager les mères épuisées par la double tâche. D'un autre côté, nos leaders féministes font des recherches et sondages pour prouver et décrier que tout le travail atypique est le lot des femmes, que le temps partiel, le travail à la maison, le travail temporaire, sur appel, et autres pénalisent ces travailleurs et c'est vrai.

Durant la quinzaine d'années où les femmes seront des mères à temps plein, leur solution de temps partagé, de temps partiel ou quoi que ce soit, les pénalisera : leurs cotisations au RRQ en sera d'autant diminuées. Leur capacité à épargner et d'être ainsi vulnérable au premier coup du sort est presque nulle, de même quant au potentiel de cotiser à un REER. Sachant que les femmes vivent plus longtemps que les hommes, c'est d'autant plus frustrant que cette capacité à donner la vie nous rendra peut-être dépendantes de nos enfants parce que nous avons pris des congés de maternité! Nous avons des maternités à vivre, les femmes donnent la vie et pas question de passer à côté. Nous devons donc concilier nos choix avec les efforts que fait la société pour nous supporter.

Tranquillement, cette société évolue et le congé parental pour le père autant que pour la mère en est un exemple. Évidemment, il faut travailler en entreprise et avoir cotisé à l'assurance emploi. Et comme beaucoup de femmes ont préféré le travail autonome pour mieux concilier le travail et la famille, on se retrouve encore dans la quadrature du cercle. Les femmes professionnelles ou entrepreneures se cassent la tête pour choisir le moment propice de leur maternité et une fois mère, elles n'en sont pas moins épuisées.

L'IMPACT SUR LA CARRIÈRE

Une cliente me racontait comment elle percevait maintenant, 20 ans plus tard, son choix d'une interruption de travail de presque 5 ans lorsqu'elle a adopté ses deux enfants. Elle ne regrette pas mais analyse les conséquences différemment. Elle a perdu en expérience et en ancienneté donc en indexation salariale, elle fut pénalisée dans le calcul actuariel du nombre d'années travaillées pour son départ à la retraite et dans sa capacité de cotiser au REER en utilisant des droits inutilisés, ceux-ci étant réduits à pas grand chose puisqu'elle n'avait pas travaillé. Ses cotisations au RRQ étaient aussi au prorata du salaire déclaré.

Comme on le voit, il n'y a pas que l'épuisement qui guette les travailleuses mais aussi une inégalité financière professionnelle. Il existe une façon simple, peu coûteuse et trop peu utilisée de diminuer cette injustice, c'est la cotisation à un REER de conjoint. Monsieur ne s'en trouvera nullement pénalisé car il recevra le reçu d'impôt, mais l'argent appartient désormais à madame. Cette approche crée moins d'injustice pour la retraite. Savez-vous ce que représente une cotisation de 2 000 \$ par année que madame ne fera plus dans son REER pendant un congé de maternité de 5 ans ? placé à 7%, dans 25 ans, c'est 55 000 \$ en moins. Nous ne pouvons pas que quantifier et mesurer le fait de donner la vie, mais un geste aussi simple qu'un REER au conjoint ne blesse ni l'orgueil de monsieur ni son portefeuille car il aura la déduction d'impôt. La richesse du couple en sera au même point, mais pas dans son propre REER, j'en conviens.

Une autre façon de maintenir une certaine autonomie, mais à plus court terme, est la constitution d'un petit coussin avant le congé de maternité (surtout pour les travailleuses autonomes). Fonder une famille se décide à deux, la confection d'un petit fond d'urgence aussi. Ce petit capital, accessible en tout temps dans le compte de madame, évite de devoir quémander ou tendre la main pour une sortie ou un achat personnel sans remarque inopportune du genre : « T'en a pas besoin! », ou encore « Je t'en ai donné hier, qu'est-ce que tu en a fais ? »

La vie de famille pour les travailleuses autonomes, c'est avoir le courage pour deux! Comme il n'y a pas d'assurance-emploi pour les supporter, elles doivent penser à demander une marge de crédit d'affaires pendant que les affaires vont bien, évitant ainsi de stresser lorsque les aléas de la vie familiale les empêcheront de faire un contrat supplémentaire pour boucler une fin de mois. Elles peuvent exiger des contributions à un REER de conjoint pour compenser leur temps consacré à la famille.

L'AMOUR FUSION, ÇA PEUT ALLER! MAIS SURTOUT PAS DANS LE COMPTE DE BANQUE!

La facilité du compte commun est le principal argument invoqué par celui du couple qui plaide en sa faveur. En général, l'argument masculin sous-jacent (et aussi de celui qui gagne plus) est de démontrer son grand cœur et l'abnégation par la fusion totale des revenus. Une preuve d'amour, quoi! Les pièges sont grands avec une telle approche : les dangers sont légaux, administratifs et affectifs. **Légaux**, car une saisie peut être faite pour non paiement d'une dette appartenant à l'un des conjoints, peut-être une dette ancienne et ce peut être l'impôt ou un créancier qui a obtenu un ordre de la cour. **Administratifs**, car s'il survient un décès, le seul compte conjoint sera gelé jusqu'à l'exécution de la succession. Si la dernière paye vient juste d'y être déposée, on vit avec quoi en attendant ? **Affectif**, car un des conjoints sera toujours plus dépensier. L'argent est trop porteur de symboles pour chacun d'entre nous pour qu'il ne soit pas un sujet chaud dans un couple. La façon de dépenser de chacun est personnelle et doit le rester autant que les dépenses communes de la famille sont assumées au prorata des revenus. Le compte commun n'est utile que pour les projets communs à long terme et pour les dépenses budgétaires, le reste appartient à l'intimité et à l'arbitraire de chacun.

Nous voilà rendues loin de la conciliation travail-famille. Mais la relation à l'argent, à l'autonomie et à l'indépendance qu'il entraîne est directement reliée au salaire que l'on touche donc à la capacité de gagner du revenu et d'en disposer. Comme les femmes ont des maternités à vivre, l'impact de la famille sur cette capacité de conserver leur autonomie financière, met toujours les mères travailleuses devant des choix déchirants.

SUJET INÉPUISABLE ET SANS SOLUTION

Depuis que l'on a demandé une présentation à ce congrès, c'est-à-dire l'été dernier, je ne cesse de tomber sur des articles, des recherches et des études dans mes journaux quotidiens et magazines. Les journalistes attirés se prennent toujours en exemple. Cette difficile réalité ne peut être racontée que par des intervenants qui la vivent.

Il ne s'agit pas de blâmer les hommes pour tout, mais c'est quand même nous qui enfantons! Les solutions doivent se prendre selon chaque cas particulier. J'observe cependant, depuis quelques années, que la génération de mes enfants est beaucoup plus ouverte à un partage des tâches parentales que nous l'étions. Les jeunes hommes prennent plus en charge spontanément les enfants et ne se gênent pas pour dire à leur patron qu'ils ont besoin d'un après-midi de congé pour un rendez-vous chez le pédiatre. Un autre changement de société est en train de s'opérer : les finissantes universitaires occupent des postes de mieux en mieux rémunérés. Chez 25% des gens en couple, la femme gagne un revenu supérieur à celui de son conjoint. Ces femmes ont donc potentiellement plus de facilité à obtenir de l'aide domestique de l'extérieur par choix, sans discussion, car elles considèrent que c'est leur argent. Par contre, lors d'une interruption de travail pour une grossesse, le manque à gagner est plus difficile à assumer. Ma belle-fille qui va accoucher à Noël me disait la semaine dernière que le congé parental a été prévu pour le couple traditionnel où le salaire de l'homme est plus élevé. Vous aurez compris que mon fils gagne moins que sa blonde!

Ces femmes qui gagnent plus que leurs conjoints deviennent aussi **des femmes au travail qui changent le monde** car elles sont plus sûres d'elles face au banquier (homme qui demande un endosseur, par exemple, ou face à leur patron lors d'une négociation salariale).

CONCLUSION

Ce sont les femmes qui doivent trouver les moyens pour arriver à tout concilier. N'ont-elles pas d'ailleurs toujours été agentes de changements depuis les dernières décennies? Même s'il existe maintenant des congés parentaux supportés par les grandes entreprises et les gouvernements, même si la jeune génération se partage plus facilement la responsabilité de la famille, le choix d'avoir ou non des enfants se prend à la petite échelle, c'est un choix individuel de couple ayant des répercussions sur la société tout entière. Les conséquences de la famille pour les femmes se répercutent dans leur milieu de travail et les rendent vulnérables quant à leur capacité de gagner du revenu, revenu qui préserve leur autonomie financière.

Je terminerai avec ce paradoxe.

J'ai deux enfants, un garçon qui, comme vous le savez, sera père à Noël et une fille qui est aussi enceinte, celle-ci accouchera à la fin mai. Moi qui ai vécu à 200 km à l'heure les 25 dernières années de ma vie de mère et de professionnelle, croyez-vous que j'ai le goût de voir mes enfants s'épuiser à la tâche comme je l'ai fait ? Si ma fille décide de rester à la maison quelques années, je serai probablement d'accord avec elle, mais je m'assurerai qu'elle ne le fasse pas à son détriment.

Dans la revue *Châtelaine* de septembre 2003, Élisabeth Badinter disait ceci « Les jeunes femmes n'ont pas envie de lutter, de tout assumer comme leurs mères. C'est pour ça qu'elles sont de plus en plus nombreuses à avoir envie de retourner à la maison. J'en veux aux féministes de ne plus se battre pour avoir davantage de garderie ou d'aide à domicile. On encourage le temps partiel, donc les travaux les plus mal payés. Quand on accepte ça, comment peut-on après critiquer les 20% d'écart de salaire entre les deux sexes ? Car l'égalité passe par l'égalité des salaires. Et pour qu'il y ait égalité de salaires, la société doit donner aux mères la possibilité de faire garder leurs enfants dans les mêmes conditions. »

Mais les féministes aussi sont épuisées!!!

UNE PLATE-FORME GLOBALE FÉMINISTE SUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Madame Jennifer Beeman, travailleuse au Conseil d'intervention pour l'accès de femmes au travail (CIAFT)

La participation des femmes au marché du travail est profondément marquée par le poids de leurs responsabilités familiales. Lorsque nous regardons les heures travaillées, les retraits périodiques du marché du travail, les trajectoires de carrière moins stables et qui se heurtent à des barrières invisibles ou à un plafond de verre, nous constatons à quel point la conciliation des responsabilités familiales et le travail rémunéré se sont imbriqués pour les travailleuses qui sont aussi mère de famille ou aidante naturelle pour un proche parent en perte d'autonomie.

Nous ne nions pas la part grandissante que les hommes assument au niveau des responsabilités familiales. Au contraire, nous en sommes très encouragées. Mais il n'en reste pas moins qu'au niveau des statistiques, c'est encore les femmes qui font le gros des compromis vis-à-vis leurs emplois pour faciliter la conciliation famille-travail.

C'est à partir de l'analyse de la participation différenciée des femmes au marché du travail que le CIAFT aborde la problématique de la conciliation famille-travail rémunéré. Nous regarderons les thèmes suivants :

- ✍ le Régime d'assurance parentale;
- ✍ les services de gardes;
- ✍ des programmes de soutien aux aidantEs;
- ✍ conciliation famille-travail et la Loi sur les normes du travail;
- ✍ plus de soutien aux familles à faible revenu;
- ✍ des mesures pour faciliter la conciliation famille-travail à l'intérieur des entreprises;
- ✍ des tendances sociales lourdes.

Au CIAFT, nous commençons l'élaboration d'une plate-forme féministe globale sur la conciliation famille-travail rémunéré. Ce que je vous présente aujourd'hui est un document de travail des thèmes que nous avons identifiés et les recommandations que nous proposons. Je cherche votre feedback et vos commentaires sur ce que vous identifiez comme essentiel dans ce dossier pour nourrir notre réflexion.

LE RÉGIME D'ASSURANCE PARENTALE

Dans la vie de beaucoup de travailleuses et travailleurs, la conciliation des responsabilités familiales et du travail rémunéré commence avec l'accès à des congés de maternité et parentaux après la naissance d'un enfant. La

période périnatale est particulièrement marquante pour les femmes en terme de la participation des mères au marché du travail, leur niveau de rémunération et leur trajectoire de carrière. C'est aussi un moment d'intensification profonde de responsabilités familiales et du travail domestique.

Le gouvernement du Québec a adopté en mai 2001 la Loi sur l'assurance parentale qui prévoit la création d'un régime québécois de congés de maternité et parentaux qui couvrirait plus de travailleuses et de travailleurs que ne le sont actuellement sous le régime d'assurance emploi fédéral. Le régime québécois offrira des prestations calculées à 70 % du salaire moyen brut pour les premières 30 semaines et à 55 % pour les dernières 25 semaines pour un total de 55 semaines de congé et aucun délai de carence. Les travailleurs et travailleuses autonomes auraient la possibilité de cotiser le régime et donc d'y être admissibles. Le revenu minimum assurable serait de 2 000 \$ et le maximum serait de 52 500 \$.

Après une longue bataille juridique, le gouvernement fédéral a accepté de négocier une entente qui permettrait la mise en application de la Loi sur l'assurance parentale québécoise. Nous nous trouvons devant une belle opportunité de créer un nouveau régime d'assurance parentale qui correspond à nos valeurs et qui répond à nos besoins. Plusieurs éléments du régime sont déjà établis dans la loi, mais beaucoup d'éléments restent à préciser, notamment la possibilité d'une prestation minimale pour les femmes qui se trouvent encore exclues du nouveau régime.

LES SERVICES DE GARDE

Pour la grande majorité de familles avec des enfants en bas âge, l'accès à des places en garderie constitue le cœur de toute question sur la conciliation famille-travail rémunéré.

Le système des services de garde subventionnés est extrêmement populaire auprès des parents. Plusieurs études démontrent pourtant que beaucoup de parents perdent de l'argent avec ce système parce qu'ils recevaient auparavant une combinaison de mesures fiscales qui les compensaient plus que ce que leur coûtaient les frais de garde. La popularité de ce système démontre comment il est extrêmement difficile pour les familles de trouver dans leur budget mensuel le 120 \$ ou 150 \$ par semaine que coûtent les garderies privées, même si une partie importante de ces frais sont remboursés à la fin de l'année.

Pour le CIAFT, il est primordial de ne pas créer un système de garderies à deux vitesses, où les parents qui ont déjà accès à des places subventionnées peuvent en bénéficier, mais où les autres parents doivent trouver des places en garderie privée. Le système des services de garde subventionnés est fondé sur la reconnaissance de notre responsabilité collective pour assurer le soin des enfants dans des centres ou milieux certifiés avec des éducatrices diplômées quand les deux parents veulent ou doivent travailler.

Par ailleurs, nous ne pouvons pas passer sous silence les salaires encore trop faibles pour beaucoup d'éducatrices en garderie. C'est un travail extrêmement exigeant mais qui est encore sous-valorisé et en conséquence, sous-rémunéré. Cette sous-rémunération (les éducatrices non syndiquées sont payées entre 8 \$ et 14 \$/l'heure) explique en partie la pénurie d'éducatrices que nous connaissons actuellement. Plus fondamentalement, cette sous-valorisation est une conséquence de la sous-valorisation du travail traditionnellement féminin. Cette sous-valorisation explique en partie le peu d'investissement des hommes dans ce travail, que ce soit à la maison ou dans des emplois rémunérés. Une augmentation significative du salaire des éducatrices représenterait une façon de contrer la sous-valorisation de ce travail dans notre société.

PROGRAMMES DE SOUTIEN DESTINÉS AUX AIDANTES

À écouter les discours des politiciens sur la conciliation famille-travail rémunéré, on penserait que les aidantes sont enfin reconnues et appuyées dans leur rôle difficile de prodiguer des soins à un proche en perte d'autonomie.

Malheureusement, lorsque nous regardons ce qui a été fait à leur égard, nous constatons que très peu est proposé pour leur offrir un soutien réel. Le fardeau que constitue le travail des soins pour un proche en perte d'autonomie est si lourd que, pour un grand nombre d'aidantes, il devient impossible à le concilier avec le travail rémunéré.

Selon des recherches québécoises et canadiennes qui ont examiné à fond la problématique des aidantes, les services de maintien à domicile constituent de loin le besoin le plus important. De plus, l'accès à ces services constitue souvent le facteur déterminant dans la décision de continuer dans un emploi rémunéré, de réduire ses heures de travail ou d'abandonner son emploi. Par ailleurs, de plus en plus d'aidantes revendiquent la possibilité de choisir elles-mêmes le ou les services de maintien à domicile qui leur seraient les plus utiles pour concilier toutes leurs responsabilités. Actuellement, ce sont les travailleuses sociales qui déterminent quels services la personne en perte d'autonomie peut recevoir.

Le deuxième grand besoin des aidantes est de pouvoir jouir de plus de flexibilité dans l'organisation de leur travail rémunéré. Ainsi, toutes les mesures de conciliation offertes aux employées et employés avec enfants devront être également accessibles aux employées et employés qui assument des responsabilités reliées aux soins d'une personne en perte d'autonomie. Nous avons vu pendant les dernières élections comment, malgré l'inclusion des aidantes dans le discours sur la conciliation famille-travail rémunéré, elles ont été exclues de la mesure proposée par le Parti québécois sur la semaine de quatre jours. Il est évident qu'il reste beaucoup de chemin à faire pour inclure les aidantes dans les politiques gouvernementales.

LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

La Loi sur les normes du travail (LNT) constitue « la convention collective » des travailleuses et travailleurs non syndiqués. C'est dans cette loi que sont établies les normes minimales concernant le salaire minimum, la semaine de travail, les congédiements et les congés que tous les employeurs doivent respecter. Seulement 38 % de la main-d'œuvre québécoise féminine est syndiquée, donc la LNT constitue la protection de base pour ces travailleuses.

La Loi sur les normes du travail a été modifiée en décembre 2002 dans le but, entre autres, d'offrir plus de soutien aux travailleuses et aux travailleurs au niveau de la conciliation famille-travail, mais les mesures concrètes à cet égard sont limitées.

La semaine de travail a été ramenée à 40 heures, mais un travailleur ou une travailleuse ne peut pas refuser du temps supplémentaire avant d'avoir accompli 50 heures accumulées dans une semaine ou avant d'avoir accompli quatre heures de plus de son horaire habituelle dans la même journée.

La personne salariée peut, en principe, refuser des heures supplémentaires en cas d'impossibilité de faire garder les enfants ou pour prendre soin d'un conjoint malade. Même avec cette reconnaissance très mitigée de la difficulté que posent des heures supplémentaires, les refuser demeure très délicat. L'employeur peut toujours demander des heures supplémentaires excessives de la part des collègues qui n'ont pas ces mêmes responsabilités familiales. Cette situation est problématique au niveau de la répartition du travail entre les employées et les employés et aussi au niveau du traitement équitable entre les employées et les employés. Si le gouvernement veut vraiment aider les travailleuses et travailleurs à mieux concilier famille-travail, le premier geste devrait être de limiter beaucoup plus les heures supplémentaires que l'employeur peut demander à ses employées et les employés.

PLUS DE SOUTIEN AUX FAMILLES À FAIBLE REVENU

Les familles à faible revenu font face à des contraintes particulièrement difficiles lorsqu'il s'agit de conciliation famille-travail rémunéré. Que ce soit la course du matin et la course du soir (école, garderie, travail et l'inverse) par le transport en commun, l'impossibilité de s'acheter des services qui enlèvent une partie du fardeau des parents (traiteur pour les lunchs, activités parascolaires) ou des employeurs inflexibles, ces parents ont besoin de mesures particulières pour les aider à respirer mieux suite à leur course quotidienne pour concilier leurs responsabilités familiales et les exigences de leur emploi.

Nous avons déjà mentionné l'importance d'augmenter le salaire minimum, mais il existe d'autres mesures pour aider ces familles. Des ateliers de devoirs offerts à l'école après les heures de classe, des activités parascolaires subventionnées, et l'élargissement de la mesure alimentaire en milieux défavorisés constituent quelques exemples de mesures concrètes qui pourraient aider les familles moins nanties dans leurs efforts de concilier les responsabilités familiales et le travail rémunéré.

LES MESURES POUR FACILITER LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL RÉMUNÉRÉ À L'INTÉRIEUR DES ENTREPRISES

Depuis plus de dix ans, certaines entreprises ont élaboré des mesures pour aider leurs travailleuses et travailleurs à mieux concilier leurs responsabilités familiales avec les exigences de leur emploi : des horaires flexibles, le travail partagé, la semaine de quatre jours, le travail à temps partiel, des banques d'heures font tous partie de ces mesures. Selon diverses études, la mesure la plus importante pour les travailleuses est la possibilité d'avoir un peu de flexibilité dans les horaires de travail. Il s'agit de la possibilité d'exercer un contrôle sur sa façon de concilier famille et travail qui constitue le point de départ pour beaucoup de travailleuses en ce qui concerne cette conciliation tant recherchée.

Il faut souligner, par ailleurs, que la flexibilité est un concept à double tranchant. Quand des employés revendiquaient plus de flexibilité dans l'organisation de leur travail, beaucoup d'employeurs ont répondu en rendant certains postes plus précaires, en augmentant la sous-traitance et en obligeant certaines personnes salariées à devenir des travailleurs ou travailleuses autonomes.

Au CIAFT, nous appuyons les mesures qui donnent la possibilité aux travailleuses et travailleurs d'exercer un contrôle sur leur façon de concilier famille-travail tout en étant vigilants des abus possibles découlant d'une flexibilité accrue de la main-d'œuvre.

Nous avons des réserves, toutefois, vis-à-vis des mesures qui entraînent des pertes de salaire ainsi que des pertes au niveau des contributions aux régimes de retraite et autres avantages sociaux. De plus, ce sont les femmes, en grande majorité, qui se prévalent de ces mesures (entre 80 et 90 % des travailleurs et travailleuses dépendamment de l'entreprise). Il faut toujours s'assurer que des mesures qui comporteraient une perte de salaire soient offertes avec des mesures qui ne comporteraient aucune perte de salaire pour permettre à ceux et celles qui ne veulent pas ou qui ne peuvent pas assumer une telle perte de revenu la possibilité de choisir d'autres façons de concilier famille-travail.

TENDANCES SOCIALES LOURDES

Lorsque nous parlons de conciliation famille-travail rémunéré, nous nous rendons compte qu'il s'agit de rendre compatibles deux sphères qui comportent des exigences absolues : nos enfants ou parents malades ont besoin de manger à certaines heures, d'être lavés, d'être transportés à des moments précis et ont besoin de notre présence, de notre intérêt et de notre attention. Quant à notre travail, il comporte des exigences absolues de présence, d'attention et de rendement, également inflexibles. C'est l'intransigeance des exigences des deux sphères qui rend nos efforts de les concilier si difficiles.

Le mouvement des femmes et le mouvement syndical ont changé bien des mentalités. Même s'il reste encore beaucoup à faire, nous n'avons qu'à penser à tout ce qui a été fait en matière de violence contre les femmes, en matière d'attitudes envers les femmes dans certaines professions, en santé et au niveau de la sexualité des femmes. Nous avons une lutte à mener actuellement pour changer les mentalités au niveau de la participation des hommes dans tout ce qui est familial et au niveau des employeurs pour qu'ils comprennent qu'il est dans leur intérêt d'aider leurs travailleurs et travailleuses à concilier leur travail et leurs responsabilités familiales. La lutte est commencée, mais nous ne sommes pas encore rendues très loin. Il faudra beaucoup d'imagination et de persévérance pour diminuer le grand fardeau que constitue la conciliation famille-travail rémunéré pour les femmes, à la fois dans les politiques publiques et à l'intérieur même de nos familles.

1. Moyens à développer pour amener plus de femmes en politique.
2. S'organiser entre femmes pour lancer / supporter la candidate à l'investiture.
3. Entendre ce qui se dit, être sur le terrain, rapporter les propos.
4. Le besoin d'éduquer et de s'informer.
5. Combattre la précarité financière des femmes.
6. Mettre la famille au centre des priorités par le biais d'une véritable politique familiale.
7. Plus de vacances, plus de loisirs.
8. Reconnaissance du rôle du père et de la famille.
9. Le rôle du conjoint, accepter qu'il fasse à sa manière.
10. Reconnaissance à la famille dans son apport à faire des enfants.
11. Aspect qui doit passer au-delà de la conciliation famille-travail.
12. Horaires à réviser dans le système de santé / système scolaire.
13. Vacances de deux semaines, pas réaliste !
14. La précarité en général touche plus les femmes.
15. Est-ce que le gouvernement s'est vraiment penché sur la question ?

Les femmes étaient d'accord à dire qu'une tribune comme celle qui était apportée, lors de cette journée, contribuait à faire avancer les choses...

SAYNÈTE

La troupe de théâtre À PROPOS s'était engagée à concevoir, scénariser et finalement produire une saynète pour l'événement.

C'est dans un style léger et amusant qu'on pouvait y voir la vie tourbillonnante de jeunes parents, Élise et Guillaume, préoccupés par leur propre conciliation famille-travail. Très amoureux, ces derniers se retrouvent dépassés par les événements lorsqu'arrivent, dans leur vie professionnelle, de nouvelles perspectives d'emploi et d'implications sociales.

Les grandes idées véhiculées au cours de la saynète :

1. L'impression qu'a la femme, mère de famille, d'être seule à prévoir, à planifier, à assumer les responsabilités et tâches domestiques.
2. L'importance de l'homme à prendre de l'initiative et les dialogues face à cette situation.
3. La culpabilité vécue par la femme d'annoncer à son mari qu'elle désire s'impliquer en politique.
4. La crainte pour l'homme de perdre sa femme / voir la famille en perte d'équilibre.
5. Les efforts de contribution qu'apporte le père, efforts appréciés de la mère.
6. L'avancement du mari à son travail qui nécessite plus d'engagements.
7. La réaction de l'épouse à la promotion de son mari.
8. Ensemble, développer une façon équitable de partager les responsabilités familiales.
9. Moyens à se donner pour vivre aussi leurs rêves dans cette réalité de tous les jours.
10. Une finale dans l'harmonie.

L'humour étant de la partie, les comédiens ont su livrer le message qu'avec dialogue, compréhension et effort, il est tout à fait possible de concilier le rapport famille, travail et implication personnelle.

Pièce écrite par : Blaise Gagnon

Acteur(trice)s : Blaise Gagnon
Rebecca Do

ATELIERS

QUESTIONS DE FÉMINISTES

Animé par : madame Christine Boulet, coordonnatrice, Centre des femmes l'Héritage

Plusieurs femmes d'aujourd'hui ne se reconnaissent pas en temps que féministes. Pourquoi ? Mais, qu'est-ce que le féminisme ? L'atelier, QUESTIONS DE FÉMINISTES a tenté de démontrer que, dans nos rapports au travail comme en amour, les femmes sont féministes plus qu'elles ne le croient. Un groupe de femmes échangent leurs perceptions.

- ✍ Le mot "*féministe*" à démystifier auprès de la population / perception négative, peurs.
- ✍ Le mot "*lutte*" dans les discours féministes n'est pas une guerre mais un *cheminement*.
- ✍ Le mot "*égalité*" pour certains hommes est défini comme *domination*.
- ✍ Créer des alliances auprès des hommes.
- ✍ Modifier la stratégie, le langage en allant chercher le meilleur des femmes.
- ✍ Éducation à faire auprès des jeunes et jeunes adultes / inclure l'histoire des femmes dans les cours d'histoire.
- ✍ Les discours féministes ne traversent pas les disciplines.
- ✍ Le féminisme : prendre pouvoir sur soi-même.

ACTUALITÉ ET CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Animé par : madame Jennifer Beeman (CIAFT)

Le gouvernement libéral a adopté plusieurs projets de loi qui ont un impact important sur la condition de vie des femmes et sur le ur accès au pouvoir et/ou au travail. Qu'en est-il exactement ? Quelles mesures seraient à mettre de l'avant pour assurer une vraie conciliation famille-travail ? Un second groupe de femmes abordent la question.

- ✍ À venir : assurance parentale et une politique familiale globale.
- ✍ Attentes, préoccupations et enjeux / la conciliation, pas juste une affaire de femmes :
 - travail, horaire atypique vs le service de garde;
 - responsabilités des employeurs / organisation du travail / débat social / rôle des syndicats.
- ✍ Bilan social des entreprises / suggestions :
 - développer des relations avec les chambres de commerce;
 - mettre comité sur pied / prise de pouvoir concret;
 - changer les mentalités;
 - établir les liens conciliations santé;
 - changer la culture des entreprises / sensibilisation / approche.
- ✍ Reconnaissance politique de l'action communautaire autonome.
- ✍ Efforts de divers milieux.
- ✍ Zones d'influence à consolider.
- ✍ Interpeller les organismes publics et parapublics.
- ✍ Répéter le message.

PLÉNIÈRE ET VIN

Tout en dégustant une coupe de vin bien méritée, les femmes nous livrèrent les points culminants du colloque.

1. TRAVAILLER AU CHANGEMENT DES MENTALITÉS TANT SUR LE PLAN DE LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL QUE SUR LE FÉMINISME ET SES LUTTES.
2. PARTAGER SA VISION DES CHOSES AVEC SON CONJOINT, SES PROCHES, ETC.
3. POURSUIVRE LE TRAVAIL POUR ACCROÎTRE LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES LIEUX DE POUVOIR, DONT EN POLITIQUE, DE MANIÈRE À FAIRE AVANCER LES RÉFLEXIONS ET LES SOLUTIONS.
4. TENDRE VERS L'ÉQUILIBRE.
5. QUESTIONNER LE RÔLE DES SYNDICATS, DES EMPLOYEURS ET DES ENTREPRISES.
6. INTERPELLER LES ORGANISMES PUBLIQUES ET PARAPUBLIQUES SUR LA QUESTION.
7. LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ FINANCIÈRE DES FEMMES PAR :
 - ✍ constituer un coussin avant un congé de maternité;
 - ✍ faire cotiser le conjoint à un REER;
 - ✍ voir aux dépenses au prorata des revenus de chacun;
 - ✍ se prémunir d'un testament;
 - ✍ cesser de voir l'argent comme étant malsain.
8. METTRE LA FAMILLE AU CŒUR DES PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES, PAR LE BIAIS D'UNE POLITIQUE GLOBALE :
 - ✍ plus de flexibilité dans l'organisation et les horaires de travail;
 - ✍ les heures supplémentaires limitées;
 - ✍ plus de loisirs, de vacances;
 - ✍ reconnaissance du rôle du père / conjoint.
 - ✍ nouveau régime d'assurances parentales québécois à mettre de l'avant;
 - ✍ services de garde plus accessibles, entre autres, pour les travailleuses atypiques;
 - ✍ salaire des éducatrices en services de garde plus élevé;
 - ✍ etc.

CONCLUSION

La conciliation famille-travail se retrouve parmi une des plus grandes entraves à la participation des femmes dans les lieux de pouvoir, que ce soit en politique municipale ou en siégeant au conseil d'administration d'une structure décisionnelle quelconque.

Elle réfère à un nœud formé de responsabilités incontournables et souvent difficiles à harmoniser : la vie personnelle, la famille, le travail rémunéré et invisible, le temps de formation ou d'études ainsi que les implications bénévoles de toutes sortes, en tant que femmes actrices du changement. Être femme, mère ou grand-mère, travailleuse et impliquée dans sa communauté demande temps, énergie et compromis. Mais lesquels ? Puis, comment concilier le tout ?

Le colloque régional organisé par la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM), dans le cadre du projet Mauriciennes d'influence, abordait cette problématique pour ainsi permettre aux femmes de la région de partager leurs réflexions, leur vécu et leurs expériences. Des idées furent échangées et des pistes de solutions ont été avancées et ce, grâce à la précieuse collaboration de quatre femmes soient : madame Nancy Sabourin, en tant qu'animatrice d'un panel où mesdames Noëlla Champagne, Lison Chèvrefils et Jennifer Beeman ont exposé des propos fort diversifiés mais complémentaires. Abordant la question de l'autonomie financière des femmes, en passant par la recherche d'un équilibre, pour terminer par une plate-forme globale féministe sur la conciliation famille-travail, les panélistes ont bien su mettre la table. Ainsi, plusieurs pistes d'actions et solutions ont été dégagées de cette rencontre.

Bien que le travail à accomplir soit important, les femmes sont reparties enrichies de leurs échanges. Fières des réalisations passées et pleine d'espoir quant à la portée des actions à venir, les femmes ne veulent plus se sentir seules à porter cette préoccupation. C'est ainsi que, tel que mentionné plus haut, elles poursuivront leur travail de moine à changer les mentalités, elles développeront de nouvelles alliances et elles interpelleront les syndicats, les entreprises et le gouvernement, entre autres...

Parce que la conciliation famille -travail, c'est pas juste une affaire de femmes !

*Équipe : Joanne Blais, co-coordonnatrice / TCMFM et responsable du projet Mauriciennes d'influence
Andrée Boileau, co-coordonnatrice / TCMFM
Isabelle Marchand, agente de développement / Mauriciennes d'influence*

ANNEXE 1

ÉVALUATION DE LA RENCONTRE

- 1) **Atteinte des objectifs de la rencontre (échange et orientation)**
Très satisfaisant : 10 Satisfaisant : 5 Peu satisfaisant : 0 Insatisfaisant : 0
Commentaires :
- conférencières bien choisies – informations orientées, bien ciblées;
- bonnes idées et solutions;
- alliances à faire avec CPE et organismes enfance-jeunesse.
- 2) **Le contenu de la rencontre (en regard des attentes, qualité des documents)**
Très satisfaisant : 11 Satisfaisant : 4 Peu satisfaisant : 0 Insatisfaisant : 0
Commentaires :
- excellentes conférencières, invitantes, solides, organisées et cohérentes;
- chaque contenu a permis des réflexions / documents peu lisible;
- mélange des secteurs / milieux de travail enrichissant.
- 3) **L'approche et le déroulement de la rencontre (horaire, animation, outils)**
Très satisfaisant : 11 Satisfaisant : 4 Peu satisfaisant : 0 Insatisfaisant : 0
Commentaires :
- convivial, déroulement harmonieux, dense et intelligent;
- échange après la saynète aurait été apprécié;
- mené par une main de maître.
- 4) **Le climat de la rencontre**
Très satisfaisant : 14 Satisfaisant : 1 Peu satisfaisant : 0 Insatisfaisant : 0
Commentaires :
- convivial, rafraîchissant, décontracté, réussi!;
- beaux milieux nourrissants pour échanges;
- respectueux.
- 5) **L'organisation de la rencontre (endroit, organisation en général, logistique)**
Très satisfaisant : 14 Satisfaisant : 1 Peu satisfaisant : 0 Insatisfaisant : 0
Commentaires :
- l'endroit donne de l'impact aux gens qui y participent;
- annoncer le colloque plus d'avance;
- très bon dîner.
- 6) **Appréciation globale de la rencontre**
Très satisfaisant : 12 Satisfaisant : 3 Peu satisfaisant : 0 Insatisfaisant : 0
Commentaires :
- participation de grande qualité, important de continuer et de persévérer;
- à refaire;
- belles richesses.
- merci pour ce beau partage;
- recherche de pistes d'action concrètes à importer dans milieux respectifs;
- approches efficaces et actuelles.