

## Des clés à la portée de toutes



### La conciliation travail-famille: une clé essentielle de l'égalité

Une des principales clés de l'égalité pour les femmes est la conciliation travail-famille. En 2014, il n'est plus acceptable que des femmes compromettent leur santé, leur carrière et leur autonomie économique parce qu'une réelle politique de conciliation travail-famille tarde à voir le jour.

Au Québec, nous discutons de cet enjeu social et y réfléchissons depuis près de 20 ans. Il en est question dans les plateformes électorales des partis politiques, mais aucune politique gouvernementale sur le sujet n'a encore été déposée.

Pourtant, dans le document *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille* du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, paru en 2004, on peut lire:

*Plus qu'une responsabilité personnelle, la conciliation travail-famille est une responsabilité collective. Parce qu'elles constituent une richesse économique et sociale pour notre société, les familles doivent être soutenues par la collectivité.*



## Il est temps de passer de la parole aux actes!

### Les femmes sont au travail pour y rester

Parmi les femmes de 15 ans et plus, 60% participent au marché du travail<sup>1</sup>. En 2012, elles représentaient 47,3% de la population active, soit presque autant que les hommes<sup>2</sup>. Leur droit au travail a été acquis par de hautes luttes et les femmes ne sont pas prêtes à y renoncer. Autrement dit, les femmes sont sur le marché du travail pour y rester!

### Une lutte qui nous concerne toutes

Toutes les travailleuses, qu'elles soient syndiquées ou non, connaissent la dure réalité de la conciliation travail-famille. Que nous soyons mères travailleuses ou étudiantes avec de jeunes enfants ou encore proches aidantes de parents vieillissants ou de proches en perte d'autonomie, nous sommes toutes appelées, un jour ou l'autre, à devoir jongler avec nos horaires de travail pour tenter de concilier nos responsabilités familiales et nos responsabilités professionnelles.

Cela est d'autant plus vrai que le marché du travail connaît des mutations qui favorisent le fait que les obligations familiales et professionnelles s'entrechoquent: accélération du rythme de travail, multiplication du travail atypique, précarisation des emplois, multiplication des heures supplémentaires, etc.

Les mesures de conciliation travail-famille sont pratiquement inexistantes dans la *Loi sur les normes du travail*. On se rappelle que cette loi établit les conditions minimales de travail des personnes non syndiquées. La situation n'est guère plus enviable pour les travailleuses syndiquées, puisque la presque totalité des conventions collectives n'offre pas non plus de programme de conciliation travail-famille<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Conseil du statut de la femme, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Édition 2013, p. 13.

<sup>2</sup> *Loc. cit.*

<sup>3</sup> Ministère du Travail, *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec*, 2011.





## L'inaction coûte beaucoup trop cher

Les coûts associés aux répercussions physiques et psychologiques du conflit emploi-famille à l'endroit des travailleuses et des travailleurs sont évalués à plus de 14 milliards de dollars par année au Canada. On peut donc estimer que l'inaction gouvernementale coûte aux contribuables québécois près de 3,5 milliards de dollars par année<sup>4</sup>.

Les coûts liés à l'absentéisme associé à cette même réalité peuvent être estimés à près de 1 milliard de dollars par année au Québec seulement<sup>5</sup>.

Au-delà de l'argent, les conséquences sont encore plus graves pour les femmes. Certaines chercheuses ont démontré que les femmes ont tendance à se retirer du travail, pour une période plus ou moins longue, au bénéfice de la vie familiale<sup>6</sup>. Cette décision devant l'absence d'un choix autre amène son lot d'inconvénients: la déqualification professionnelle, la perte de revenu, les promotions manquées et, à terme, un appauvrissement à la retraite.

Difficile, dans un tel contexte, de réellement prétendre à l'égalité. Cette dernière ne sera possible que lorsque les femmes arriveront à concilier le travail et la famille sans devoir sacrifier l'un ou l'autre.



## Une lutte que nous gagnerons

Les luttes que les femmes ont livrées pour l'obtention de l'équité salariale ou du Régime québécois d'assurance parentale ont été longues et ardues, mais, ensemble, nous avons réussi à obtenir gain de cause.

Il n'y a pas de raisons pour que l'issue d'une lutte menant à l'obtention de mesures de conciliation travail-famille soit différente, si nous faisons preuve de la même persévérance et de la même ténacité dans nos revendications.

***La conciliation travail-famille,  
c'est une autre lutte à livrer,  
une autre lutte à gagner!***



<sup>4</sup> Présentation de Diane-Gabrielle Tremblay à l'Intersyndicale des femmes, septembre 2013.

<sup>5</sup> Estimation faite à partir de l'évaluation de Duxbury et Higgins (2003) sur le fait que l'absentéisme lié aux problèmes de conciliation travail-famille coûterait 5,5 milliards de dollars au Canada.

<sup>6</sup> Marie-Ève Surprenant, *Jeunes couples en quête d'égalité*, Éditions Sisyph, Montréal, 2009, 126 p.

**Intersyndicale des femmes**



Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)  
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)  
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)  
Fédération autonome de l'enseignement (FAE)  
Fédération interprofessionnelle de la santé (FIQ)  
Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)  
Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)



Le Collectif 8 mars © Huguette Latulippe / Promotion inc. Illustration : Geneviève Guénette Infographie : Rioux Lapointe

**Intersyndicale des femmes**

*Des clés à la portée de toutes*

Journée internationale  
des Femmes  
8 mars 2014

*Guénette*