

Conciliation **famille-études-travail** en Estrie

Portrait et stratégie d'action

RAPPORT FINAL

RÉALISÉ PAR :

Sandy TORRES (agente de recherche, ConcertAction femmes Estrie)



EN COLLABORATION AVEC :

Christiane Carle (directrice, Centre d'intégration au marché de l'emploi)

Geneviève Collette (directrice adjointe, Centre d'intégration au marché de l'emploi)



OCTOBRE 2012

Remerciements

Nous adressons nos sincères remerciements aux organisations qui ont contribué à la réalisation de l'ensemble de ce projet (institutions, syndicats, organismes communautaires, regroupements régionaux, établissements scolaires, municipalités et entreprises) ainsi qu'aux répondantes et répondants au sondage qui ont pris de leur précieux temps pour contribuer au diagnostic de la situation dans la région.

Les membres du comité orienteur ont été particulièrement mis à contribution tout au long du projet et nous les remercions chaleureusement pour la confiance témoignée tout au long du processus.

Nous tenons enfin à exprimer notre gratitude au personnel des centres de femmes, membres de ConcertAction femmes Estrie, ainsi que des organismes Famille qui ont pris le relais dans les MRC qui ne disposent pas d'un centre de femmes, pour nous avoir ouvert les portes de leur territoire respectif.

Merci aux partenaires financiers suivants : Secrétariat à la condition féminine (SCF), ministère de la Famille (MFA), CRÉ de l'Estrie, Forum jeunesse Estrie et Emploi-Québec.



Sommaire

L'atteinte d'un meilleur équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle est devenue au Québec un enjeu de société. C'est un fait maintenant largement documenté que les personnes actives qui ont des responsabilités familiales ressentent la pression du temps, dont on commence à mesurer les conséquences néfastes sur la santé et sur la productivité par exemple. En Estrie, plusieurs partenaires régionaux se sont penchés sur la conciliation famille-travail mais aussi sur la conciliation famille-études. La prise en compte des études, et par conséquent de jeunes parents, distingue la démarche estrienne.

La démarche 2011-2012 s'est inscrite dans le cadre de l'Entente spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Estrie, grâce au financement du Secrétariat à la condition féminine (SCF), du ministère de la Famille (MFA) et de la Conférence régionale des élus (CRÉ) de l'Estrie ainsi que du Forum jeunesse Estrie et d'Emploi-Québec. Le mandat a été confié à l'organisme régional ConcertAction femmes Estrie, qui a réalisé un portrait de la situation en collaboration avec le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME). Dans le cadre de cette démarche, le CIME a mis en place un projet pilote de sensibilisation et d'analyse des besoins en milieu de travail et d'études professionnelles.

Le présent rapport intitulé *Conciliation famille-études-travail en Estrie. Portrait et stratégie d'action* contient :

1. La présentation du projet estrien consistant à mieux comprendre et à favoriser la conciliation famille-études-travail dans les communautés de la région.
2. Un portrait de la situation chez des familles, dans des organisations et institutions, et en entreprise.
3. Un inventaire des pistes de solution et des initiatives identifiées en Estrie et dans d'autres régions du Québec.
4. Une stratégie d'action concertée entre plusieurs partenaires territoriaux et régionaux de l'Estrie.

Le portrait des besoins et préoccupations chez des familles, des organisations, des institutions et des entreprises estriennes a été obtenu au moyen d'un sondage par questionnaire, de groupes de discussion et d'entrevues complémentaires. La consultation de 904 personnes, essentiellement des parents travailleurs, parents étudiants, chefs d'entreprise, responsables d'organisation ou gestionnaires de personnel, amène à dresser les constats suivants :

- Les femmes sont encore les premières concernées par les responsabilités liées à la conciliation, ce qui dénote la persistance d'inégalités, notamment dans le partage des rôles et des tâches domestiques.
- Une écrasante majorité de parents et personnes proches aidantes (80 %) déclarent avoir de la difficulté à concilier famille-travail, famille-études et parfois même famille-études-travail. Pour 15 % de l'échantillon, il est même très difficile de concilier.
- Les grands-parents et plus largement la famille jouent un rôle prépondérant dans le fait que la plupart des parents parviennent malgré leurs difficultés à concilier.
- Les aménagements de l'horaire de travail ou d'études, l'accès à un service de garde et la possibilité de s'absenter pour des raisons familiales ou parentales sont les moyens privilégiés pour concilier vie familiale et vie professionnelle.

- En particulier, la flexibilité de l'horaire de travail ou d'études arrive en tête des moyens utilisés et à développer davantage aux yeux des différentes personnes consultées.
- La conciliation famille-études-travail ne semble pas encore faire partie des priorités d'intervention dans la plupart des milieux, associatifs, municipaux et économiques consultés.
- Quelques organisations à l'avant-garde disposent d'une politique de conciliation.
- Plusieurs entreprises proposent des arrangements, mais qui sont généralement peu formalisés. Les employeurs participant au projet pilote de sensibilisation répondent majoritairement au cas par cas.
- Le recrutement du personnel constitue la préoccupation principale des employeurs ainsi que le taux élevé de roulement. Le projet pilote de sensibilisation montre, entre autres, que la conciliation travail-famille ne semble pas figurer en tête de liste des mesures d'attractivité et de rétention du personnel.
- Il reste beaucoup à faire pour convaincre les employeurs de prendre en compte la dimension de la conciliation et pour mobiliser les organismes, institutions et entreprises de la région. Parmi les freins : l'ouverture de la direction, la crainte de susciter de nombreuses demandes et de générer des abus, le manque d'outils ou de compréhension des bénéfices de la formalisation des règles, le type d'activité (contraintes spécifiques de la production ou du service à la clientèle).
- Le projet pilote de sensibilisation montre également que les attentes du personnel envers son employeur sont modestes.

Dans le contexte de participation accrue des femmes au marché du travail et d'inégalités persistantes entre les femmes et les hommes concernant le partage des activités domestiques, la prise en considération de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles demeure une solution incontournable.

C'est pourquoi la stratégie d'action régionale fait une large place à l'accompagnement des milieux de travail et d'études et repose sur l'atteinte d'une meilleure équité entre les femmes et les hommes mais aussi entre les générations. Cette stratégie a été élaborée en concertation avec une soixantaine de partenaires locaux et régionaux sur la base des résultats du portrait de la situation. La stratégie d'action concertée comprend les quatre orientations suivantes :

- Orientation 1. Mobiliser les communautés estriennes, de façon à passer à une autre étape de la mobilisation qui donne de la visibilité à la volonté de favoriser la conciliation famille-études-travail dans la région.
- Orientation 2. Accompagner les milieux de travail et d'études, en s'appuyant sur le nouveau projet pilote d'implantation d'une politique de conciliation en milieu de travail ou d'études, de façon à changer les pratiques.
- Orientation 3. Donner accès à des services facilitant la conciliation, en soutenant tout particulièrement des projets de services novateurs qui répondent aux besoins des territoires ruraux ou éloignés de l'Estrie.
- Orientation 4. Viser l'égalité entre les femmes et les hommes, et entre les générations, grâce à une participation citoyenne accrue et à un partage plus égalitaire des rôles et des tâches domestiques, afin de changer à long terme les comportements et les modèles perpétuant des inégalités.

Table des matières

Liste des tableaux	vii
Liste des graphiques	viii
Liste des abréviations et sigles	ix
Introduction.....	1
1. Présentation du projet.....	3
1.1 Définitions et repères	3
1.2 Mandat et objectifs	7
1.3 Méthodologie.....	8
1.3.1 Sondage en ligne.....	9
1.3.2 Projet pilote de sensibilisation.....	11
1.3.3 Concertation des partenaires.....	13
1.4 Activités réalisées.....	14
2. Portrait de la conciliation en Estrie.....	17
2.1 Situation, préoccupations et besoins chez des familles	17
2.1.1 Caractéristiques de l'échantillon de familles	17
2.1.2 Difficultés de conciliation.....	20
2.1.3 Conciliation famille-travail et famille-études-travail : moyens spécifiques et besoins	25
2.1.4 Conciliation famille-études : moyens spécifiques et besoins	32
2.2 Situation, préoccupations et besoins dans les organisations	37
2.2.1 Caractéristiques de l'échantillon des organisations	37
2.2.2 Gestion du personnel : difficultés, besoins et initiatives.....	39
2.2.3 Perceptions des difficultés et besoins chez le personnel et la clientèle.....	41
2.3 Situation, préoccupations et besoins en entreprise	41
2.3.1 Caractéristiques de l'échantillon des entreprises et de leur personnel.....	42
2.3.2 Préoccupations des employées et employés.....	42
2.3.3 Moyens utilisés en entreprise	43
2.3.4 Mesures souhaitées et recommandation de mesures	44
2.3.5 Retour à l'employeur.....	45
3. Pistes de solution.....	47
3.1 Rencontres territoriales	47
3.1.1 Déroulement des rencontres.....	47
3.1.2 Résultats des discussions par territoire	48

3.2 Bilan des initiatives issues de la communauté	52
3.2.1 Milieu de garde à l'enfance	52
3.2.2 Milieu d'études	53
3.2.3 Milieu associatif.....	53
3.2.4 Milieu municipal	54
3.3 Initiatives inspirantes à travers le Québec	54
3.3.1 Guides d'implantation de mesures.....	55
3.3.2 Plateformes de services.....	55
3.3.3 Lieux de concertation et d'information	55
3.3.4 Opérations de sensibilisation	56
4. Stratégie d'action estrienne	57
4.1 Principes transversaux et valeurs	57
4.2 Stratégie d'action concertée	57
4.2.1 Orientation 1 : mobiliser les communautés estriennes	57
4.2.2 Orientation 2 : accompagner les milieux de travail et d'études.....	58
4.2.3 Orientation 3 : donner accès à des services facilitant la conciliation	58
4.2.4 Orientation 4 : viser l'égalité entre les femmes et les hommes, et entre les générations	58
4.3 Mise en œuvre	60
Références bibliographiques	61
Guides, outils et sites Web	63
Annexe 1. Questionnaire individu	65
Annexe 2. Questionnaire individu en formation (CIME).....	70
Annexe 3. Questionnaire organisation.....	74
Annexe 4. Grille de questions aux employeurs (CIME)	78
Annexe 5. Grille d'analyse des discussions famille-études (CIME)	79
Annexe 6. Grille d'analyse des discussions famille-travail (CIME)	81
Annexe 7. Guide d'animation des rencontres territoriales	83
Annexe 8. Liste des organisations présentes aux rencontres	84
Annexe 9. Membres du comité orienteur	85

Liste des tableaux

TABLEAU 1. VUE D'ENSEMBLE DE LA MÉTHODOLOGIE DU PROJET	8
TABLEAU 2. SOURCES UTILISÉES POUR L'ÉLABORATION DES QUESTIONNAIRES	9
TABLEAU 3. STRATÉGIE DE DIFFUSION DU SONDAGE.....	10
TABLEAU 4. PROJET PILOTE DE SENSIBILISATION EN MILIEU D'ÉTUDES	12
TABLEAU 5. PROJET PILOTE DE SENSIBILISATION EN ENTREPRISE	13
TABLEAU 6. CALENDRIER DES RENCONTRES TERRITORIALES	13
TABLEAU 7. LISTE DES PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES DU 1 ^{er} SEPTEMBRE 2011 AU 31 MARS 2012	14
TABLEAU 8. LISTE DES PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES DU 1 ^{er} AVRIL 2012 AU 10 OCTOBRE 2012	15
TABLEAU 9. CARACTÉRISTIQUES DES ÉCHANTILLONS DU SONDAGE EN LIGNE	18
TABLEAU 10. RESSOURCES UTILISÉES SELON LES PRINCIPAUX BESOINS (N = 344)	26
TABLEAU 11. RESSOURCES UTILISÉES SELON LES PRINCIPAUX BESOINS (N = 285)	33
TABLEAU 12. CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON DES ORGANISATIONS	38
TABLEAU 13. RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES ORGANISATIONS SONDÉES	38
TABLEAU 14. CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON DES ENTREPRISES	42
TABLEAU 15. DIFFICULTÉS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS	43
TABLEAU 16. MOYENS UTILISÉS PAR LE PERSONNEL	43
TABLEAU 17. MOYENS OFFERTS PAR L'EMPLOYEUR.....	44
TABLEAU 18. MESURES SOUHAITÉES EN ENTREPRISE.....	44
TABLEAU 19. TABLEAU-SYNTHESE DES PISTES RÉCURRENTES	47
TABLEAU 20. PISTES DE SOLUTION MRC COATICOOK.....	48
TABLEAU 21. PISTES DE SOLUTION MRC MEMPHRÉMAGOG	49
TABLEAU 22. PISTES DE SOLUTION MRC HAUT-SAINT-FRANÇOIS	49
TABLEAU 23. PISTES DE SOLUTION MRC VAL-SAINT-FRANÇOIS	50
TABLEAU 24. PISTES DE SOLUTION MRC LE GRANIT	51
TABLEAU 25. PISTES DE SOLUTION MRC LES SOURCES.....	51
TABLEAU 26. PISTES DE SOLUTION VILLE DE SHERBROOKE	52
TABLEAU 27. STRATÉGIE D'ACTION ESTRIENNE 2013-2015 CONCILIER FAMILLE-ÉTUDES-TRAVAIL	59

Liste des graphiques

GRAPHIQUE 1. DIRIEZ-VOUS QUE LA CONCILIATION FAMILLE-ÉTUDES-TRAVAIL, C'EST..., SELON LE SEXE	21
GRAPHIQUE 2. DIFFICULTÉS MAJEURES EN MATIÈRE DE CONCILIATION FAMILLE-ÉTUDES-TRAVAIL SELON LE SEXE	22
GRAPHIQUE 3. DIFFICULTÉS MAJEURES EN MATIÈRE DE CONCILIATION FAMILLE-ÉTUDES-TRAVAIL SELON L'ÂGE.....	23
GRAPHIQUE 4. RESSOURCES UTILISÉES EN CAS DE DIFFICULTÉS	24
GRAPHIQUE 5. LISTE DES MESURES OU SERVICES UTILISÉS POUR FACILITER LA CONCILIATION.....	24
GRAPHIQUE 6. MESURES OU SERVICES UTILISÉS POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON LE SEXE (N = 344).....	27
GRAPHIQUE 7. MESURES OU SERVICES UTILISÉS POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON L'ÂGE (N = 344).....	28
GRAPHIQUE 8. MESURES OU SERVICES SOUHAITÉS POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON LE SEXE (N = 344).....	31
GRAPHIQUE 9. MESURES OU SERVICES SOUHAITÉS POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON L'ÂGE (N = 344).....	32
GRAPHIQUE 10. MESURES OU SERVICES UTILISÉS POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON LE SEXE (N = 285).....	34
GRAPHIQUE 11. MESURES OU SERVICES SOUHAITÉS POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON LE SEXE (N = 285).....	35
GRAPHIQUE 12. MESURES À METTRE EN PLACE POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON LE SEXE (N = 64).....	40
GRAPHIQUE 13. MESURES À METTRE EN PLACE POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON L'ÂGE (N = 75).....	40

Liste des abréviations et sigles

ACEF Estrie	Association coopérative d'économie familiale de l'Estrie
AQDR	Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées
AREQ	Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ARUC-GATS	Alliance de recherche université communauté sur la gestion des âges et des temps sociaux
BNQ	Bureau de la normalisation du Québec
CAB	Centre d'action bénévole
CAFE	ConcertAction femmes Estrie
CAMF	Carrefour action municipale & famille
CAMO	Comité d'adaptation de la main-d'œuvre
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CDC	Corporation de développement communautaire
CHUS	Centre hospitalier de l'Université de Sherbrooke
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CIME	Centre d'intégration au marché de l'emploi
CJE	Carrefour jeunesse-emploi
CLD	Centre local de développement
CLE	Centre local d'emploi
CPE	Centre de la petite enfance (BC : Bureau coordonnateur)
CRÉ	Conférence régionale des élus
CS	Commission scolaire
CSF	Conseil du statut de la femme
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
FCCE	Fédération des communautés culturelles de l'Estrie
FEUS	Fédération étudiante de l'Université de Sherbrooke
FIQ	Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec
FJE	Forum Jeunesse Estrie
FPM	Femmes et politique municipale de l'Estrie
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
INSP	Institut national de santé publique
IRSST	Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MCCCF	Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
MCCE	Mouvement des chômeurs et chômeuses de l'Estrie
MFA	Ministère de la Famille et des Aînés
MRC	Municipalité régionale de comté
OBNL	Organisme à but non lucratif
PAGSIS	Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale
PEFSAD	Programme d'exonération financière pour les services d'aide domestique
PEPINES	Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale
PFM	Politique familiale en milieu municipal
PRA	Plan régional d'accessibilité
PREE	Partenaires pour la réussite éducative en Estrie
RAAN	Regroupement des aidantes et aidants naturels

RAME	Réseau d'appui aux familles monoparentales et recomposées de l'Estrie
RAMQ	Régie de l'assurance maladie du Québec
RCPECE	Regroupement des centres de la petite enfance des Cantons-de-l'Est
REES-Estrie	Réseau des entreprises d'économie sociale de l'Estrie
REMDUS	Regroupement des étudiants et étudiants de maîtrise, de diplôme et de doctorat de l'Université de Sherbrooke
ROC Estrie	Regroupement des organismes communautaires de l'Estrie
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RQF	Responsable des questions familiales
RSG	Responsable de service de garde
SADC	Société d'aide au développement des collectivités
SATEDE	Société de l'autisme et des troubles envahissants du développement de l'Estrie
SCF	Secrétariat à la condition féminine
SDE	Société de développement économique
TE	Territoire équivalent
TROVEPE	Table ronde des organismes volontaires d'éducation populaire de l'Estrie
UPA	Union des producteurs agricoles
UQAM	Université du Québec à Montréal

Introduction

L'atteinte d'un meilleur équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle est devenue au Québec un enjeu de société. Au-delà de la recherche d'un bien-être individuel, l'articulation harmonieuse des sphères de la vie touche à des enjeux démographiques (maintien de la fécondité), économiques (compétitivité des entreprises, employabilité des individus), sociaux et politiques (égalité des sexes). C'est un fait maintenant largement documenté que les personnes actives qui ont des responsabilités familiales ressentent la pression du temps, pression dont on commence à mesurer les conséquences néfastes sur la santé et sur la productivité par exemple.

En Estrie, plusieurs partenaires régionaux ont manifesté leur volonté de se pencher sur la conciliation famille-travail mais aussi sur la conciliation famille-études. C'est pourquoi le projet qui s'est déroulé de septembre 2011 à octobre 2012 a concerné la conciliation famille-études-travail.

Ce projet s'est inscrit dans le cadre de l'Entente spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Estrie 2010-2011, grâce au financement du Secrétariat à la condition féminine (SCF), du ministère de la Famille (MFA) et de la Conférence régionale des élus (CRÉ) de l'Estrie ainsi que du Forum jeunesse Estrie et d'Emploi-Québec. Le mandat de piloter le projet a été confié à l'organisme régional ConcertAction femmes Estrie.

Ce rapport présente l'ensemble du projet piloté par ConcertAction femmes Estrie (CAFE) et réalisé en collaboration avec le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME). Il comporte quatre grandes sections :

1. La présentation du projet estrien consistant à mieux comprendre et à favoriser la conciliation famille-études-travail dans les communautés de la région.
2. Un portrait de la situation chez des familles, dans des organisations et institutions, et plus particulièrement en entreprise.
3. Un inventaire des pistes de solution identifiées en Estrie et dans d'autres régions du Québec.
4. Une stratégie d'action concertée entre plusieurs partenaires territoriaux et régionaux de l'Estrie.

1. Présentation du projet

1.1 Définitions et repères¹

Définitions

Dans le document de consultation *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille* publié en 2004, la conciliation est définie comme « la facilité pour les travailleuses et les travailleurs, les étudiantes et les étudiants d'articuler leurs responsabilités et leurs activités familiales, professionnelles et sociales et de conserver la maîtrise de leur temps² ». Les responsabilités liées à la poursuite des études sont d'emblée considérées comme partie intégrante des responsabilités professionnelles. Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) considère plus largement que la « conciliation famille-emploi-études » désigne la « nécessité de rendre compatibles différentes sphères de la vie qui comportent chacune bon nombre d'exigences³ ». La politique *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*⁴ reprend ses définitions en se basant sur une conception large de la notion de famille.

Les définitions plus récentes mettent l'accent sur la notion d'équilibre. Une brochure publiée par la CSN en 2009 définit la conciliation famille-travail par la « recherche d'un meilleur équilibre entre les responsabilités familiales et celles liées au travail⁵ ». Dans la norme élaborée entre 2007 et 2010 par le Bureau de la normalisation du Québec (BNQ) en partenariat avec des représentants des entreprises, de la société civile et des travailleurs et travailleuses, la conciliation fait référence à la « recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale⁶ ».

Sur la base de ces définitions, la conciliation famille-études-travail désigne dans ce document **l'équilibre que les personnes au travail ou aux études tentent d'atteindre entre les exigences et les responsabilités liées à leur vie familiale et à leur vie professionnelle ou scolaire**. La vie familiale fait référence aux activités qu'un parent a à assumer auprès de son enfant, mais aussi aux obligations qu'une personne a à assumer auprès d'un parent, d'un conjoint ou d'un proche malade ou ayant des incapacités, temporaires ou permanentes. La vie professionnelle désigne aussi bien l'exercice ou la recherche d'un emploi rémunéré que la poursuite des études ou le suivi d'une formation continue.

Repères

La conciliation des responsabilités professionnelles et familiales préoccupe les sociétés occidentales depuis déjà trois décennies. La pression qui pèse sur les individus qui ont à la fois un emploi rémunéré et la responsabilité d'enfants, d'adolescents ou de proches vieillissants ne cesse de croître sous les effets conjugués de l'augmentation de l'activité féminine, du vieillissement de la population, des évolutions de la structure familiale et de l'organisation du travail. Plusieurs obstacles freinent cependant la mise en pratique de

1. Cette section reprend des éléments développés dans un autre rapport intitulé *Conciliation travail-famille-études. Un portrait de la situation en Mauricie*, CRÉ de la Mauricie, décembre 2009.

2. MESSF, *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*, document de consultation, Québec, gouvernement du Québec, 2004, p. 12.

3. CIAFT, *Personne ne doit choisir entre la famille et le travail! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études*, plateforme, CIAFT, 2006, p. 5.

4. MFACF, Direction générale des politiques (avec la coll. du Secrétariat à la condition féminine), *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, Québec, gouvernement du Québec, 2007, p. 56, 60-61.

5. CSN, *Oser la conciliation famille-travail au quotidien!*, 2009, p. 4.

6. BNQ, *Norme conciliation travail-famille*, 2010, p. 4.

mesures de conciliation tels que les décalages entre les nouvelles réalités des familles et les exigences du marché du travail, ou la lente évolution du partage entre les sexes des tâches domestiques.

L'utilisation du terme *conciliation* au Québec n'est pas anodine. Les recherches de Diane-Gabrielle Tremblay⁷ nous apprennent que le Québec tendrait à privilégier un modèle d'intervention publique axé sur la conciliation, bien que dans une moindre mesure que dans plusieurs pays d'Europe. Un tel modèle vise à permettre aux personnes d'occuper un emploi tout en assumant des responsabilités familiales, donc sans que les individus aient à choisir entre la famille ou le travail. Ce modèle de la conciliation se distingue, par exemple, du modèle de l'alternance, fondé sur une stratégie de sortie et d'entrée du marché de l'emploi de sorte que la priorité est accordée à l'une des deux sphères selon les moments. Cela se traduit concrètement par un retrait partiel ou total du marché du travail des femmes au moment où elles ont des enfants. Un autre modèle qualifié de non interventionniste s'appuie quant à lui seulement sur l'initiative des individus et des employeurs. Malgré des variations importantes des politiques provinciales, le Canada ferait plutôt partie de cette dernière catégorie.

Au Québec, la préoccupation à l'égard de la conciliation famille-travail prend de l'ampleur dans les années 1990, notamment sous l'impulsion de la politique familiale provinciale et sous la pression des organisations syndicales. La mise en place d'un réseau de services de garde éducatifs à contribution réduite à partir de 1997 constitue une mesure centrale dans la possibilité de concilier l'exercice d'un travail et la constitution d'une famille. Une autre mesure phare de la conciliation famille-travail est la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en 2006. Plusieurs autres initiatives gouvernementales témoignent des changements qui s'opèrent progressivement depuis le début des années 2000 : programme Aide aux devoirs, crédits d'impôt pour les personnes aidantes et les soins à domicile, nouvelles places dans les services de garde, programmes d'aide aux employés...

Lancée en décembre 2006, la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte une orientation sur la « conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ». Cette politique s'appuie sur la reconnaissance que le défi de la conciliation travail-famille pose davantage de difficultés aux femmes qu'aux hommes. Le plan d'action⁸ attaché à cette politique cible particulièrement les entreprises, les syndicats, les parents qui étudient, les parents qui travaillent en milieu agricole et les parents d'enfants handicapés. Plusieurs actions du plan 2007-2010 ont cherché à encourager l'implantation de mesures de conciliation travail-famille dans les milieux de travail. Parmi celles-ci, il y a le soutien financier que le ministère de la Famille et des Aînés (MFA) accorde aux associations et aux entreprises qui souhaitent développer des projets facilitant la conciliation travail-famille. Ces deux programmes de soutien financier lancés en 2008 et 2009 sont reconduits dans le plan d'action 2011-2015⁹. De plus, depuis 2009, les efforts des entreprises en matière de conciliation sont publiquement reconnus au moyen du Prix Reconnaissance « Conciliation travail-famille » créé par le MFA en collaboration avec le Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ).

Le plan 2007-2010 prévoyait également l'élaboration d'une norme québécoise. Cette norme, qui spécifie les exigences en matière de pratiques réussies de conciliation travail-famille dans les entreprises et organisations,

7. Ces modèles sont détaillés dans Diane-Gabrielle Tremblay, *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 2^e éd., Québec, Télé-université/UQAM/PUQ, 2008, p. 207-235.

8. Secrétariat à la condition féminine (avec la coll. de la Direction générale des politiques) et MFAF, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Plan d'action 2007-2010*, Québec, gouvernement du Québec, 2007.

9. Secrétariat à la condition féminine et MCCC, *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*, Québec, gouvernement du Québec, 2011.

est entrée en vigueur en juin 2010 et a été lancée au printemps 2011. À ce jour, deux entreprises ont obtenu cette certification.

L'élaboration et la mise en œuvre de politiques familiales municipales figuraient également parmi les actions du plan 2007-2010. Le MFA a instauré en 2002 un programme de soutien financier et technique pour favoriser la prise en charge de cette problématique au palier municipal. C'est le Carrefour action municipale & famille (CAMF) qui accompagne les municipalités et municipalités régionales de comté (MRC) dans cette démarche. Le site Web du CAMF comporte une section consacrée à la conciliation travail-famille (onglet « Carrefour québécois de conciliation travail-famille ») et répertorie les actions inscrites dans les politiques familiales qui concernent la conciliation travail-famille (onglet « 1001 mesures PMF », rubrique « Travail »). Cependant, d'après une étude de Sébastien Darchen¹⁰, peu de municipalités prennent en compte la dimension de la conciliation travail-famille. La section 3.2.4 du présent document montre que c'est également le cas en Estrie selon nos informations recueillies en 2012.

Ainsi, depuis 2006, on a assisté à l'élaboration de la norme Conciliation travail-famille décrite comme unique au monde, à la mise en service d'un site Web du MFA rassemblant des informations et des outils concernant la conciliation travail-famille, à la remise du Prix Reconnaissance « Conciliation travail-famille » et à la mise en place d'un soutien financier pour les associations et les entreprises qui souhaitent développer des projets en matière de conciliation travail-famille. La table est alors mise pour que des initiatives se multiplient à travers la province.

De plus, dans le prolongement de la politique d'égalité, la Stratégie d'action jeunesse 2009-2014 dégage le choix stratégique de « Permettre la conciliation famille-travail-études¹¹ » en améliorant les services offerts aux jeunes familles, par exemple en favorisant l'accès aux programmes de soutien que le MFA destine aux politiques familiales et aux projets issus de la communauté.

Également dans le prolongement de la politique d'égalité, Emploi-Québec a produit une actualisation de sa stratégie d'intervention en matière de main-d'œuvre féminine en 2009. Cette stratégie comporte un axe d'intervention dédié à la conciliation famille-étude-travail où Emploi-Québec s'engage à « intensifier les efforts de sensibilisation auprès des entreprises (...), notamment en ce qui a trait aux avantages que comporte l'implantation de mesures de conciliation au sein d'une entreprise¹² ».

Quelques données en Estrie

Parmi les éléments qui ont un impact sur la capacité des individus à concilier famille et travail ou études, il y a notamment l'offre en services de garde, les caractéristiques des familles, les caractéristiques des femmes sur le marché du travail, le partage des responsabilités familiales au sein des membres de la famille.

En 2006, on dénombrait 7 833 places dans un **service de garde à l'enfance** (dont 7 783 à contribution réduite) en Estrie, pour un ratio de 53,1 places pour 100 enfants. Les places subventionnées se répartissaient de la façon suivante : 3 304 places dans un centre de la petite enfance (CPE), 4 226 places dans les CPE en

¹⁰. Sébastien Darchen et Diane-Gabrielle Tremblay, « L'intervention de l'acteur municipal au Québec. L'étude de cinq politiques familiales municipales », dans Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay (dir.), *Concilier travail et famille*, p. 409-432.

¹¹. Secrétariat à la jeunesse, *Enrichir le Québec de sa jeunesse. Stratégie d'action jeunesse 2009-2014*, Québec, gouvernement du Québec, 2009, p. 18-19.

¹². MESS, *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'oeuvre féminine 2009*, Québec, gouvernement du Québec, 2009, p. 24.

milieu familial et 253 places en garderie privée, selon les données du Conseil du statut de la femme¹³. En 2008, le Plan régional d'accessibilité (PRA) aux services de garde en Estrie établissait l'offre à 7 700 places en CPE (installation et milieu familial) et à seulement 413 places pour les poupons à travers l'Estrie. Par ailleurs, les différentes haltes-garderies de la région offrent environ une centaine de places.

Une enquête menée en 2004 par le Regroupement des CPE des Cantons-de-l'Est (RCPECE) sur la conciliation études-travail-famille-vie personnelle de 315 parents soulignait l'enjeu de l'accessibilité des services de garde tout particulièrement pour les poupons ainsi que l'enjeu de la souplesse des horaires de garde. Les problèmes d'accessibilité y étaient décrits comme particulièrement criants chez les familles vulnérables, notamment les étudiantes, les familles monoparentales, les personnes immigrantes, les parents d'enfant handicapé ou ayant des besoins particuliers.

Les **familles** avec des enfants à la maison représentent 54,9 % des familles en Estrie en 2006, soit un peu moins que pour l'ensemble du Québec (59,8 %), (CSF, p. 49). De ces familles, 15,3 % dans la région et 15,8 % dans la province comportent au moins un enfant de 6 ans et moins. En Estrie, 72,7 % des familles avec enfants vivent en couple et 27,3 % sont des familles monoparentales, soit dans des proportions semblables à l'ensemble du Québec. Bien que les familles monoparentales aient très majoritairement à leur tête une mère, notons la proportion plus élevée en Estrie de pères élevant seuls des enfants (27,3 % contre 22,1 %).

En Estrie comme dans l'ensemble du Québec, **les femmes travaillent davantage qu'auparavant et consacrent davantage de temps que les hommes aux tâches domestiques.**

D'après le dernier *Portrait statistique des familles au Québec* produit par le MFA¹⁴, le **taux d'activité** des femmes n'a cessé d'augmenter depuis les années 1960 alors que celui des hommes a légèrement fléchi au Québec. En 2009, l'écart entre les sexes s'est réduit : 69,8 % des hommes sont actifs et 60,9 % des femmes. En Estrie, en 2011, le taux d'activité des hommes s'établit à 67,2 % et celui des femmes à 60,8 % (Institut de la statistique du Québec 2012). Le taux d'activité des femmes varie selon la présence et le nombre d'enfants ainsi que l'âge du plus jeune enfant. Entre autres évolutions au Québec, on remarque cependant que la présence d'enfants représente de moins en moins un frein à l'activité féminine (femmes de 25 à 54 ans). Ainsi, en 2009, l'écart des taux d'activité entre les femmes ayant au moins un enfant (de moins de 16 ans) et les femmes sans enfant s'est réduit (respectivement 82,1 % et 85,8 %). Il n'y a plus d'écart en 2008 entre les taux d'activité des mères (avec enfant de moins de 16 ans) qui sont seules (82,3 %) et de celles qui ont un conjoint (82,2 %). Par contre, l'écart demeure en présence d'enfants de moins de 3 ans. Les mères qui élèvent seules un très jeune enfant sont beaucoup moins actives que celles qui vivent en couple : 59,6 % de mères seules sont actives contre 75,8 % de celles qui vivent en couple en 2008. On observe globalement que le taux d'activité des mères d'enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans) atteint 77,6 % au Québec en 2009. Le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans varie peu selon le nombre d'enfants, sauf à partir du troisième enfant : 72,7 % des femmes ayant trois enfants ou plus à la maison sont actives contre 83 % de celles qui n'ont aucun enfant et 82 % de celles qui ont un ou deux enfants, selon les données de 2006.

Toujours selon le *Portrait statistique des familles* du MFA, l'Estrie se distingue par des taux d'activité des familles supérieurs à l'ensemble du Québec : en 2006, 74,2 % des familles avec enfants de tous âges se

¹³. Conseil du statut de la femme, *Égalité femmes/hommes. Où en sommes-nous en Estrie?*, Québec, gouvernement du Québec, 2010, p. 21.

¹⁴. MFA, *Un portrait statistique des familles au Québec*, Québec, gouvernement du Québec, 2011, chapitre 4, p. 333 à 353.

composent de deux conjoints actifs (71,5 % au Québec) et 68,9 % des mères seules avec enfants de tous âges sont actives (65,9 % au Québec).

Bien que la présence des femmes sur le marché du travail se soit accrue, l'emploi à **temps partiel** (moins de 30 heures par semaine) continue à concerner majoritairement les femmes. Sa progression a d'ailleurs été plus importante chez les femmes. En 20 ans, de 1987 à 2007, le taux d'emploi à temps partiel est passé de 12,1 % à 17 % chez les femmes en Estrie alors que ce taux se stabilisait autour de 7 % chez les hommes (CSF, p. 15). Selon les données les plus récentes, disponibles sur le site Web de l'ISQ¹⁵, 30 % des Estriennes en emploi travaillent à temps partiel contre 14,6 % des Estriens en 2011. Ces proportions sont plus élevées que pour l'ensemble du Québec (respectivement 26,1 % et 12,9 %).

Le portrait des Estriennes dressé par VIGIE-Estrie rapporte des données de 2005 sur le **stress ressenti au travail** (p. 44). Sur ce plan, les femmes semblent plus vulnérables que les hommes : en Estrie, 39,2 % des travailleuses contre 31,7 % des travailleurs éprouvent un stress quotidien élevé au travail. Par ailleurs, ce portrait contient de nombreuses données détaillées par MRC.

Tout en étant plus actives qu'auparavant, les femmes consacrent davantage de temps que les hommes aux travaux ménagers, aux soins aux enfants et à l'aide ou aux soins aux personnes âgées sans rémunération. Le portrait statistique de l'Estrie produit par le CSF (p. 22) détaille la situation en matière de **temps consacré aux tâches domestiques** : en 2006, 47,5 % des femmes et 37,5 % des hommes âgés de 25 à 54 ans déclarent consacrer au moins cinq heures par semaine aux soins des enfants; 81,7 % des femmes contre 59,8 % des hommes déclarent consacrer au moins cinq heures par semaine aux travaux ménagers, et 23,5 % des Estriennes contre 15,5 % des Estriens consacrent du temps à offrir des soins ou de l'aide aux personnes âgées. Ces proportions sont semblables à celles observées pour l'ensemble du Québec.

Enfin, la **présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs** progresse lentement. Par exemple, entre 2005 et 2011, leur présence à la mairie est passée de 13,6 % à 20,7 %, mais leur présence dans les conseils municipaux est passée seulement de 25,6 % à 26,1 % (CSF, 2012).

Ces quelques indicateurs vont tous dans le sens d'un poids plus lourd qui pèse sur les épaules des femmes en matière de conciliation famille-travail.

1.2 Mandat et objectifs

Dans le contexte de la politique gouvernementale d'égalité, plusieurs organisations partenaires en Estrie ont souhaité favoriser la conciliation famille-études-travail dans la région. Un comité orienteur s'est mis en place à cet effet (voir la composition en annexe). Ce projet a été entrepris dans le cadre de l'Entente spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Estrie 2010-2011, grâce au financement du Secrétariat à la condition féminine (SCF), du ministère de la Famille (MFA) et de la Conférence régionale des élus (CRÉ) de l'Estrie ainsi que du Forum jeunesse Estrie et d'Emploi-Québec.

¹⁵. Voir ISQ, tableau statistique « Caractéristiques du marché du travail selon le sexe... Estrie et ensemble du Québec, 2007-2011 », [En ligne], [<http://www.stat.gouv.qc.ca>] (consulté le 7 août 2012).

Le projet piloté par ConcertAction femmes Estrie (CAFE), en collaboration avec le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME), comportait deux volets.

1. Le premier volet a consisté à dresser un portrait des besoins et des solutions en matière de conciliation famille-études-travail auprès de diverses organisations (institutions, syndicats, organismes, entreprises, municipalités) et des familles. CAFE s'est centré sur le milieu associatif et institutionnel; le CIME, sur le milieu d'éducation aux adultes et de la formation professionnelle d'une part et sur le milieu économique d'autre part.
2. Le second volet a consisté à élaborer une stratégie d'action régionale sur la base du portrait dressé et des initiatives identifiées.

Ce mandat visait quatre populations cibles : 1) les parents qui travaillent ou qui étudient, 2) les personnes proches aidantes en activité, 3) les gestionnaires de personnel ou chefs d'entreprise et 4) les partenaires du milieu.

1.3 Méthodologie

L'atteinte de ces objectifs repose sur une méthodologie diversifiée : sondage par questionnaire, entrevues, groupes de discussion.

TABLEAU 1. VUE D'ENSEMBLE DE LA MÉTHODOLOGIE DU PROJET

Méthode	Échantillon	Organisme
Échantillon total du volet 1 (portrait) n = 904		
Sondage par questionnaire	344 parents et personnes proches aidantes travailleurs ou étudiants	CAFE
Sondage par questionnaire	285 parents étudiants	CIME
Sondage par questionnaire	93 responsables d'organisation	CAFE
Sous-échantillon du sondage n = 722 individus		
Entrevue	22 responsables d'organisation (la plupart ont répondu au sondage)	CAFE
Groupe de discussion	31 membres du personnel (6 groupes)	CIME
Groupe de discussion	133 membres du personnel (18 groupes)	CIME
Entrevue	18 responsables d'entreprise	CIME
Sous-échantillon de la démarche de sensibilisation en milieu de formation et en entreprise n = 182 individus		
Échantillon total du volet 2 (stratégie d'action) n = 62		
Atelier de réflexion	17 membres du comité orienteur élargi	CAFE
Groupe de discussion	45 partenaires territoriaux (7 groupes)	CAFE

Dans le cadre du premier volet, un sondage en ligne complété par quelques entrevues a permis de documenter les besoins de familles et d'organisations diverses. Une démarche pilote de sensibilisation à une politique ou des mesures de conciliation famille-travail (volet entreprise) et de conciliation famille-études (volet études) a donné lieu à des groupes de discussion.

Dans le cadre du second volet, des groupes de discussion réalisés auprès des partenaires du milieu dans chaque territoire a permis de poser les premiers jalons d'une stratégie d'action. Le tableau suivant donne une vue synthétique de la méthodologie du projet et de ses sous-échantillons.

1.3.1 Sondage en ligne

Conception du sondage

Un sondage a été mis en ligne d'octobre 2011 à mars 2012 afin de cerner l'état de la situation en matière de conciliation famille-études-travail. Un questionnaire s'adressait aux individus en tant que parent ou personne proche aidante ayant des responsabilités professionnelles ou poursuivant des études (annexe 1). Une version antérieure de ce questionnaire a été proposée aux parents étudiant dans un centre de formation ou d'éducation aux adultes afin que les conditions de passation soient optimales (annexe 2). Un autre questionnaire s'adressait à des responsables d'organisation en tant que gestionnaire de personnel (annexe 3).

L'élaboration du questionnaire s'est appuyée avant tout sur les données disponibles en Estrie ainsi que sur des sources provinciales et des démarches menées dans différentes régions du Québec (notamment le Centre-du-Québec, la Mauricie et les Laurentides).

TABLEAU 2. SOURCES UTILISÉES POUR L'ÉLABORATION DES QUESTIONNAIRES

Organisme	Titre	Type	Date
RCPECE	<i>Conciliation études-travail-famille-vie personnelle</i>	Rapport d'enquête	2004
CRÉ de l'Estrie	<i>Plan régional d'accessibilité aux services de gardes...</i>	Rapport	2008
Conseil du statut de la femme	<i>Égalité femmes/hommes. Où en sommes-nous en Estrie?</i>	Portrait statistique	2010
Ministère de l'Éducation	<i>Soutien et services offerts par les cégeps et les établissements universitaires aux étudiantes enceintes ou qui ont récemment accouché</i>	Rapport d'enquête	2004
CSN	<i>Oser la conciliation famille-travail au quotidien!</i>	Guide	2009
CSN	<i>Oser la conciliation famille-travail au quotidien! Une question d'équité et de solidarité</i>	Guide syndical	2009
Bureau de la normalisation du Québec (BNQ)	<i>Conciliation travail-famille</i>	Norme	2010
Ministère de la Famille et des Aînés (MFA)	<i>Conciliation travail-famille/Entreprises/Les outils conciliation travail-famille</i>	Site Web	Consulté en octobre 2011
MFA	<i>Un portrait statistique des familles au Québec</i>	Portrait statistique	2011
INSP, ISQ et IRSST	<i>Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail</i>	Rapport d'enquête	2011
ARUC-GATS, Diane-Gabrielle Tremblay	<i>Articulation emploi-famille : le secteur de l'économie sociale offre-t-il plus de mesures et pourquoi?</i>	Note de recherche n° 2011-4	2011
Association des familles monoparentales et recomposées La source (Centre-du-Québec)	<i>Conciliation travail-famille. Un outil profitable</i>	Guide et annexes	2009
Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Mauricie	<i>Conciliation travail-famille-études. Un portrait de la situation en Mauricie</i>	Rapport d'enquête	2009
Table employabilité femmes des Basses-Laurentides (Laurentides)	<i>Guide d'implantation de mesures de conciliation travail-famille-études-maternité</i>	Guide	2009

* Référence complète en bibliographie ou webographie

Administration du sondage et mobilisation des partenaires

Au total, 127 organisations ont été contactées au moyen d'un ou plusieurs procédés suivants : présentation à l'occasion d'une réunion, courriel, entrevue en face en face, conversation téléphonique. L'ensemble de la démarche, et en particulier la mise en ligne du sondage, a été diffusé au cours de l'hiver :

- d'abord auprès des partenaires communautaires (organismes femmes et familles);
- puis auprès des autres organismes, institutions et partenaires régionaux dans les secteurs de la santé, de l'enseignement, des syndicats, de l'agriculture, de l'économie sociale, de l'emploi, des

clientèles spécifiques (personnes handicapées, personnes proches aidantes, communautés culturelles);

- ensuite auprès des bureaux coordonnateurs des services de garde en milieu familial et de quelques centres de la petite enfance répartis dans chaque territoire de la région;
- enfin auprès des partenaires économiques (centres locaux de développement, chambres de commerce, sociétés d'aide au développement des collectivités ou centres d'aide aux entreprises).

Plusieurs de ces organisations ont accepté de diffuser l'information à leurs membres ou leur clientèle avec le moyen qu'elles jugeaient le plus approprié (bulletin d'information, courriel à la liste de membres, site Web, réseaux sociaux, affichage...).

TABLEAU 3. STRATÉGIE DE DIFFUSION DU SONDAGE

Moyen	Organisme	Période
Courriel aux membres	Centres de femmes, organismes communautaires divers (Solidarité populaire Estrie, TROVEPE, ACEF, Handicapable...), Femmessor, FJE, SATEDE, REES-Estrie, CSN (syndicats affiliés Estrie), CDC de Sherbrooke, MCCE, maison de la famille Les arbrisseaux	Novembre 2011 à janvier 2012
Intranet ou courrier interne ou affichage	ROC, Cégep de Sherbrooke, BC Fleurimont, BC Carrosse-citrouille, BC La source, CLE (Emploi-Québec)	Novembre et décembre 2011, février 2012
Distribution de questionnaires papier	CPE Fleurimont, FTQ Estrie, FCCE	Période du sondage
Accompagnement clientèle	CIME, ACEF, FCCE, Villa Marie-Claire (service scolaire)	Période du sondage
Site Web	CAFE, FEUS, CSF (Estrie), RAME, CDC de Sherbrooke, CDC L'Entre-Val	Novembre et décembre 2011
Communiqué de presse et rappel	Environ 30 médias et médias locaux du Haut-Saint-François	28-11-2011 et 12-12-2011
Entrevue radiophonique	Radio CKOI	28-11-2011 et 17-01-2012
Publicité	<i>La Tribune</i>	10-12-2011
Bulletins/journaux	<i>FEUS-Hebdo</i> , <i>Bulletin électronique du forum</i> , Bulletin du ROC, bulletin de l'UPA Estrie, <i>Bulletin du CFVSF</i> , Bulletin de la CRÉ, <i>Le reflet du lac</i> (carnet communautaire) de Magog, <i>Journal Haut-Saint-François</i> , bulletin de la FIQ	Fin novembre 2011 à début février
Réseaux sociaux (Facebook, Twitter)	Personnel du CIME, personnel de groupes communautaires, Femmes et politique municipale de l'Estrie	Novembre 2011

De plus, deux communiqués de presse ont été envoyés aux médias locaux (à la suite desquels une interview radio a été accordée à deux reprises) et une publicité est parue dans *La Tribune*. Le principal pic des réponses a été observé lors de la troisième et quatrième semaines de la mise en ligne, soit après le premier communiqué de presse et la parution de l'entrevue radiophonique.

En complément, 22 partenaires ont été interrogés (en face à face ou par téléphone) à propos du service offert, des enjeux, des projets en lien avec la conciliation travail-famille-études. Ces partenaires étaient invités à répondre au sondage en ligne destiné aux responsables d'organisation. À titre de personnes-ressources, certaines personnes ont orienté nos investigations ou notre méthodologie. Il s'agit de Diane-Gabrielle Tremblay, professeure à la TÉLUQ de l'UQAM, qui a accepté d'examiner les questionnaires du sondage et d'émettre un avis; ainsi que d'une ressource du Secrétariat à la condition féminine qui a évalué l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans les questionnaires du sondage et émis des recommandations.

Taux de participation

Concernant le sondage s'adressant à toutes les familles dont les membres ont à concilier des responsabilités familiales et professionnelles ou scolaires, l'échantillon s'avère diversifié du point de vue de la situation familiale, du type d'occupation, du territoire de résidence, des situations particulières (famille immigrante, garde partagée, enfant ayant une limitation fonctionnelle). Le nombre de réponses complètes (344) est toutefois en deçà du nombre espéré. Ces individus ont été sollicités soit indirectement par des organisations partenaires, soit directement par des médias. **Malgré la précieuse contribution de quelques partenaires, la difficulté à mobiliser largement les responsables d'organisation au projet et à intéresser des individus à répondre au sondage témoigne du fait que la conciliation famille-études-travail n'apparaît pas encore comme une priorité.** De plus, des témoignages de responsables d'organisations dédiées à une clientèle féminine ou familiale soulignent que les situations de pauvreté et de précarité vécues par de nombreuses familles font en sorte qu'elles sont davantage préoccupées par leur survie. On sait également que la méthode du sondage par questionnaire permet difficilement de rejoindre des catégories de population moins scolarisées. Cela dit, les individus qui ont entrepris de répondre l'ont fait avec sérieux. Quelques réponses seulement ont été supprimées en l'absence du profil ou des conditions de travail, ou bien en raison de l'inadéquation du profil (par exemple, personne au foyer). Généralement les personnes qui ont quitté le sondage l'ont fait après les deux questions filtres.

Concernant le sondage s'adressant uniquement aux parents étudiant dans un centre de formation professionnelle ou un centre d'éducation aux adultes, le taux de réponse a été de 85 % dans presque tous les centres de formation professionnelle et d'éducation aux adultes, dépassant ainsi les attentes. Les 128 élèves participants et participantes du Centre de formation professionnelle 24-Juin constituent à eux seuls 45 % de cet échantillon. Ces élèves sont inscrits dans les programmes suivants : soins de santé (56), coiffure et esthétique (15), cuisine d'établissement (6), pâtisserie (1), boucherie (5), comptabilité et secrétariat (29), mécanique véhicule lourd routier (5) et métiers de la construction (11). Moins de la moitié des neuf établissements visés ont utilisé le questionnaire en ligne; les autres centres préférant distribuer sa version papier.

D'une façon générale, le questionnaire est apparu adapté aux parents occupant un emploi ou faisant des études. Il pourrait être cependant amélioré pour rejoindre davantage la réalité des personnes proches aidantes, des personnes au chômage et des personnes en congé au moment de le remplir.

1.3.2 Projet pilote de sensibilisation

Note : Cette section reprend des éléments d'un rapport réalisé par le CIME.

Dans le cadre de son projet pilote de sensibilisation à une politique ou des mesures en matière de conciliation travail-famille en milieu de travail et en milieu d'études, le CIME a procédé au démarchage des centres de formation professionnelle et d'éducation aux adultes ainsi que d'entreprises réparties dans chaque territoire de la région et dans des secteurs variés du manufacturier ou des services (voir les outils du CIME en annexe).

Volet études

Concernant le volet études, des groupes de discussion auprès du personnel des établissements suivants ont complété les données obtenues au moyen du sondage.

TABLEAU 4. PROJET PILOTE DE SENSIBILISATION EN MILIEU D'ÉTUDES

Établissements	Questionnaires	Groupes de discussion
Commission scolaire de la région de Sherbrooke	141	1 groupe
Centre de formation professionnelle 24-Juin	128	7 personnes
Centre d'éducation aux adultes St-Michel	13	n/a
Commission scolaire des Sommets	77	3 groupes
Centre d'excellence de formation industrielle et centre d'éducation aux adultes de Windsor	26	5 personnes
Centre intégré de formation industrielle et centre d'éducation aux adultes de Magog	19	8 personnes
Centre de formation professionnelle l'Asbesterie et centre d'éducation aux adultes	32	7 personnes
Commission scolaire des Hauts-Cantons	52	1 groupe
Centre de formation professionnelle (CRIFA) et centre d'éducation aux adultes de Coaticook	7	1 personne
Centre de formation professionnelle et centre d'éducation aux adultes d'East Angus	9	1 personne
Centre de formation professionnelle Le Granit et centre d'éducation aux adultes de Lac-Mégantic	36	1 personne
Commission scolaire Eastern Townships School Board	8	Échange téléphonique
Centre d'éducation aux adultes New Horizon	8	1 personne

Volet entreprise

Concernant le volet entreprise, des groupes de discussion auprès du personnel et des entrevues auprès de responsables d'entreprise ont été réalisés dans le but de sensibiliser l'employeur, de l'intéresser à la démarche de groupe de discussion et de l'informer des incitatifs financiers disponibles afin de le soutenir dans la mise en place d'une politique de conciliation travail-famille. La démarche se déroule en trois temps :

1. Une rencontre avec l'employeur afin de connaître ce qui, dans l'entreprise, permet de répondre à la conciliation travail-famille;
2. La réalisation de groupes de discussion distincts travailleuses/travailleurs (durant environ une heure) comme base de départ pour examiner leurs façons de composer avec les enjeux de conciliation, leur connaissance de ce que l'entreprise met en place et leurs souhaits de changement;
3. Un retour à l'employeur afin de présenter les résultats du groupes de discussion, puis échanger sur des pistes d'action et vérifier son intérêt à aller plus loin.

La priorité a été donnée aux entreprises non syndiquées, considérant que les conventions collectives pouvaient constituer de bons outils pour répondre aux besoins de conciliation. Il a fallu plus de 572 appels avant de parler à une personne significative dans l'entreprise, soit 193 responsables. Sur les 193 personnes responsables contactées, 60 ont accepté une entrevue (dont 44 en face en face), soit environ un responsable sur trois. Même si les deux tiers de ces entrevues n'ont pas eu de suite, elles ont été une occasion de sensibilisation et d'information au sujet des possibilités de mise en place d'une politique de conciliation travail-famille. C'est également un responsable interviewé sur trois environ qui a ensuite accepté qu'un groupe de discussion soit réalisé dans son entreprise auprès du personnel. Ces 18 groupes de discussion ont rassemblé 133 individus. Malgré un taux de réponse des responsables d'entreprise satisfaisant, on peut tout de même s'étonner que la démarche n'en ait pas intéressé davantage. Il faut souligner que le temps de libération du personnel participant à un groupe de discussion était remboursé à l'employeur par Emploi-Québec Estrie, qui a ainsi contribué financièrement au projet. Il s'agit d'une contribution stratégique non prévue au départ et qui a facilité la participation des entreprises à la démarche.

TABLEAU 5. PROJET PILOTE DE SENSIBILISATION EN ENTREPRISE

	Prévu	Réalisé
	300 entreprises démarchées	193 entreprises démarchées
	100 employeurs rencontrés	60 employeurs rencontrés
	Groupes de discussion dans 30 entreprises	Groupes de discussion dans 18 entreprises
	Durée : 22 semaines	Durée : 26 semaines

Parmi les 193 entreprises contactées, les raisons suivantes ont été évoquées pour ne pas participer à la démarche pilote : manque d'intérêt, manque de temps (d'autres priorités à court et à moyen terme, comme le recrutement), existence de mesures au sein de l'entreprise qui semblent satisfaisantes, crainte de l'employeur de créer des attentes auprès de son personnel.

1.3.3 Concertation des partenaires

La concertation de partenaires sociaux, communautaires, économiques et municipaux s'est effectuée dans le cadre du second volet de la démarche visant l'élaboration d'une stratégie d'action régionale.

D'abord, une journée de réflexion organisée auprès des membres du comité orienteur élargi à quelques partenaires régionaux a rassemblé 17 personnes. Ce travail a permis de dégager des pistes d'action à partir des résultats du sondage et des domaines d'intervention et a fourni des balises encadrant les rencontres territoriales.

Ensuite, un groupe de discussion a été organisé dans chacune des MRC et dans la ville de Sherbrooke, soit 7 rencontres territoriales, au printemps 2012 (voir le tableau 6). Ces rencontres duraient environ deux heures et suivaient un déroulement identique (voir le guide d'animation en annexe). Sur les 220 personnes invitées, 45 ont effectivement participé à un groupe de discussion, soit un taux de participation de 20 %. La participation à ces rencontres a été inégale d'un territoire à l'autre, et de nombreuses relances téléphoniques ont été nécessaires. Les 42 organisations différentes représentées lors de ces rencontres sont répertoriées en annexe.

TABLEAU 6. CALENDRIER DES RENCONTRES TERRITORIALES

Lieu et territoire	Date
Sherbrooke, Sherbrooke	Lundi 30 avril, 9 h-11 h
Windsor, Val-Saint-François	Lundi 30 avril, 13 h 30-15 h 30
Lac-Mégantic, Le Granit	Mardi 1er mai, 10 h-12 h
East Angus, Haut-Saint-François	Jeudi 3 mai, 9 h 30-12 h
Coaticook, Coaticook	Vendredi 11 mai, 9 h 30-11 h 30
Asbestos, Les Sources	Mardi 22 mai, 9 h 30-11 h 30
Magog, Memphrémagog	Mardi 5 juin, 10 h-12 h

Enfin, une réunion du comité orienteur élargie aux personnes ayant participé aux rencontres territoriales a rassemblé 20 personnes en septembre 2012. Cette réunion a permis de valider auprès de ces partenaires les orientations et les priorités d'action de la future stratégie d'action de la région en matière de conciliation famille-études-travail et d'en préciser la faisabilité : moyens d'action, calendrier, organisations responsables et partenaires à interpeller, cibles à atteindre. Chaque représentante et représentant présents ont été invités à indiquer le ou les moyens d'action que son organisation était susceptible d'entreprendre.

1.4 Activités réalisées

Les tableaux 7 et 8 détaillent les activités réalisées par ConcertAction femmes Estrie (CAFE) et le CIME durant l'ensemble du projet, soit du 1^{er} septembre 2011 au 31 mars 2012, puis du 1^{er} avril au 10 octobre 2012.

TABLEAU 7. LISTE DES PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES DU 1^{er} SEPTEMBRE 2011 AU 31 MARS 2012

Organisme	Activités	Périodes	Résultats
CAFE et CIME	Réunion interne et réunion d'équipe	Hebdomadaire/mensuelle	
CAFE, CIME et autres membres	Rencontre du comité orienteur	19 octobre 2011 31 janvier 2012	Diaporamas
CAFE	Présentation aux membres de CAFE et aux membres du ROCFE	6 octobre 2011 9 novembre 2011	
CAFE	Préparation (définition du mandat, recherche, lecture...)	Septembre	
CAFE	Documentation (statistiques, études, initiatives...)	En continu	
CAFE et CIME	Élaboration des outils d'enquête	Septembre et octobre	Questionnaires, guides d'animation
CIME	Mise en ligne du sondage (volet études)	Du 3 octobre au 2 décembre 2011	285 réponses complètes
CIME	Projet pilote de sensibilisation en milieu de formation (conciliation famille-études)	Du 8 novembre au 16 décembre 2011	6 groupes de discussion auprès de 31 membres du personnel
CIME	Projet pilote de sensibilisation en entreprise (conciliation famille-travail)	Du 19 septembre 2011 au 23 mars 2012	60 employeurs 18 groupes de discussion auprès de 133 membres du personnel
CAFE	Mise en ligne du sondage (individus et organisations)	8 novembre 2011 au 10 mars 2012	437 réponses complètes
CAFE	Entrevues (personnes-ressources)	Octobre à janvier	25 comptes rendus
CAFE	Diffusion du sondage et de la démarche de portrait (démarchage téléphonique, courriels, envois postaux)	Octobre à février	Textes de communication Répertoire Excel de coordonnées (127 organisations)
CAFE	Inventaire des politiques familiales	Janvier	Grille d'analyse
CAFE	Proposition de communication des résultats au colloque annuel de l'ARUC-GATS	Février	Proposition de communication
CIME	Retour à l'employeur (présentation de l'analyse du groupe de discussion auprès du personnel)	Octobre 2011 à mars 2012	5 entreprises sur 18
CIME	Présentation de l'analyse des groupes de discussion auprès des directions de centres de formation professionnelle et d'éducation aux adultes	Mars 2012	1 centre sur 5
CAFE et CIME	Saisie de questionnaires papier, nettoyage et analyse des données	Février et mars	Tableaux et graphiques Excel ou PDF
CAFE	Préparation de la journée de réflexion du comité orienteur (3 avril 2012) sur les pistes de solution	Mars	Guide d'animation Diaporama
CAFE	Conception et organisation de rencontres territoriales sur les pistes de solution	Février et mars	Guide d'animation Dates de rencontres
CAFE et CIME	Rédaction du rapport d'étape	Mars	Rapport d'étape

TABLEAU 8. LISTE DES PRINCIPALES ACTIVITÉS RÉALISÉES DU 1^{er} AVRIL 2012 AU 10 OCTOBRE 2012

Organisme	Activités	Périodes	Résultats
CAFE	Réunion interne et présentation aux membres de CAFE	trimestrielle/ 24 avril 2012	
CAFE, CIME et autres membres	Rencontre du comité orienteur	3 avril 2012 (journée de réflexion) 21 juin 2012 (bilan de la tournée) 6 septembre 2012 (comité élargi sur la stratégie) 10 octobre 2012 (finalisation de la stratégie)	Diaporamas Comptes rendus Stratégie
CAFE	Documentation (initiatives et statistiques)	Mai à juin	Documentation (clé USB)
CIME	Retour à l'employeur (présentation de l'analyse du groupe de discussion auprès du personnel)	Avril et mai 2012	13 entreprises sur 18
CIME	Présentation de l'analyse des groupes de discussion auprès des directions de centres de formation professionnelle et d'éducation aux adultes	Octobre et novembre 2012	4 centres sur 5 (voir nouveau projet d'implantation)
CAFE	Réalisation de rencontres territoriales sur les pistes de solution	Fin avril à début juin	7 groupes de discussion auprès de 45 partenaires locaux
CAFE	Mise à jour du répertoire des coordonnées à la suite de la tournée	Juin 2012	Répertoire à jour
CAFE	Approfondissement des analyses, corrections et rédaction du rapport final (portrait et stratégie)	Juin à octobre	Rapport final et diaporama

2. Portrait de la conciliation en Estrie

Cette section rend compte du volet 1 de la démarche en matière de conciliation famille-études-travail en Estrie, soit du portrait de la situation chez des familles, dans des organisations et en entreprise. Ce portrait porte sur un échantillon total de 904 personnes, parents travailleurs, parents étudiants, chefs d'entreprise, responsables d'organisation ou gestionnaires de personnel.

2.1 Situation, préoccupations et besoins chez des familles

Ce sont 629 individus ayant des responsabilités à la fois familiales et professionnelles ou scolaires qui ont répondu au sondage en ligne destiné aux individus (voir questionnaires en annexe). Cet échantillon total se compose très majoritairement de femmes, ce qui vient confirmer qu'elles se sentent particulièrement concernées par la conciliation. On note un bon taux de réponse chez les populations suivantes :

- parents ayant des enfants d'âge préscolaire (53 %),
- familles monoparentales (21 %),
- personnes immigrantes (9 %),
- personnes ayant des horaires de travail atypiques (22 % des personnes actives de l'échantillon), principalement des femmes travaillant le soir ou la fin de semaine.

Cet échantillon comporte en revanche peu d'individus au chômage, de personnes sans diplôme, de personnes proches aidantes, de personnel des secteurs primaires et secondaires.

Les échantillons recueillis par CAFE et par le CIME diffèrent selon l'occupation des répondantes et répondants : le premier se compose essentiellement de parents travailleurs (à 80 %) tandis que le second se compose exclusivement de parents étudiants dans un centre de formation professionnelle ou dans un centre d'éducation aux adultes. Ce dernier échantillon comporte donc des parents plus jeunes et au revenu familial plus modeste. Par contre, la composition selon le sexe, la situation familiale, le mode de garde des enfants est similaire dans les deux échantillons (voir le tableau 9).

2.1.1 Caractéristiques de l'échantillon de familles

Le sexe, l'âge, la situation familiale

L'échantillon des 629 individus se compose à 85 % de femmes. Plus de la moitié des individus ont moins de 35 ans (soit 62 %). Sur le plan de la situation familiale, 64 % des individus vivent en couple et 21 % sont des parents seuls. Il y a en proportion trois fois plus de femmes que d'hommes (23,5 % contre 8 %) de notre échantillon qui sont à la tête d'une famille monoparentale. Les familles recomposées représentent 3 % de notre échantillon.

On compte 72 % de parents avec un ou deux enfants qui vivent sous leur toit. Un peu plus de la moitié des répondantes et répondants ont des enfants d'âge préscolaire, dont 53 % des femmes et 56,5 % des hommes. La garde partagée concerne 10 % des parents.

TABLEAU 9. CARACTÉRISTIQUES DES ÉCHANTILLONS DU SONDAGE EN LIGNE*

		n = 344				n = 285				Total = 629	
		F	F%	H	H%	F	F%	H	H%	T	T%
Sexe	Femme	297	86%	–	–	234	82%	–	–	531	85%
	Homme	–	–	41	12%	–	–	51	18%	92	15%
Âge	35 ans et moins	178	60%	21	51%	160	68%	28	55%	387	62%
	Plus de 35 ans	119	40%	20	49%	74	32%	23	45%	236	38%
Situation familiale	En couple avec enfant	209	70%	32	45%	126	54%	37	73%	404	64%
	Famille monoparentale	57	19%	3	7%	68	29%	4	8%	132	21%
	Famille recomposée	17	6%	2	5%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	19	3%
	Autre	14	5%	4	10%	40	17%	10	20%	68	11%
Nbre d'enfants vivant sous son toit	1 enfant	94	32%	12	29%	80	34%	15	30%	201	32%
	2 enfants	132	44%	16	39%	79	34%	23	46%	250	40%
	3 enfants et plus	66	22%	12	29%	50	22%	9	18%	137	22%
	Aucun	5	2%	1	2%	23	10%	3	6%	9	14%
Âge des enfants	0 à 5 ans (préscolaire)	151	51%	20	49%	129	55%	32	63%	332	53%
	6 à 12 ans (primaire)	100	34%	14	34%	100	43%	25	49%	239	38%
	13 à 17 ans (secondaire)	36	12%	5	12%	52	22%	9	18%	102	16%
	18 ans et plus	5	2%	1	2%	15	6%	4	8%	25	4%
Parents ayant la garde partagée d'un ou plusieurs enfants		38	13%	7	17%	11	5%	7	14%	63	10%
Parents d'enfant ayant une limitation fonctionnelle		28	9%	1	2%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	29	5%
Mode de garde	Aucun	46	15%	10	24%	122	52%	28	55%	206	33%
	Subventionné (7 \$)	150	51%	24	59%	88	38%	18	35%	280	45%
	Privé	43	14%	4	10%	16	7%	5	10%	68	11%
	En milieu scolaire	91	31%	10	24%	61	26%	12	23%	174	28%
	Autres	108	36%	13	32%	4	2%	0	0%	125	20%
Personnes proches aidantes		8	3%	2	5%	23	10%	9	18%	42	7%
Personnes immigrantes		24	8%	3	7%	19	8%	10	20%	56	9%
Niveau de scolarité	Études primaires	4	1%	0	0%	–	–	–	–	4	1%
	Études secondaires	27	9%	1	2%	59	27%	14	28%	101	16%
	Études professionnelles	41	14%	1	2%	171	74%	36	72%	219	35%
	Études collégiales	102	34%	8	20%	–	–	–	–	110	18%
	Études universitaires	123	41%	31	76%	–	–	–	–	154	25%
Revenu familial annuel brut	Moins de 20 000 \$	59	20%	5	12%	122	52%	23	45%	209	33%
	Entre 20 000 \$ et 39 999 \$	63	21%	7	17%	64	27%	16	31%	150	24%
	Entre 40 000 \$ et 59 999 \$	62	21%	6	15%	28	12%	6	12%	102	16%
	Entre 60 000 \$ et 79 999 \$	49	16%	10	24%	8	3%	5	10%	72	11%
	80 000 \$ et plus	64	22%	13	32%	7	3%	1	2%	85	14%
Exercice ou recherche d'un emploi	233	78%	37	90%	69	29%	18	35%	362	58%	
	Travail à temps plein	156	67%	29	78%	0	0%	0	0%	186	51%
	Travail à temps partiel	77	33%	8	22%	69	100%	18	100%	172	48%
	Travail autonome	24	10%	0	0%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	24	7%
	Travail atypique (soir, nuit, fin de semaine, sur appel...)	70	30%	8	22%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	78	22%
	Adhésion à un syndicat	75	32%	12	32%	–	–	–	–	88	24%
Aux études	119	40%	13	32%	234	82%	51	18%	417	66%	
	Études à temps plein	73	61%	9	69%	170	73%	41	80%	293	70%
	Études à temps partiel	46	39%	4	31%	60	26%	9	18%	119	29%
Personnes qui travaillent seulement		168	57%	28	68%	–	–	–	–	201	32%
Personnes qui étudient seulement		54	18%	4	10%	165	70%	33	65%	256	41%
Personnes qui travaillent et étudient		65	22%	9	22%	69	29%	18	35%	161	26%
Lieu de résidence	MRC Coaticook	25	8%	3	7%	2	1%	2	4%	32	5%
	MRC Haut-Saint-François	20	7%	2	5%	22	9%	2	4%	46	7%
	MRC Le Granit	19	6%	0	0%	17	8%	6	12%	42	7%
	MRC Les Sources	27	9%	3	7%	26	11%	1	2%	57	9%
	MRC Memphrémagog	19	6%	2	5%	26	11%	5	10%	52	8%
	Sherbrooke	165	56%	27	66%	83	35%	23	45%	298	47%
	MRC Val-Saint-François	17	6%	4	10%	30	13%	3	6%	54	9%
	Autres régions	5	2%	0	0%	15	6%	5	10%	25	4%

* Dans le cas de réponses à choix non multiples, certaines sommes ne correspondent pas à l'échantillon total ou à 100 % en raison de non-réponses ou de réponses autres.

Le mode de garde

Le mode de garde à l'enfance le plus utilisé est la garde subventionnée, en installation ou en milieu familial (45 %), dans une proportion moindre toutefois chez les parents en formation professionnelle ou éducation aux adultes (37 %) que chez les parents principalement travailleurs de l'échantillon recueilli par CAFE (51 %). La garderie privée ou le milieu familial privé sont utilisés par 11 % des individus. Parmi les autres modes de garde utilisés, la garde au domicile par un proche et la garde chez un proche sont les plus populaires. D'autres modes de garde sont utilisés : la garde par une ou un aîné; le recours au voisinage. De plus 28 % des individus utilisent la garde en milieu scolaire. Enfin, 33 % des individus n'utilisent aucun mode de garde, vraisemblablement parce qu'un parent est à domicile ou que les enfants sont suffisamment grands pour se garder seuls pour ce qui est des individus qui ont encore des enfants sous leur toit. À noter que 14 % des individus ne déclarent aucun enfant qui vit sous leur toit.

Le transport

Le mode de transport utilisé par les individus de l'échantillon est principalement l'automobile en tant que conducteur (495, soit 79 %). Seulement quelque 40 individus (6 %) déclarent l'utiliser en tant que passagers. Quelques-uns, sans doute conducteurs ou passagers, précisent cependant covoiturer. Quelques autres indiquent travailler à la maison et donc ne pas se déplacer. Parmi les 60 individus qui utilisent les transports en commun (9,5 %), tous résident à Sherbrooke et la quasi-totalité (55) sont des femmes. Comme une forte majorité de ces usagères et usagers du transport en commun poursuivent leurs études, ils sont un peu plus jeunes. De plus, 39 personnes se déplacent principalement à pied (6 %). Concernant le temps de transport, les trois quarts des individus estiment se rendre à leur travail ou à leur établissement scolaire en moins de 30 minutes (473, soit 75 %).

Un peu plus de la moitié des répondants (328, soit 52 %) estime consacrer moins de 2 heures par semaine au transport des personnes à leur charge. Une minorité (73, soit 12 %) déclare consacrer au moins 5 heures à ce type de déplacement.

Le revenu et l'appartenance socioprofessionnelle

Étant donné la proportion importante de personnes aux études (66 % de l'échantillon), on ne sera pas étonné de constater que le tiers des répondantes et répondants déclarent un revenu familial annuel brut inférieur à 20 000 \$. Cette proportion s'élève même à la moitié chez les élèves suivant une formation professionnelle ou à l'éducation aux adultes (145 sur 285, soit 51 % de ces élèves).

Les parents principalement travailleurs (échantillon CAFE) se répartissent de façon plus uniforme selon les tranches de revenu familial. Par ailleurs, les 297 femmes de cet échantillon appartiennent à des milieux socioprofessionnels et socioéconomiques variés tandis que les 41 hommes sont en grande majorité des pères ayant fait des études universitaires, vivant en couple et résidant à Sherbrooke.

Les conditions de travail

L'échantillon global se compose de 362 personnes qui occupent ou recherchent un emploi, soit 58 %, à part presque égale à temps plein et à temps partiel.

Si l'on considère seulement l'échantillon des 344 individus pour lequel des détails sur les conditions de travail ont été recueillis, la proportion des travailleuses et travailleurs s'établit à 78 % (sur 275), dont 68 % à temps plein. Les personnes au chômage sont peu nombreuses. La majorité (112) travaillent entre 30 et 35 heures par semaine, soit 41 % des personnes actives de l'échantillon. Elles sont 28 % (76) à travailler plus de 35 heures.

Une proportion un peu plus élevée (85, soit 31 %) occupe un emploi à temps partiel, soit moins de 30 heures par semaine. Dans cet échantillon, 33 % des mères travaillent à temps partiel contre 22 % des pères. Les trois quarts de l'échantillon déclarent occuper un emploi régulier (207) et la plupart ont un statut salarié. Les 24 individus qui déclarent exercer un travail autonome, soit 9 % des 275 individus qui travaillent, sont de sexe féminin. Bien que tous les secteurs d'activité soient représentés, les principaux concernent les services communautaires (62, soit 23 %), la santé et les services sociaux (46, soit 17 %), les services d'enseignement (44, soit 16 %), les autres services aux entreprises et aux individus (40, soit 15 %) et les services publics (30, soit 11 %). On note tout de même 16 individus travaillant dans le commerce, soit 6 %.

Plus du quart des travailleuses et travailleurs de cet échantillon (344) ont des horaires que l'on peut qualifier d'atypiques, soit des horaires de soir, de nuit, de fin de semaine mais aussi des horaires rotatifs, des heures de travail coupées ou sur appel. Les professions exercées concernent aussi bien les domaines des soins infirmiers, la médecine, les services sociaux que l'agriculture, le commerce, la restauration ou encore les postes de direction. Le secteur de la santé et des services sociaux reste néanmoins le plus représenté avec 27 individus. Il semble y avoir diverses catégories de travail atypique : on y trouve autant des personnes travaillant au moins 38 heures par semaine (20 sur 78) que des personnes travaillant à temps partiel (43 sur 78). Il faut préciser que 34 individus étudient également. Sur les 24 travailleuses autonomes de l'échantillon, 11 ont des horaires atypiques. Enfin, la plupart des personnes ayant des horaires atypiques sont scolarisées (niveau collégial pour 27 et niveau universitaire pour 35).

Par ailleurs, un quart des parents déclarent travailler, la plupart à temps partiel, tout en suivant des études : 161 sur 629, soit 26 % de l'échantillon.

Les conditions d'études

À l'image de l'échantillon global, la représentation féminine s'élève à 85 % chez notre population étudiante. Un peu plus des deux tiers des élèves ont 35 ans et moins (288 sur 417, soit 69 %) et les trois quarts déclarent un revenu familial annuel inférieur à 40 000 \$ (314 sur 417, soit 75 %).

Parmi les 417 élèves, la majorité étudient à temps plein (70 %). Ils étudient principalement au cégep de Sherbrooke ou à l'Université de Sherbrooke ou dans un programme d'études professionnelles (181, soit 43 % des élèves). Seulement 29 élèves (7 %) étudient à temps plein dans un centre d'éducation aux adultes. Parmi les parents qui étudient à temps partiel, 20 % (24 sur 119) sont inscrits dans un programme d'études professionnelles et 37 % (44 sur 119) étudient dans le but d'obtenir leur diplôme d'études secondaires (DES).

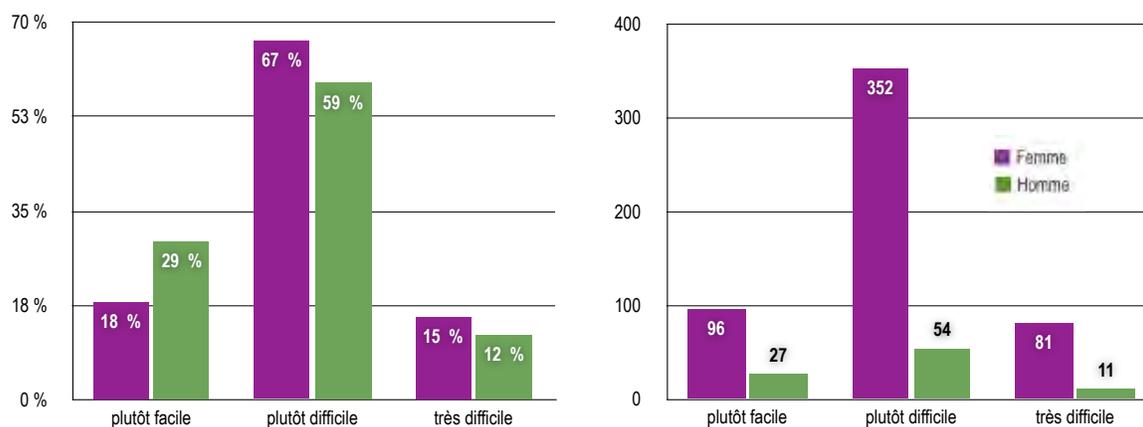
Les revenus d'une bonne partie des élèves proviennent d'un prêt (178, soit 43 %) ou de bourses (160, soit 38 %). Mis à part les revenus de travail, certaines personnes mentionnent recevoir d'autres formes d'aide gouvernementale (allocations familiales et programmes d'Emploi-Québec). Ainsi, 59 femmes et 14 hommes bénéficient d'un programme de subvention avec Emploi-Québec .

2.1.2 Difficultés de conciliation

Pour la grande majorité des parents et les quelques personnes aidantes de l'échantillon, il est « plutôt difficile » de concilier la famille avec le travail ou les études (406, soit 65 %). Plusieurs estiment même que cette conciliation est « très difficile » (94, soit 15 %). Les femmes déclarent éprouver plus de difficultés que les hommes : 81 % des femmes déclarent que la conciliation est « plutôt difficile » ou « très difficile » (433 sur 531), contre 71 % des hommes (65 sur 92).

L'âge semble peu influencer sur le fait d'éprouver ou non des difficultés à concilier (318 personnes de 35 ans et moins sur 387, soit 82 %, déclarant la conciliation plutôt ou très difficile contre 182 sur 236 des plus de 35 ans, soit 78 %). De même, on n'observe pas de différences significatives dans les réponses selon l'âge des enfants.

GRAPHIQUE 1. DIRIEZ-VOUS QUE LA CONCILIATION FAMILLE-ÉTUDES-TRAVAIL, C'EST..., SELON LE SEXE

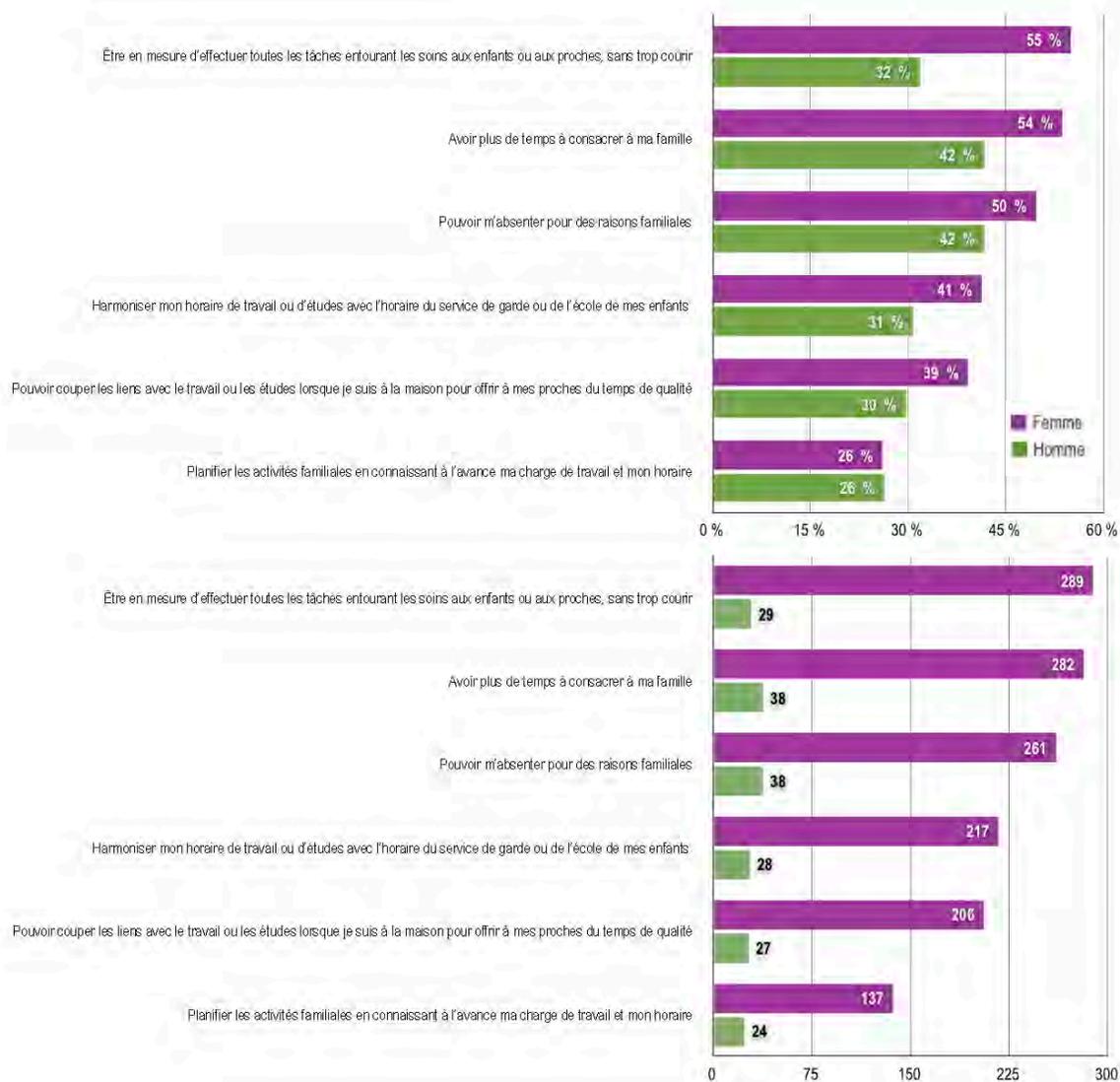


Parmi les difficultés majeures sélectionnées par les répondantes et répondants, un peu plus de la moitié manquent de temps pour leur famille (320 sur 616) et font toutes leurs tâches à la course (318 sur 616), rythme de vie générant donc du stress. Femmes et hommes s'entendent pour placer ces difficultés majeures parmi les trois premières positions avec la difficulté à s'absenter pour des raisons familiales.

Le graphique 2 montre la répartition des difficultés majeures selon le sexe. L'écart entre les femmes et les hommes est le plus important concernant la difficulté à effectuer toutes les tâches sans trop courir (55 % contre 32 % ont coché cette difficulté) et dans une moindre mesure le manque de temps à consacrer à sa famille (54 % contre 42 %). L'harmonisation entre les horaires de travail ou d'études et du service de garde ainsi que la capacité à couper les liens avec le travail ou les études une fois à la maison semblent également concerner davantage les femmes. Femmes et hommes se rejoignent davantage quant à la difficulté à pouvoir s'absenter pour des raisons familiales. Cette difficulté est placée en première position par les étudiantes et étudiants, dans des proportions semblables, suivant une formation professionnelle ou aux adultes (161 sur 285). On observerait ainsi une moindre différence entre les sexes en milieu d'études.

La difficulté à « Planifier les activités familiales en connaissant à l'avance ma charge de travail et mon horaire » arrive en dernière position aussi bien chez les femmes que chez les hommes. De même, pour les personnes de 35 ans et moins par rapport à celles de plus de 35 ans. Tous sexes et âges confondus, un peu plus du quart des personnes de l'échantillon la mentionnent (161, soit 26 %). Enfin, des difficultés financières sont invoquées par quelques personnes ayant coché la catégorie « Autre ».

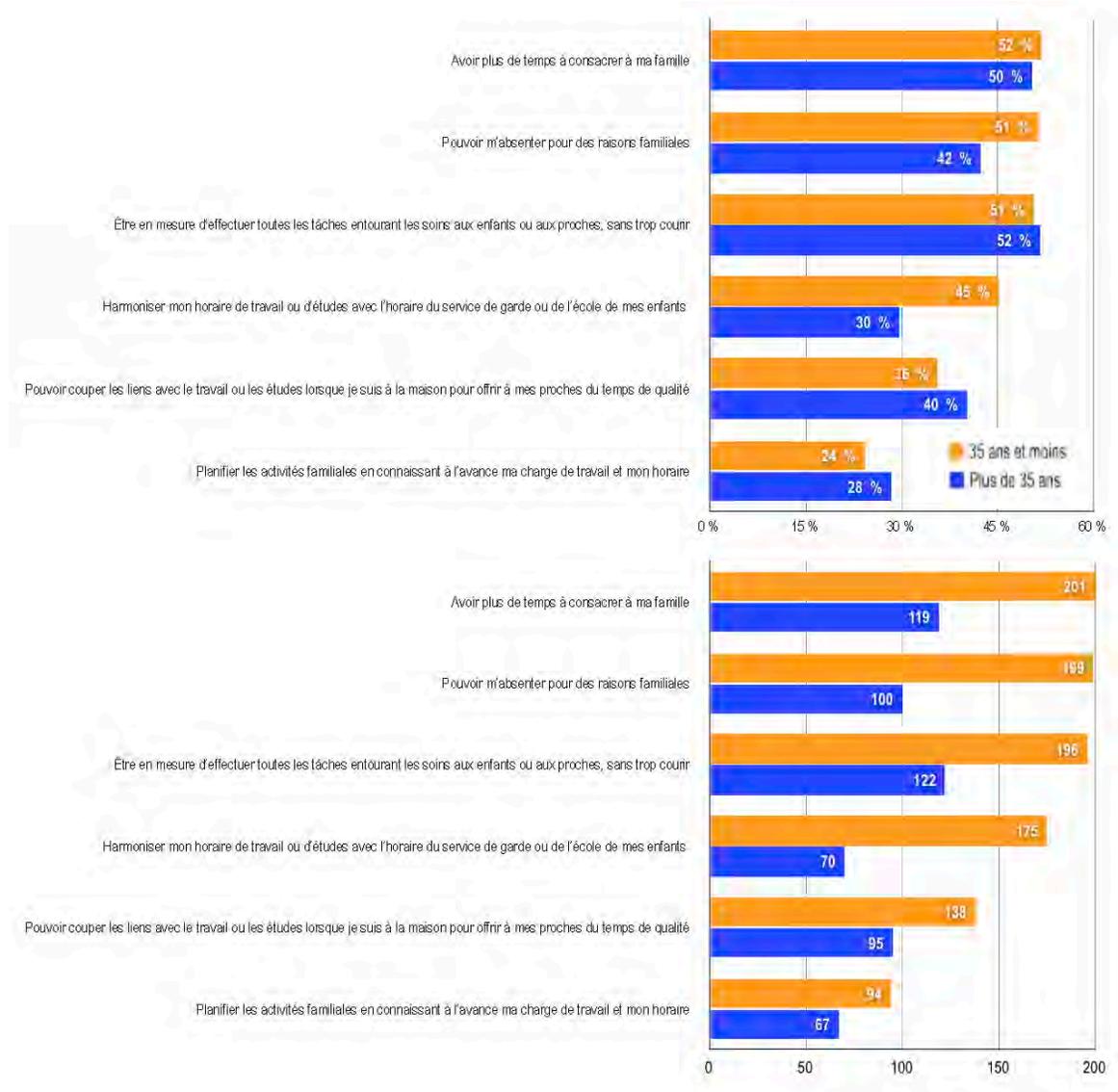
GRAPHIQUE 2. DIFFICULTÉS MAJEURES EN MATIÈRE DE CONCILIATION FAMILLE-ÉTUDES-TRAVAIL SELON LE SEXE



Le graphique 3 montre que l'âge des répondants influe peu sur les difficultés liées au manque de temps et au rythme de vie élevé. Par contre, l'harmonisation des horaires touche 45 % des 35 ans et moins contre 30 % des plus de 35 ans. Rappelons que les personnes en formation professionnelle et aux adultes placent cette difficulté au premier rang et que la proportion des 35 ans et moins y est importante. De même, la difficulté à s'absenter pour des raisons familiales touche 51 % des 35 ans et moins contre 42 % des plus de 35 ans. Les plus jeunes parents en emploi ou aux études de notre échantillon auraient-ils moins accès à une flexibilité de leurs horaires? Ces personnes sont aussi celles qui sont le plus susceptibles d'avoir des enfants d'âge préscolaire et donc sans doute les plus susceptibles de devoir s'absenter en cas de maladie d'un enfant par exemple. Cela semble en effet le cas pour les parents étudiant dans un centre de formation professionnelle ou un centre d'éducation aux adultes. Parmi ceux qui ont des enfants d'âge préscolaire, 58 % mentionnent la difficulté à s'absenter pour des raisons familiales (93 sur 161) et 50 % mentionnent la difficulté d'harmonisation des horaires (80 sur 161). Par contre, les parents principalement travailleurs qui ont des enfants d'âge préscolaire ne mentionnent pas plus que l'ensemble des répondants ce type de difficultés. Ces parents

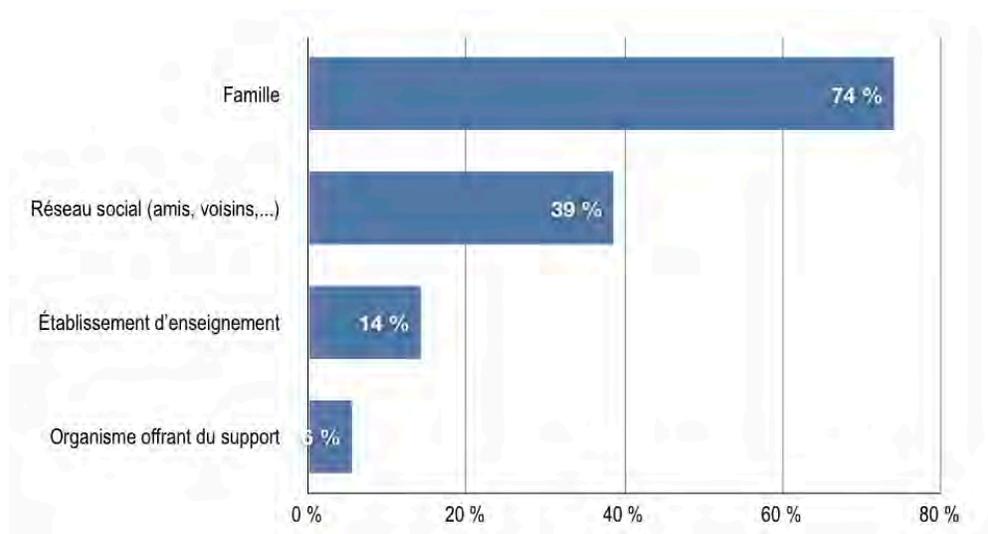
travailleurs semblent ressentir encore plus la pression du temps : 68 % d'entre eux (117 sur 171) citent le manque de temps et 65 % d'entre eux (111 sur 171), la difficulté à effectuer toutes les tâches sans trop courir. Ils déclarent à 84 % trouver que la conciliation est difficile ou très difficile (143).

GRAPHIQUE 3. DIFFICULTÉS MAJEURES EN MATIÈRE DE CONCILIATION FAMILLE-ÉTUDES-TRAVAIL SELON L'ÂGE



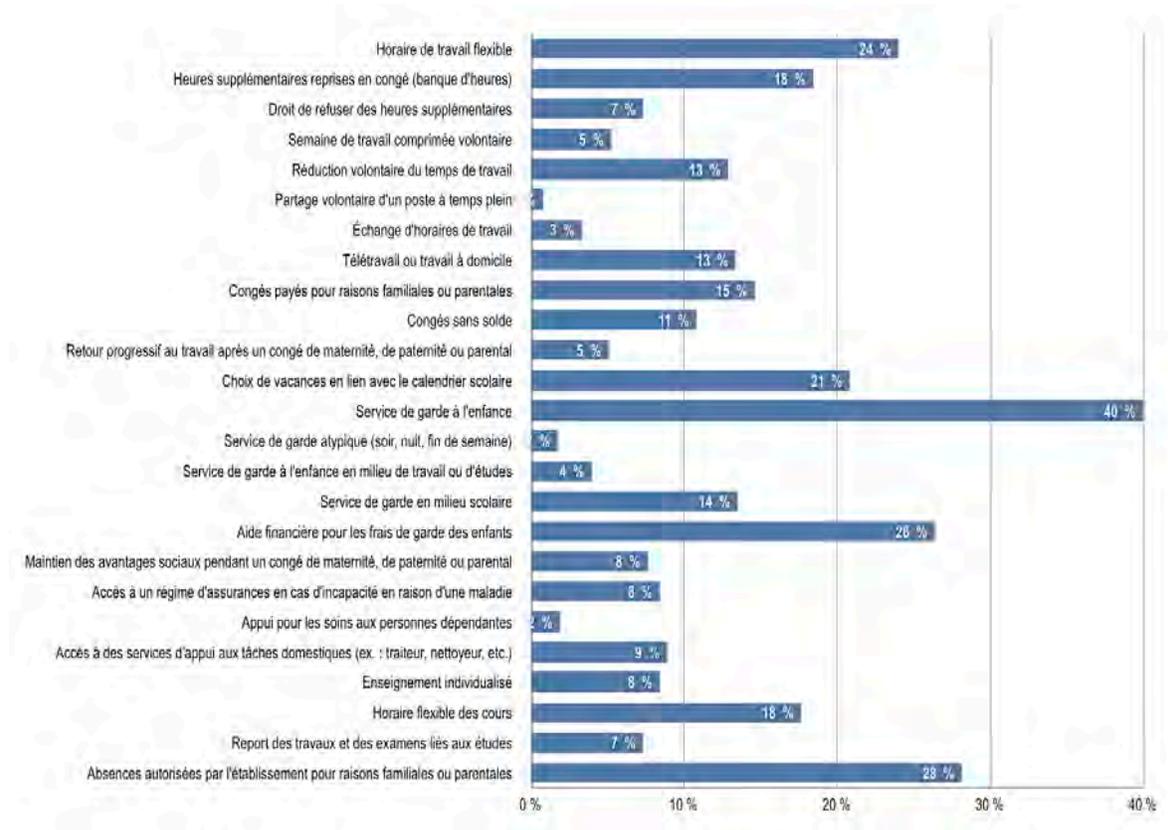
En cas de difficultés, le recours à la famille arrive largement en tête chez l'ensemble des répondantes et répondants (466 sur 629), comme l'illustre le graphique 4 de la page suivante. Vient ensuite le recours au réseau social (243), à l'établissement d'enseignement (90) et aux organismes offrant du support (35).

GRAPHIQUE 4. RESSOURCES UTILISÉES EN CAS DE DIFFICULTÉS



Les moyens utilisés pour concilier ainsi que les mesures souhaitées étant différents selon que l'on évolue en milieu de travail ou en milieu d'études; les deux sections suivantes distinguent les principaux moyens et souhaits. Le graphique 5 contient la liste complète des mesures ou services proposés dans le questionnaire.

GRAPHIQUE 5. LISTE DES MESURES OU SERVICES **UTILISÉS** POUR FACILITER LA CONCILIATION



2.1.3 Conciliation famille-travail et famille-études-travail : moyens spécifiques et besoins

Note : Cette section détaille des résultats qui portent sur l'échantillon des 344 répondants (voir tableau 8).

La grande majorité des parents ou personnes proches aidantes déclarent arriver tout de même à concilier (225, soit 65 %). Les hommes déclarent y arriver dans une proportion un peu plus importante que les femmes (78 % contre 64 %), de même que les personnes les 35 ans et plus de cet échantillon. Ainsi, 70 % des personnes de plus de 35 ans (97 sur 139) ont le sentiment de parvenir à bien concilier famille et travail ou études, tandis que c'est le cas de 63 % des 35 ans et moins (125 sur 199). Indépendamment de la pression temporelle et de la culpabilité que les individus peuvent ressentir, ils disposent de certaines ressources et de certains moyens.

Les ressources et les moyens

Tout d'abord, le recours à la famille pour parvenir à concilier est généralisé. Plus du tiers des répondantes et répondants ont recours à des membres de la famille autres que les grands-parents (135, soit 39 %). Près des deux tiers s'appuient sur l'aide des **grands-parents** (225, soit 65 %). Les personnes qui y ont recours ne se distinguent ni par leurs conditions de travail ou d'études, ni par les moyens de conciliation utilisés ni par les mesures souhaitées. Elles ont par ailleurs également recours aux autres membres de la famille, au service de garde et à leur réseau social. Elles ne se distinguent pas davantage selon leur sexe. En revanche, elles paraissent sensiblement plus jeunes (66 % ont 35 ans ou moins; 149 sur 225) par rapport à l'échantillon total. Surtout, ces personnes vivent plus fréquemment avec deux enfants, soit 49 % (109 sur 225).

La moitié des personnes placent le service de garde en deuxième position des ressources utilisées en cas de difficultés (178, soit 52 %). Le réseau social arrive en troisième position (140, soit 41 %), principalement pour la garde des enfants et dans une moindre mesure pour le transport. L'établissement d'enseignement est sollicité par 16 % des personnes (56), avant tout pour l'aide aux devoirs, mais aussi pour la garde d'enfants et le transport. Peu de personnes ont recours à un organisme qui offre du support (22, soit 6 %), de même qu'à l'entreprise (18,5 %). Lorsque c'est le cas, c'est essentiellement pour obtenir de l'aide aux tâches domestiques. D'ailleurs, quelques personnes précisent dans la catégorie « Autre » avoir recours à une femme de ménage.

Le tableau 10 détaille les ressources utilisées selon le sexe des répondants. Le sexe des personnes semble influencer seulement pour l'aide aux tâches domestiques auprès d'une entreprise ou d'un organisme, aide déclarée essentiellement par quelques femmes.

Ainsi, l'aide est sollicitée avant tout pour la garde des enfants, puis pour le transport, les devoirs des enfants scolarisés et la réalisation des tâches domestiques. Seulement 18 % des personnes n'ont recours à aucune ressource pour la garde des enfants (16 sur 89). D'une façon générale, 26 % des individus ne disposent d'aucune ressource (89 sur 344).

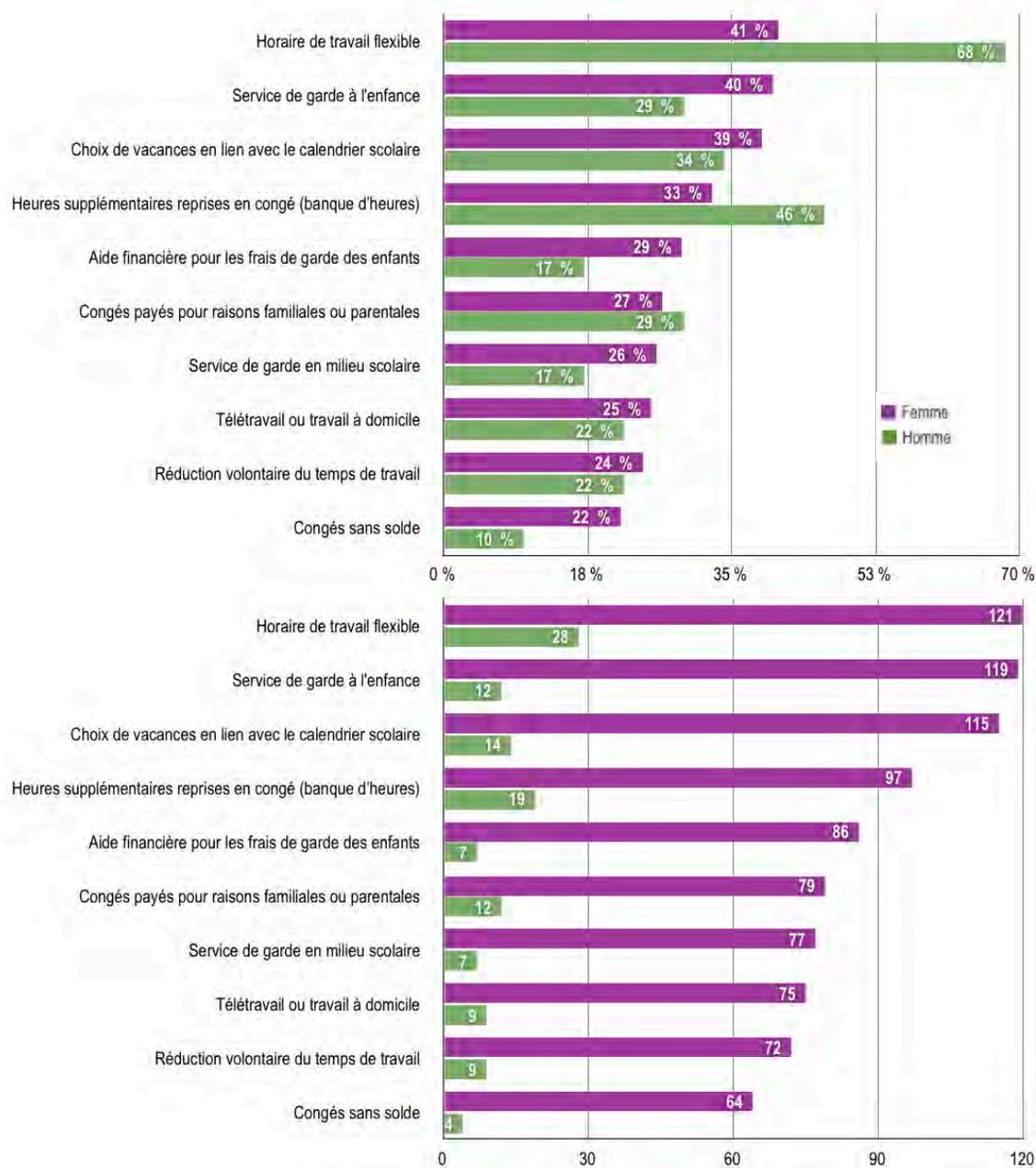
TABLEAU 10. RESSOURCES UTILISÉES SELON LES PRINCIPAUX BESOINS (n = 344)

	Femmes		Hommes	
	nbre	%	nbre	%
Famille (autre que grands-parents)	115	40%	15	38%
• Garde d'enfants	96	83%	12	80%
• Aide domestique	21	18%	3	20%
• Aide aux devoirs	13	11%	4	27%
• Transport	27	23%	2	13%
Grands-parents	193	67%	28	72%
• Garde d'enfants	187	97%	26	93%
• Aide domestique	22	11%	6	21%
• Aide aux devoirs	9	5%	1	36%
• Transport	66	34%	9	32%
Réseau social (amis, voisins, etc.)	121	42%	18	46%
• Garde d'enfants	99	82%	15	83%
• Aide domestique	7	6%	3	17%
• Aide aux devoirs	9	7%	0	0%
• Transport	37	31%	4	22%
Entreprise	14	5%	3	8%
• Aide domestique	12	86%	1	33%
Service de garde	153	53%	23	59%
• Garde d'enfants	149	97%	19	83%
Établissement scolaire	46	16%	8	21%
• Garde d'enfants	15	33%	2	25%
• Aide aux devoirs	25	54%	5	63%
• Transport	8	17%	1	13%
Organisme	21	7%	0	0%
• Garde d'enfants	6	29%	0	0%
• Aide domestique	11	52%	0	0%
Total des individus	288	100%	39	100%

L'**horaire de travail flexible** est le moyen le plus fréquemment utilisé par les répondantes et répondants de l'échantillon de 344 individus principalement en emploi. Parmi les 25 choix de mesures ou services proposés pour concilier famille-études-travail, c'est la mesure que déclarent utiliser 43 % des individus. Viennent ensuite à 38 % le service de garde à l'enfance et le choix de vacances en lien avec le calendrier scolaire. Notons que le télétravail serait utilisé par un quart de cet échantillon. Signalons également des mesures ou services marginalement utilisés : partage volontaire de poste, service de garde atypique, appui pour les soins aux personnes dépendantes, enseignement individualisé.

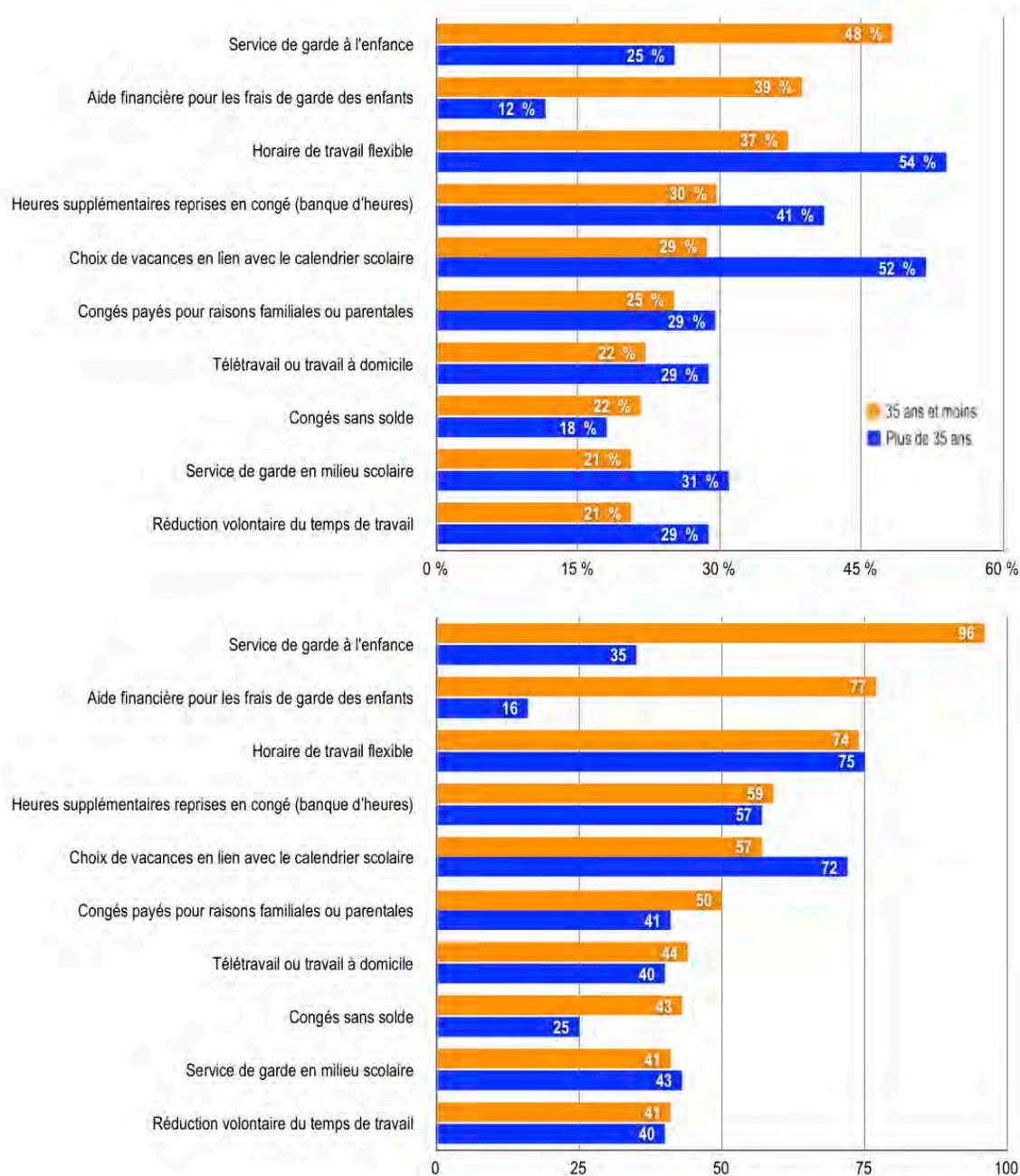
Le graphique 6 illustre quelques différences entre les sexes, bien que le faible échantillon masculin implique des interprétations prudentes. Les hommes (dans l'ensemble plutôt scolarisés) déclarent utiliser en proportion davantage l'horaire flexible et la banque d'heures, tandis que les femmes sont en proportion plus nombreuses à déclarer utiliser le service de garde (à l'enfance et en milieu scolaire). Les femmes semblent davantage utilisatrices des mesures ou services liés aux enfants : service de garde, choix de vacances en lien avec le calendrier scolaire et aide financière pour les frais de garde. Ce sont quasi-exclusivement des femmes qui déclarent utiliser les congés sans solde.

GRAPHIQUE 6. MESURES OU SERVICES UTILISÉS POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON LE SEXE (N = 344)



Parmi les moyens qui ne sont pas illustrés par le graphique, signalons que ce sont uniquement des femmes qui déclarent utiliser un service d'appui aux tâches domestiques (38 sur 344, soit 11 % de l'échantillon). De même, ce sont principalement les étudiantes qui semblent se prévaloir de la flexibilité de l'horaire des cours, du report des travaux ou examens et des absences autorisées pour raisons familiales. En revanche, on note peu de différence entre les sexes concernant, par exemple, le télétravail, la réduction du temps de travail ou les congés payés pour raisons familiales.

GRAPHIQUE 7. MESURES OU SERVICES UTILISÉS POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON L'ÂGE (N = 344)



D'après le graphique 7, les travailleuses et travailleurs utilisent des moyens différents selon leur âge. Pour les 35 ans et moins, c'est d'abord le service de garde à l'enfance, puis l'aide financière pour les frais de garde des enfants qui sont utilisés pour concilier vie familiale et vie professionnelle. Tandis que chez les plus de 35 ans, le service de garde et l'aide financière pour les frais de garde tombent respectivement aux 4^e et 17^e rangs. Les personnes plus âgées de l'échantillon utilisent le plus fréquemment un horaire de travail flexible et le choix des vacances en lien avec le calendrier scolaire.

Le fait d'avoir des enfants d'âge préscolaire est certainement un facteur explicatif. Parmi les parents d'un enfant d'âge préscolaire, 59 % (101 sur 171) citent le service de garde comme facilitant leur conciliation. Par

contre, ils sont 39 % (66 sur 171) à déclarer utiliser un horaire de travail flexible, contre 43 % de l'ensemble de l'échantillon. De même, seulement 26 % (45 sur 171) contre 38 % de l'ensemble déclarent avoir le choix de leur vacances en fonction du calendrier scolaire.

Le plus important pour concilier

Au final, ce qui apparaît le plus important pour concilier c'est la possibilité d'avoir un horaire flexible et de pouvoir choisir son horaire. Le manque de temps et la réduction du temps de travail apparaissent comme l'autre élément essentiel. Alors que les hommes tendent à identifier la flexibilité de l'horaire de travail ainsi que la compréhension de l'employeur comme les éléments les plus importants pour concilier, les femmes privilégient également un meilleur partage des tâches, l'accès à de l'aide de l'entourage ou de la communauté, et à la réduction du temps de travail.

C'est ce qui ressort des réponses à la question ouverte posée aux 344 parents et personnes proches aidantes. Parmi les 267 réponses obtenues, il y a 88 % de femmes (236 sur 267) et 12 % d'hommes (31) ainsi que 58 % de personnes de 35 ans et moins (156) et 42 % de personnes âgées de plus de 35 ans (111). Un classement et regroupement des réponses permettent de déterminer que le plus important pour concilier famille-études-travail est :

- la flexibilité de l'horaire de travail ou d'études (20 % des réponses),
- le choix de l'horaire de travail, des cours, du service de garde (10%),
- d'avoir plus de temps (15 %),
- de travailler moins (11 %),
- la compréhension de l'employeur, mais aussi des collègues et du personnel scolaire (10 %),
- le soutien/l'aide de l'entourage ou de la communauté (9 %),
- de trouver un meilleur équilibre (7,5 %) afin d'assurer le bien-être des membres de sa famille et sa propre santé mentale (éviter le stress et la culpabilité).

Les mesures souhaitées

Parmi les 25 choix de mesures ou services proposés pour concilier famille-études-travail, l'ensemble des individus déclarent souhaiter voir mettre en place en priorité **l'horaire de travail flexible** (116 sur 344, soit 34 %), puis **les congés payés pour raisons familiales ou parentales** (103 sur 344, soit 30 %). Ces deux mesures souhaitées en milieu de travail se détachent nettement. À noter également que 18 % des individus souhaiteraient un horaire flexible des cours (62 sur 344).

Les personnes qui souhaitent plus de flexibilité des horaires de travail sont-elles les mêmes que celles qui en bénéficient déjà? C'est le cas de 41 personnes sur 116, soit 35 %, dont le tiers travaillent dans le secteur communautaire et près de la moitié travaillent entre 30 et 35 heures par semaine. Pourtant, leur conciliation n'est pas plus facile que pour l'ensemble de l'échantillon. Il faut aussi préciser que le tiers de ces personnes, bien que vivant pour la plupart avec un enfant sous leur toit, déclarent utiliser aucun service de garde. Par ailleurs, les deux tiers des personnes souhaitant la mise en place d'un horaire de travail flexible n'y auraient donc pas accès, selon leur déclaration.

Parmi les autres mesures liées à l'organisation du travail, est également souhaitée la possibilité :

- de travailler à domicile,
- de choisir ses vacances en lien avec le calendrier scolaire,
- de réduire son temps de travail (de façon volontaire),
- de comprimer son temps de travail.

Concernant le télétravail, les personnes qui souhaitent sa mise en place (24 %) sont-elles aussi celles qui l'utilisent (24 %)? C'est le cas seulement de près du tiers d'entre elles (26 sur 82). Les deux tiers des personnes qui expriment ce souhait n'y ont donc pas accès pour l'instant. Concernant la réduction volontaire du temps de travail, une minorité des travailleuses et travailleurs qui la souhaitent y ont déjà accès (15 sur 71).

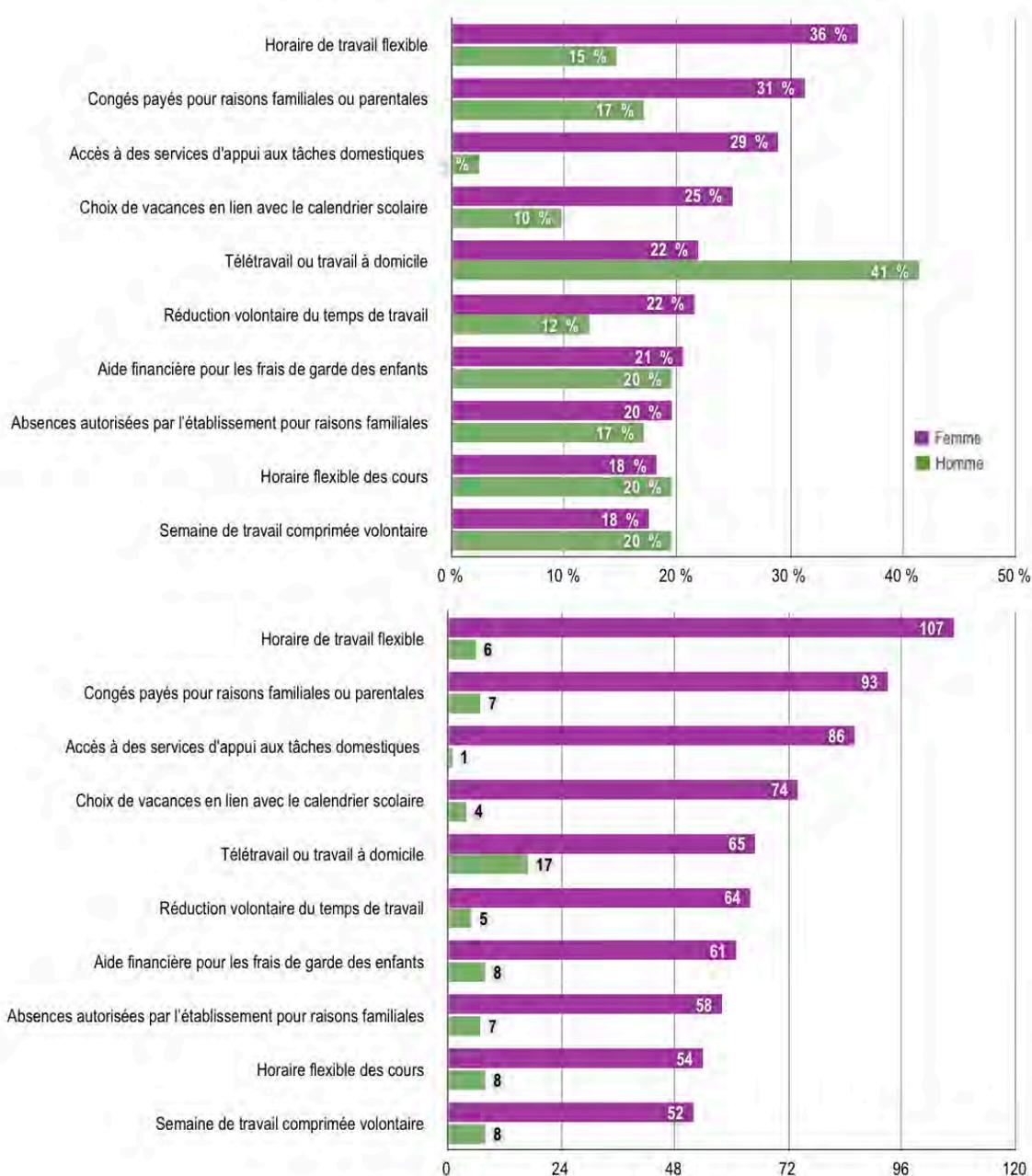
Une série d'autres mesures en milieu de travail sont souhaitées par 10 à 12 % des personnes, soit le partage d'un poste à temps plein, la banque d'heures, le droit de refuser des heures supplémentaires et l'échange d'horaires de travail. Rappelons que, par exemple, la banque d'heures serait déjà utilisée par 34 % de l'échantillon. La mise en place d'un service de garde en milieu de travail ou d'études est souhaitée par 16 % des personnes et celle d'un service de garde atypique par 10 % (33 sur 344), presque exclusivement par des femmes.

Ensuite, **un quart des personnes (des femmes, à une exception près) souhaiteraient avoir accès à des services d'appui aux tâches domestiques**, alors qu'elles ne sont que 11 % à déclarer déjà utiliser ce type de services (39 sur 344). Enfin, des mesures en milieu d'études intéressent un part non négligeable de notre échantillon, dont plus du tiers poursuit des études. Il s'agit surtout de la possibilité de s'absenter pour des raisons familiales avec l'autorisation de l'établissement et de la flexibilité des horaires de cours.

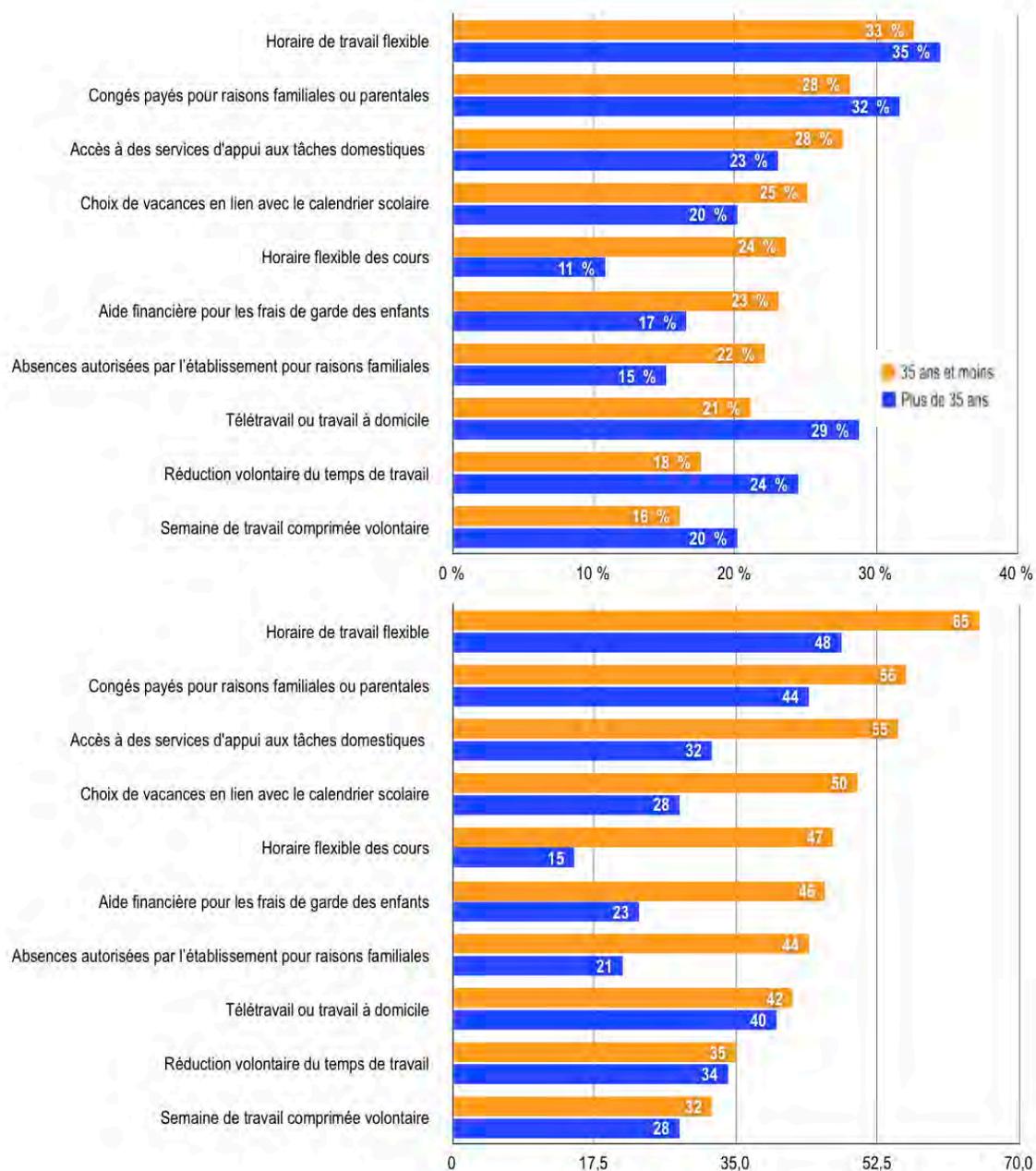
Les femmes et les hommes de l'échantillon ne partagent pas les mêmes priorités quant aux mesures à mettre en place, comme le montre le graphique 8. Les premières souhaitent en priorité pouvoir bénéficier d'un horaire de travail flexible, de congés payés pour raisons familiales, de services d'appui aux tâches domestiques, mais aussi du choix des vacances en lien avec le calendrier scolaire. Les seconds souhaitent en priorité pouvoir travailler à domicile. On n'observe pas de différence selon les sexes concernant les mesures en milieu d'études.

En dehors des deux souhaits les plus fréquents, il y a des différences selon l'âge des répondantes et répondants d'après le graphique 9. Les 35 ans et moins préféreraient avoir accès à des services d'appui aux tâches domestiques, à des vacances en lien avec le calendrier scolaire, à un horaire flexible des cours, à des absences autorisées par l'établissement scolaire et à de l'aide financière pour couvrir les frais de garde. Ils sont également 21 % (42 sur 199) à souhaiter un service de garde en milieu de travail ou d'études. Les plus de 35 ans préféreraient plutôt des aménagements de leur temps de travail : télétravail, réduction du temps de travail, semaine de travail comprimée tel que cela apparaît sur le graphique 9, mais aussi partage de postes (24 sur 139, soit 17 %).

GRAPHIQUE 8. MESURES OU SERVICES **SOUHAITÉS** POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON LE SEXE (N = 344)



GRAPHIQUE 9. MESURES OU SERVICES **SOUHAITÉS** POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON L'ÂGE (N = 344)



2.1.4 Conciliation famille-études : moyens spécifiques et besoins

Note : Cette section détaille des résultats qui portent sur l'échantillon des 285 répondants (voir tableau 9).

Rappelons que 285 élèves de centres de formation professionnelle ou d'éducation aux adultes ont répondu au sondage en ligne et que du personnel de l'ensemble des commissions scolaires de l'Estrie a participé à des groupes de discussion. En comparant les réponses au sondage et les discussions tenues dans les groupes de discussion, un consensus se dégage autour des besoins en matière de conciliation famille-études. Les principaux besoins ont trait à la garde des enfants, à l'organisation familiale et à la gestion financière.

Le fait de pouvoir s'absenter pour des raisons familiales et des imprévus est la principale difficulté observée chez les élèves puisque 57 % des répondantes (134 sur 234) et 52 % des répondants (26 sur 51) au sondage le mentionnent. En cas de besoin, la majorité des élèves interrogés (86 % des femmes et 90 % des hommes) essaient d'abord de régler leur difficulté de conciliation en demandant de l'aide à leur réseau social (famille, amis, voisins, etc.). Lorsque cette solution n'est pas possible, elles ou ils doivent alors s'absenter. Ce sont 41 % (116) des élèves qui éprouvent des difficultés à harmoniser leur horaire d'études avec l'horaire de la garderie ou du service de garde de l'école de leurs enfants, dont 42 % (97) des femmes et 38 % (19) des hommes. L'horaire de cours diffère d'un programme d'études à l'autre et d'un centre de formation à l'autre. Cependant, plusieurs programmes commencent leur cours entre 8 h et 8 h 15. Selon le lieu de résidence de l'élève et la localisation du milieu de garde ou de l'école de son enfant, il peut effectivement être difficile d'harmoniser son horaire de manière à bien concilier ses études et ses responsabilités familiales. Il en est de même pour les programmes d'études qui se terminent à 16 h 30.

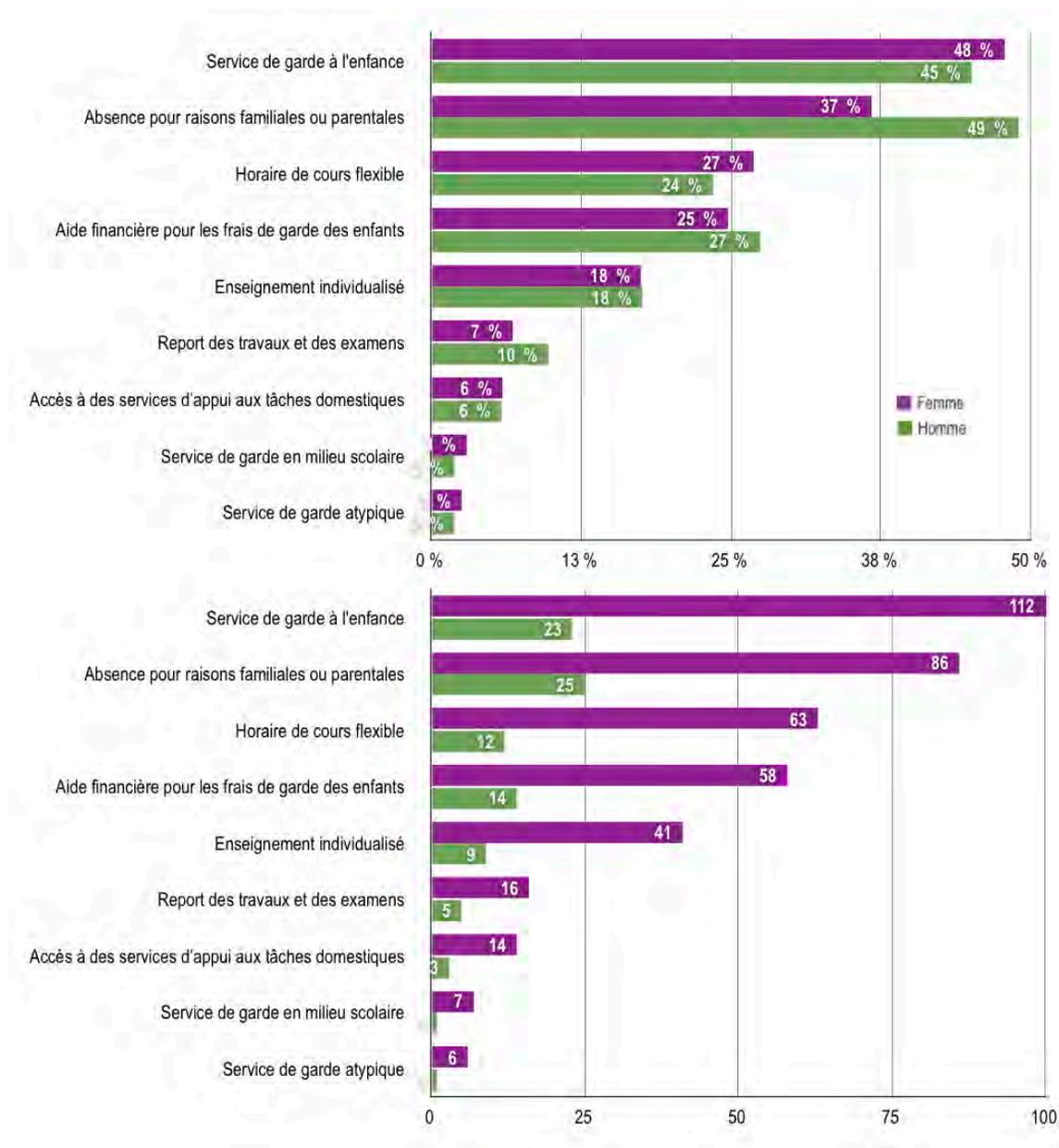
TABLEAU 11. RESSOURCES UTILISÉES SELON LES PRINCIPAUX BESOINS (N = 285)

	Femmes		Hommes	
	nbre	%	nbre	%
Famille immédiate	143	61%	39	76%
• Garde d'enfants	95	66%	25	64%
• Aide domestique	28	20%	8	20%
• Aide aux devoirs	20	14%	6	16%
Réseau social (amis, voisins, etc.)	68	29%	18	35%
• Garde d'enfants	39	57%	10	29%
• Aide domestique	18	26%	5	28%
• Aide aux devoirs	11	16%	3	17%
Service de garde	112	48%	23	45%
Établissement scolaire	61	26%	12	23%
• Garde d'enfants	61	100%	12	100%
• Aide aux devoirs	14	23%	2	17%
Camp (jour, d'été, etc.)	29	12%	9	18%
Organisme (soutien santé physique et/ou mentale, intervenant social, etc.)	2	1%	0	0%

Les ressources et les moyens

De façon générale, les élèves ayant participé au sondage déclarent utiliser différentes ressources en ce qui a trait à la garde de leurs enfants. En ce sens, plus de 47 % (120) font principalement appel à leur famille; 17 % (49) à leur réseau social (amis, voisins...) et 20 % (59) utilisent l'une ou l'autre de ces deux ressources pour les soutenir dans la réalisation des tâches domestiques. Seulement 56 répondantes et répondants, soit 20 %, utilisent les services de leur entourage ou du service de garde pour l'aide aux devoirs. C'est peu compte tenu du nombre d'enfants qui fréquentent le service de garde de leur établissement scolaire.

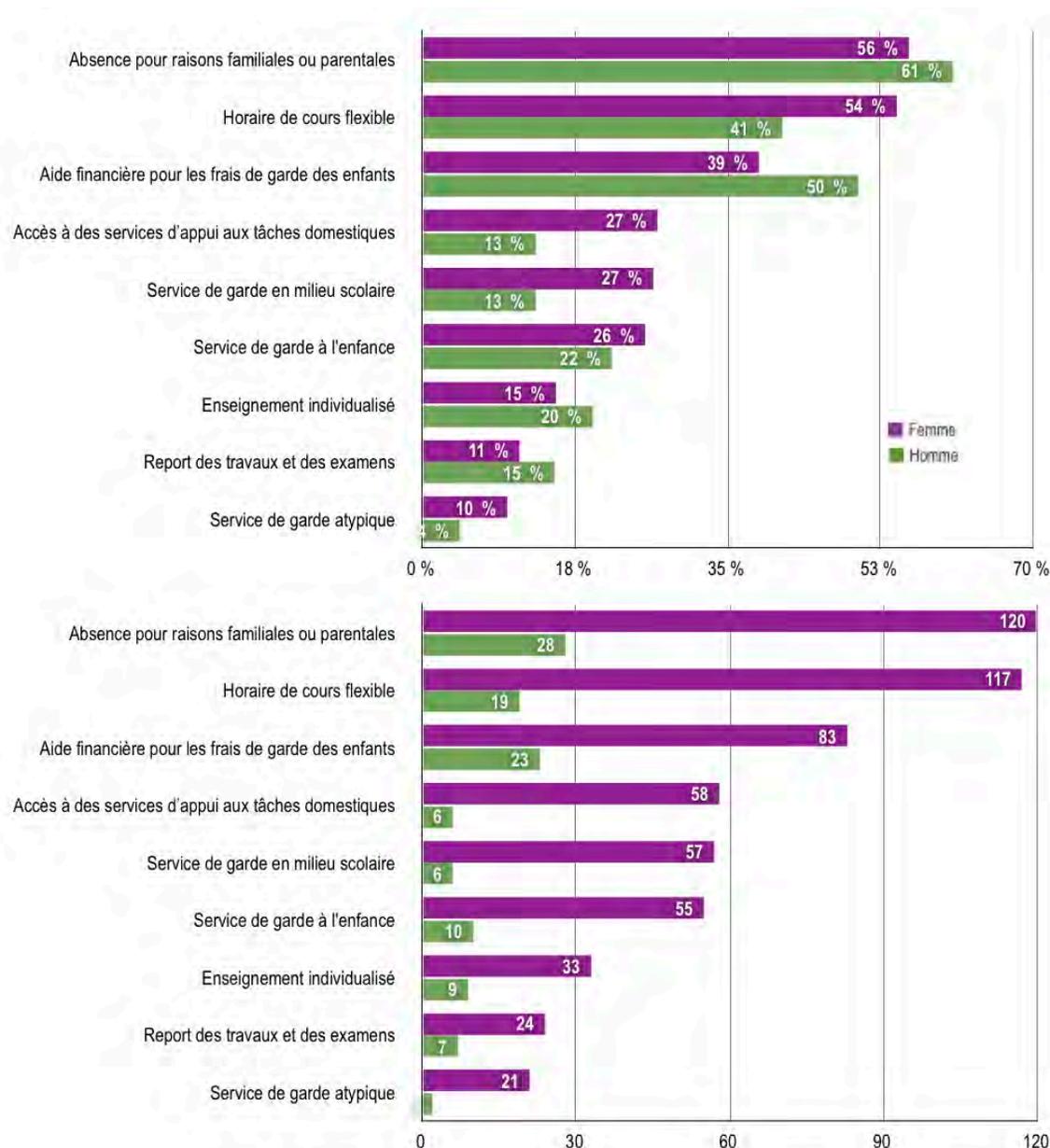
GRAPHIQUE 10. MESURES OU SERVICES UTILISÉS POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON LE SEXE (N = 285)



D'après le graphique 10, le service de garde à l'enfance est le principal moyen utilisé par 48 % (112 sur 234) des femmes et 45 % (23 sur 51) des hommes. Près de 40 % des étudiantes et étudiants s'absentent pour raisons familiales. Comment expliquer que la proportion de femmes qui s'absentent pour raisons familiales soit plus basse que celle observée chez les hommes (37 % contre 49%)? Est-ce une question d'organisation et de réseau? On peut émettre l'hypothèse que les femmes seraient mieux organisées et utiliseraient davantage leur réseau pour les soutenir. Il y a peu de différence selon les sexes dans l'utilisation de l'enseignement individualisé et de la flexibilité des horaires de cours. Cette formule est principalement offerte dans les centres d'éducation aux adultes et dans les programmes plus administratifs comme le secrétariat et la comptabilité. Cela explique sans doute la proportion légèrement plus grande de femmes qui utilisent ces mesures.

Par ailleurs, seulement 12 % (29) des femmes et 18 % (9) des hommes ayant des enfants d'âge scolaire déclarent utiliser un camp de vacances ou un camp de jour pendant la période estivale ou de relâche scolaire. C'est peu étant donné que 43 % (100) des femmes et 49 % (25) des hommes interrogés ont des enfants d'âge scolaire.

GRAPHIQUE 11. MESURES OU SERVICES **SOUHAITÉS** POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON LE SEXE (N = 285)



Les mesures souhaitées

Plusieurs pistes ont été nommées lors des groupes de discussion et du sondage pour que les parents élèves parviennent à mieux concilier famille et études.

Parmi celles-ci, 48 % des parents élèves ayant participé au sondage en ligne souhaitent que leur programme d'études propose **une flexibilité d'horaire** (136 sur 285) et 15 %, **un modèle d'enseignement individualisé**

(42). L'une comme l'autre mesure permettraient en effet à l'élève de déterminer sa charge d'études et faciliteraient la gestion des absences. Donc l'élève qui, pour des raisons familiales ou non, ne serait en classe que 25 heures par semaine pourrait quand même accéder au programme professionnel de son choix, mais mettrait plus de temps que la normale à le terminer.

Cette pratique est très utilisée dans les centres d'éducation aux adultes mais peu dans les centres de formation professionnelle. Puisque les centres d'éducation aux adultes offrent un éventail plus restreint de formation, il devient plus facile d'y appliquer ce modèle d'enseignement. Les directions de centres de formation professionnelle, sans être fermées à cette proposition, soulignent cependant que leur limite budgétaire ne leur permet pas d'entreprendre une telle démarche pour l'ensemble de leurs programmes d'études. De plus, les directions de centres de formation professionnelle estiment que ce modèle d'enseignement, qui demande une grande autonomie et un bon sens de l'organisation, ne convient pas à tous les élèves.

C'est plus de la moitié des élèves (148 sur 285) qui place au premier rang le souhait d'une politique claire en matière d'absences pour raison familiale qui permettrait aux élèves d'un centre de formation de s'absenter sans pénalité. Cette mesure a été accueillie avec scepticisme par l'une de nos directions rencontrées. Selon elle, le problème ne se situe pas à ce niveau puisque les centres sont plutôt flexibles en ce sens et que peu d'élèves sont pénalisés lors d'une courte absence. En cas d'absence prolongée, une politique administrative permet la réinscription. Si l'élève ne s'implique pas dans le rattrapage de la matière manquée, l'écart se creusera entre elle ou lui et le groupe. L'élève est responsable de son apprentissage et se doit de prendre des arrangements pour accéder au contenu de cours manqués.

Le soutien financier pour les frais de garde est placé en troisième position par 37 % (106) d'élèves. Avec plus de 91 % (214) des femmes et 88 % (45) des hommes de notre échantillon qui ont un revenu familial annuel brut de moins de 59 999 \$, ce besoin n'étonnera pas. L'accès à des services d'aide aux tâches domestiques est souhaité par 22 % des élèves parents (63 sur 285).

Finalement, l'idée de mettre en place un service de garde en milieu scolaire se positionne en cinquième place. Il y a certes des avantages mais aussi des désavantages à cette piste de solution. Ce genre de service permettrait à l'élève d'être à proximité de son enfant en cas d'urgence et faciliterait l'harmonisation avec l'horaire d'études. Cependant, à l'inverse, un service de garde en milieu scolaire ne peut qu'être temporaire pour l'élève. Au moment où son programme d'études se termine, l'élève se voit dans l'obligation de se trouver un nouveau milieu de garde pour son ou ses enfants, ce qui n'est pas chose aisée. Le souhait d'un service de garde atypique, notamment pour celles et ceux qui étudient le soir, n'arrive qu'en neuvième position.

Lors des groupes de discussion avec le personnel des centres de formation, un constat s'imposait. Du primaire à l'université, nous trouvons généralement un milieu de vie étudiante qui permet à l'établissement d'enseignement d'offrir différents services de soutien académique et de loisirs. Curieusement, ce n'est pas le cas dans les centres de formation professionnelle et d'éducation aux adultes. Ainsi, le personnel participant à un groupe de discussion a mentionné l'intérêt de mettre en place un comité à la vie étudiante composé principalement par des élèves du centre et qui se baserait sur un modèle de coopération afin de répondre aux besoins des élèves, permettre le réseautage et le mentorat. Une popote communautaire, une salle d'études, une salle de sport ne sont que quelques exemples dont le comité pourrait être en charge. Cette suggestion pourrait en effet permettre à nombre de parents élèves de disposer d'un endroit calme lorsque cela n'est pas le

cas à la maison. De plus, une salle de sport en milieu scolaire pourrait être salubre et participer à la réussite scolaire et à une gestion familiale plus harmonieuse à la maison.

Aujourd'hui, l'équilibre entre la famille, les études et parfois même le travail concerne à la fois les élèves, leur famille et l'établissement d'enseignement. Favoriser un meilleur équilibre entre les responsabilités familiales et scolaires apparaît comme une solution gagnante pour les centres de formation de la région soucieux d'attirer et de maintenir les femmes et les hommes dans un parcours scolaire favorisant leur développement professionnel. Il apparaît évident que lorsque les élèves ne parviennent plus à maintenir cet équilibre, certains problèmes apparaissent et nuisent à la fois au rendement scolaire de l'individu et à sa famille. Ainsi, la mise en place d'une politique ou de mesures claires en matière de conciliation études-famille permettrait entre autres de diminuer le stress et l'anxiété chez l'élève, d'améliorer sa performance scolaire et de développer des relations familiales plus satisfaisantes.

2.2 Situation, préoccupations et besoins dans les organisations

La situation dans les organisations, c'est-à-dire les organismes ou associations, les institutions, les regroupements régionaux de syndicats, les municipalités et quelques entreprises, a été évaluée au moyen d'un sondage par questionnaire (voir annexe 3) ainsi que d'entrevues et conversations téléphoniques.

2.2.1 Caractéristiques de l'échantillon des organisations

Au total, 93 personnes responsables d'une organisation ont répondu au questionnaire en ligne, dont les principales caractéristiques sont détaillées dans le tableau 12. Les femmes représentent plus des trois quarts de l'échantillon et les plus de 35 ans, près des deux tiers. De plus, ce sont les responsables d'organisations où le personnel féminin prédomine qui ont répondu au questionnaire.

Les caractéristiques de cet échantillon sont à interpréter avec prudence : elles reflètent la participation du type d'organisations sollicitées, soit les organismes et associations essentiellement, ainsi que les principaux établissements de santé et services sociaux, syndicats, institutions et municipalités de la région. Ces caractéristiques ne permettent pas, par exemple, d'interpréter la participation des entreprises, qui n'ont pas été directement démarchées pour répondre à ce sondage en ligne étant donné la démarche effectuée en parallèle par le CIME et dont les résultats sont exposés dans la partie suivante. Les entreprises qui ont répondu au sondage se situent surtout à Sherbrooke et emploient du personnel non syndiqué dans les secteurs des services et du commerce. Elles semblent partagées quant à la difficulté à gérer la conciliation famille-études-travail : la moitié considère cette gestion facile et l'autre moitié, difficile. Les caractéristiques de notre échantillon ne permettent pas non plus d'interpréter la participation des établissements d'enseignement qui ont répondu à l'étude dans le cadre du volet famille-études du CIME dont les résultats sont exposés à la section 2.1.4. Seuls les établissements ne faisant pas partie de l'échantillon du CIME ont été sollicités.

Ainsi, l'échantillon se compose à 45 % d'organisations du secteur communautaire. Les services de santé, le secteur public et les autres services aux entreprises et aux individus sont assez bien représentés. On notera le taux de participation appréciable dans les MRC de Coaticook et des Sources. La plupart des organisations enquêtées emploient du personnel.

TABLEAU 12. CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON DES ORGANISATIONS*

		n = 88				Total = 93	
		F	%	H	%	Total	%
Sexe	Femme	73	78%	–	–	73	83%
	Homme	–	–	15	16%	15	17%
Âge	35 ans et moins	26	36%	3	20%	29	31%
	Plus de 35 ans	47	64%	12	80%	59	63%
Type d'organisation	Organisme ou association	52	71%	9	60%	61	69%
	Municipalité ou service mun.	0	0%	4	27%	4	5%
	Entreprise	9	12%	2	13%	11	13%
	Établissement d'enseignement	5	7%	0	0%	5	6%
	Établissement de santé et de services sociaux	7	10%	0	0%	7	8%
Secteur d'activités	Autres	3	4%	2	13%	5	6%
	Secteur public	7	10%	5	33%	12	14%
	Santé et services sociaux	10	14%	2	13%	12	14%
	Enseignement	4	5%	0	0%	4	5%
	Services communautaires	39	53%	3	20%	42	48%
	Autres services	10	14%	3	20%	13	15%
Lieu d'activités	MRC Coaticook	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	MRC Haut-Saint-François	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	MRC Le Granit	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	MRC Les Sources	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	MRC Memphrémagog	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Sherbrooke	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	MRC Val-Saint-François	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Région	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Emploi de personnel		61	84%	14	93%	75	85%
	Travail atypique (soir, nuit, fin de semaine, sur appel)	29	48%	4	29%	33	44%
	Personnel syndiqué	17	28%	4	29%	21	28%
	Mise en place d'une politique	12	20%	6	43%	18	24%
Taille de l'organisation	0 à 4 employés	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	5 à 19 employés	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	20 à 49 employés	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	50 à 199 employés	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	200 à 999 employés	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	1 000 employés et plus	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Service à la clientèle ou aux membres	53	73%	13	87%	66	75%	

* Certaines sommes ne correspondent pas à l'échantillon total ou à 100 % en raison de non-réponses ou de réponses autres.

Parmi les 80 organisations avec du personnel, un tiers d'entre elles emploient du personnel ayant des horaires atypiques, soit de soir, de nuit, de fin de semaine ou des horaires rotatifs, des heures de travail coupées ou sur appel. La plupart des organisations de l'échantillon comptent moins de 50 employées et employés. Comme le montre le tableau 13 suivant, les organisations emploient un personnel féminin largement majoritaire.

Dans le cas des organisations dont les effectifs s'élèvent à 100 ou plus, soit 9 organisations totalisant 13 754 employées et employés, la féminisation voisine autour de 80 %. Ces organisations appartiennent aux secteurs de l'enseignement, de la santé et des services publics. Seulement 7 organisations emploient du personnel majoritairement masculin.

TABLEAU 13. RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES ORGANISATIONS SONDEES

	n = 7 714				n = 7 536			
	Femmes		Hommes		35 ans et moins		Plus de 35 ans	
	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%
Effectifs (80)	6 168	80%	1 546	20%	3 107	41%	4 429	59%

Près des trois quarts des organisations enquêtées fournissent un service à la clientèle ou à des membres, comme c'est le cas en particulier du secteur communautaire, mais aussi de la santé, de l'éducation à l'enfance, de l'éducation en général. Seulement 13 de ces organisations n'ont pas de personnel.

Enfin, cet échantillon compte un peu plus du quart d'organisations employant du personnel syndiqué. Au vu des résultats présentés dans ce document, mais aussi des analyses recueillies auprès de partenaires, cet élément ne semble pas influencer sur le fait de favoriser ou non la conciliation famille-études-travail du personnel.

2.2.2 Gestion du personnel : difficultés, besoins et initiatives

Du côté des organisations, la gestion de la conciliation famille-études-travail serait « plutôt facile ». C'est le cas chez 55 responsables d'organisation sur les 80 employant du personnel, indépendamment de leur sexe. Ce sont les responsables de plus de 35 ans qui semblent avoir cette facilité (39 sur 55, soit 71 %) et parmi ceux-ci les responsables de sexe masculin (9 sur 10 contre 30 sur 45). Parmi les 20 organisations dont la ou le responsable déclare gérer avec difficulté les questions liées à la conciliation famille-études-travail, ceux-ci souhaiteraient en grande majorité mettre en place des mesures.

Au-delà de la conciliation famille-études-travail, les gestionnaires de personnel de l'échantillon se déclarent d'abord préoccupés par le **recrutement du personnel** (29 sur 80, soit 36 %). Ensuite, c'est le taux élevé de roulement du personnel qui représente une difficulté (20 sur 80, soit 25 %).

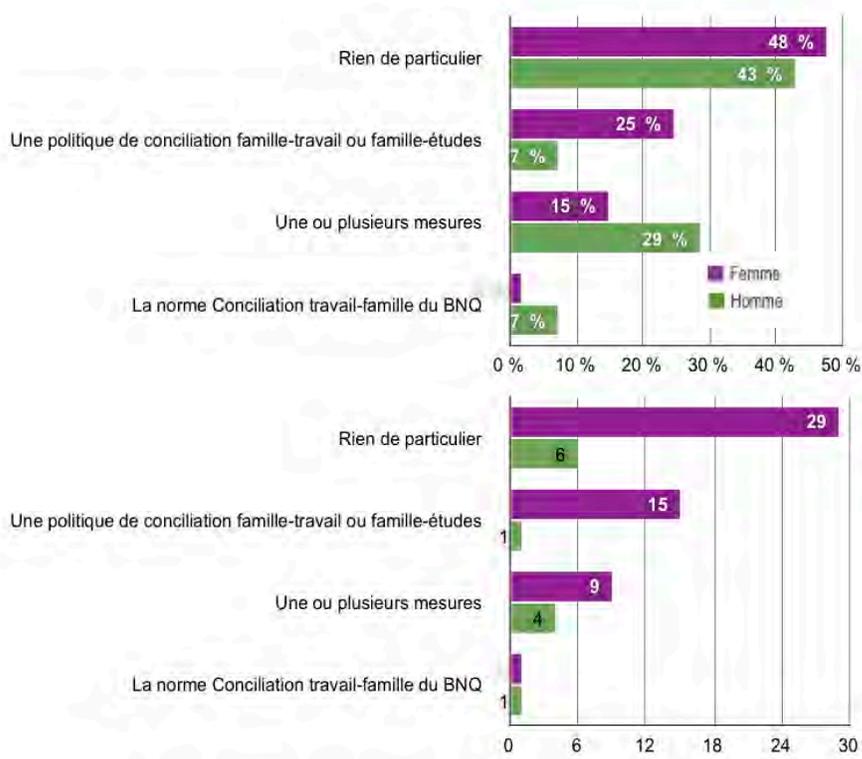
Sur l'ensemble des 93 responsables d'organisation de l'échantillon, il y en a 38 qui souhaitent ne rien mettre en place pour favoriser la conciliation famille-études-travail de leur personnel, soit 41 %. Seulement 17 % des responsables sondés en souhaiteraient la mise en place.

Les graphiques 12 et 13 de la page suivante illustrent les différences selon leur sexe et leur âge. On observe notamment que ce sont plutôt les femmes et les personnes âgées de 35 ans et moins qui semblent le plus ouvertes à l'idée d'implanter une politique de conciliation.

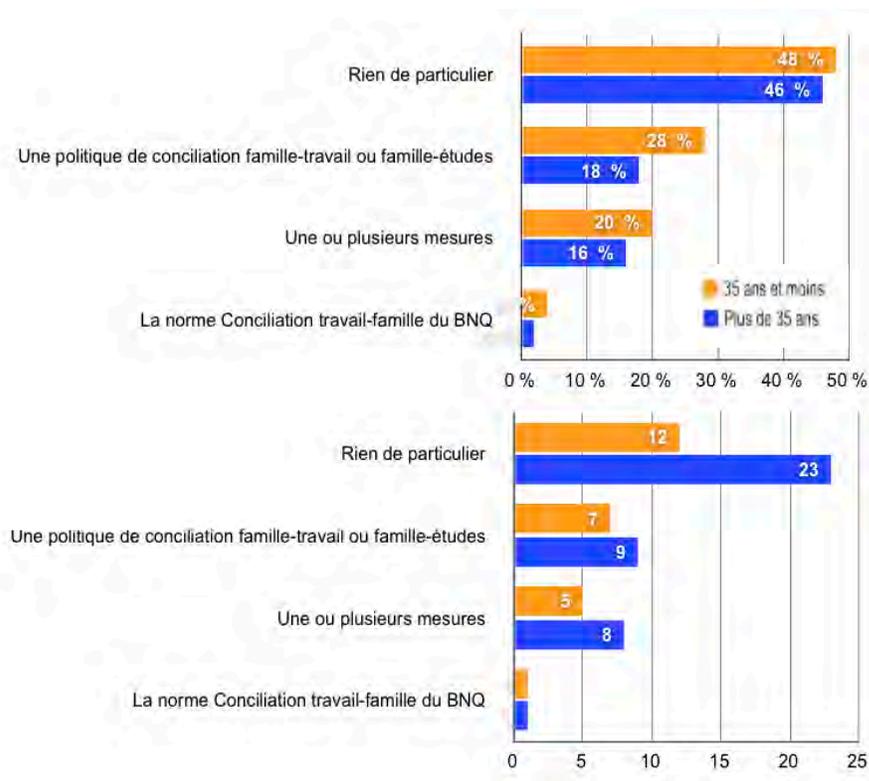
Afin de mieux pouvoir répondre aux demandes de conciliation famille-études-travail, les femmes estiment un soutien financier nécessaire. De leur côté, les responsables ou gestionnaires les plus jeunes déclarent avoir besoin de soutien financier et de conseils, tandis que les plus âgés estiment dans des proportions égales avoir besoin de soutien financier, d'informations ou bien d'aucun moyen.

Si certaines et certains responsables enquêtés prévoient ne rien mettre en place, c'est parce que des initiatives ont déjà été prises. Dans notre échantillon, il y a **19 organisations qui déclarent avoir déjà mis en place une politique de conciliation famille-études-travail**, dont 15 organismes ou associations, 2 établissements d'enseignement et 2 entreprises. Ces organisations déclarent d'ailleurs à 74 % avoir de la facilité dans la gestion de la conciliation famille-études-travail (14 sur 19). L'horaire de travail flexible et la banque d'heures, puis le choix de vacances en lien avec le calendrier scolaire et l'octroi de congés payés pour raisons familiales figurent parmi les principales mesures offertes au personnel. Leur principale difficulté en matière de gestion du personnel est le taux de roulement et le recrutement du personnel. Remarquons que près de la moitié de ces responsables sont âgés de 35 ans et moins (8 sur 19) et que la moitié travaillent dans le secteur communautaire (9 sur 18). Les autres secteurs concernent la santé, l'enseignement, les services publics et les autres services aux individus.

GRAPHIQUE 12. MESURES À METTRE EN PLACE POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON LE SEXE (N = 64)



GRAPHIQUE 13. MESURES À METTRE EN PLACE POUR FACILITER LA CONCILIATION, SELON L'ÂGE (N = 75)



Par ailleurs, soulignons que les conventions collectives du milieu de la santé prévoient la création de comités de conciliation travail-famille selon les directives de leur ministère. Les établissements de santé sont donc des milieux de travail généralement proactifs dans ce domaine, en offrant diverses formes de congés, des congés sans solde pour études, l'aménagement d'horaire. Les directions des ressources humaines de la majorité des établissements de santé ont d'ailleurs répondu au sondage en ligne. Toutefois, de source syndicale, l'octroi des demandes de congé (autres que pour les études) dépend de la capacité de la direction et la revendication de la semaine de travail à 4 jours a été refusée.

On ne distingue pas de nettes différences selon les sexes pour ce qui est des mesures offertes en milieu de travail pour faciliter la conciliation famille-travail du personnel. Parmi les responsables d'entreprise ou gestionnaires de personnel sondés, il y en a 80 % qui déclarent que leur organisation offre un horaire flexible (64 sur 80), 66 % une banque d'heures (53), 61 % le choix de vacances en lien avec le calendrier scolaire (49), 50 % des congés payés pour raisons familiales (40), 41 % le télétravail (33), 35 % la réduction volontaire du temps de travail (28) et 30 % l'échange d'horaires (24).

2.2.3 Perception des difficultés et besoins chez le personnel et la clientèle

Les 80 personnes responsables d'une organisation employant du personnel étaient invitées à s'exprimer sur les difficultés identifiées auprès de leur personnel. Femmes et hommes gestionnaires s'entendent pour identifier chez leur personnel la difficulté à harmoniser l'horaire de travail ou d'études avec l'horaire du service de garde (33 sur 80). Par contre, ce sont principalement les femmes employant du personnel qui ont aussi identifié les difficultés à s'absenter pour des raisons familiales (28 femmes et 2 hommes).

Les 68 personnes responsables d'une organisation offrant un service à la clientèle ou à des membres étaient invitées à s'exprimer sur les difficultés identifiées auprès de leur clientèle ou de leurs membres. On retrouve les préoccupations liées à l'harmonisation des horaires (32 sur 68) et à la possibilité de s'absenter (26 sur 68). Le manque de temps pour sa famille et pour effectuer toutes les tâches sans courir fait également partie des difficultés identifiées. Afin d'accommoder leur clientèle, plusieurs organisations cherchent d'abord à diversifier les horaires de leurs activités (26), puis à offrir des horaires d'ouverture élargis (18).

Afin de pouvoir mieux répondre aux besoins de conciliation de leur clientèle ou de leur membre, plus du tiers des responsables enquêtés (25) estiment avoir besoin d'un soutien financier, tandis que plus du quart souhaiteraient bénéficier d'outils de sensibilisation (18) ou avoir de l'information (21). À noter que près du tiers de ces responsables n'identifient aucun moyen qui faciliterait une meilleure réponse aux demandes de conciliation.

2.3 Situation, préoccupations et besoins en entreprise

Note : Cette section correspond au rapport du volet famille-travail, réalisé par le CIME.

La situation en entreprise a été évaluée au moyen d'un projet pilote de sensibilisation auprès de responsables de 60 entreprises des secteurs manufacturier et des services rencontrés en entrevue et de 133 employées et employés réunis en 18 groupes de discussion. La finalité du projet était d'intéresser des employeurs de l'Estrie à se doter d'une politique ou de mesures en matière de conciliation travail-famille.

2.3.1 Caractéristiques de l'échantillon des entreprises et de leur personnel

La soixantaine d'entreprises visitées se répartissait comme suit :

- dans le manufacturier : bois, textile, caoutchouc, meubles, armoires de cuisine, matériaux composites, métal, produits minéraux non métalliques;
- dans les services : services financiers, vente automobile, santé (laboratoire), génie.

TABLEAU 14. CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON DES ENTREPRISES

MRC	Nbre d'entreprises rencontrées	Groupes de discussion acceptés
Coaticook	8	4
Val Saint-François	8	3
Memphrémagog	8	1
Le Granit	7	3
Les Sources	3	1
Haut-St-François	1	0
Sherbrooke	25	6
Total	60	18

Parmi les 133 personnes participantes à un groupe de discussion en entreprise, on compte 77 femmes (58 %) et 42 hommes (32 %). Sur les 18 groupes de discussion réalisés, 10 ont pu faire l'objet d'une analyse différenciée selon le sexe. Dans 8 cas, l'ADS n'a pu être appliquée en raison de l'absence d'un des sexes au sein d'un groupe ou du nombre restreint d'hommes travaillant dans le même département et ne souhaitant pas être identifiés.

Le personnel participant vit majoritairement en couple avec des enfants. C'est le cas de 66 % des femmes et de 77 % des hommes. Cet échantillon comporte 18 % de mères seules contre 2 % de pères seuls. La majorité ont deux enfants, 56 % des femmes et 57 % des hommes. La grande majorité des participantes et des participants (94 %) est âgée de 20 à 54 ans. Les femmes constituent 43 % des 20 à 35 ans et 51 % des 36 à 54 ans. À l'inverse, les 20 à 35 ans sont majoritaires chez les hommes (60 %) et les 36 à 54 ans représentent 35 %. C'est dans la tranche de 20 000 \$ à 39 000 \$ que se situe le groupe le plus important de femmes (34 %) et d'hommes (39 %). Les revenus de 40 000 \$ à 59 900 \$ concernent 30 % de femmes et 28 % d'hommes.

2.3.2 Préoccupations des employées et employés

Le sexe du participant a une incidence sur les difficultés vécues. En effet, ce sont les femmes qui héritent majoritairement des responsabilités familiales, et ce, même si elles vivent avec un conjoint. Il est donc important de considérer cette donnée lors du développement d'une politique de conciliation travail-famille.

Les femmes déclarent presque deux fois plus que les hommes avoir des difficultés à s'absenter pour raisons familiales (82 % contre 45 %). L'harmonisation de l'horaire de travail avec celui des divers services de garde préoccupe en deuxième lieu les femmes comme les hommes. Par contre, les femmes sont presque quatre fois plus nombreuses que les hommes à identifier le besoin d'un meilleur soutien pour l'exécution des tâches domestiques. Ce fut d'ailleurs le sujet principal des discussions tenues par les femmes. C'est le cas de 44 % des femmes et de 12 % des hommes. Est-ce un signe que les femmes assument encore principalement la double tâche?

Les femmes sont également beaucoup plus nombreuses (42 % contre 36 %) à demander à avoir plus de temps à consacrer à leur famille. De même, ce sont elles qui mentionnent un manque de temps pour le suivi de l'éducation des enfants. À noter qu'aucune n'a mentionné le besoin de couper les liens avec le travail une fois à la maison alors que c'est le cas de 12 % chez les hommes. Les coûts associés à la perte de salaire en raison des absences pour s'occuper des enfants sont signalés par 22 % des femmes contre 17 % des hommes. Les femmes de l'échantillon qui vivent une situation de monoparentalité ou de garde partagée ont mentionné la pression que cela entraîne.

TABLEAU 15. DIFFICULTÉS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

	Femmes (77)	Hommes (42)	Mixte (14)	Total (133)
Pouvoir m'absenter pour des raisons familiales	63 (82 %)	19 (45 %)	13 (93 %)	95 (71 %)
Harmoniser mon horaire de travail avec l'horaire des garderies, du service de garde ou de l'école	42 (55 %)	19 (45 %)	9 (64 %)	70 (53 %)
Avoir plus de temps à consacrer à ma famille/du temps de qualité	42 (55 %)	15 (36 %)	6 (43 %)	63 (47 %)
Avoir du soutien dans l'exécution des tâches domestiques	34 (44 %)	5 (12 %)	6 (43 %)	45 (34 %)
Coût associé aux enfants (congé, maladie, garderie)	17 (22 %)	7 (17 %)	1 (7 %)	25 (19 %)
Le temps de déplacement des enfants	17 (22 %)	7 (17 %)	1 (7 %)	25 (19 %)
Manque de temps pour le suivi/éducation des enfants (devoirs, visites aux professeurs)	10 (13 %)	1 (2 %)	-	11 (8 %)
Lourdeur en raison de monoparentalité, garde partagée	7 (9 %)	1 (2 %)	3 (21 %)	11 (8 %)
Pouvoir couper les liens avec le travail lorsque je suis à la maison pour offrir à mes proches du temps de qualité	-	5 (12 %)	5 (43 %)	10 (8 %)
Faciliter la planification des activités familiales en connaissant à l'avance ma charge de travail et mon horaire	5 (6 %)	2 (4 %)	6 (43 %)	13 (9 %)

2.3.3 Moyens utilisés en entreprise

Du côté du personnel, les solutions les plus utilisées pour concilier travail et famille sont : l'absentéisme (57 % chez les femmes contre 30 % chez les hommes); le réseau social et familial (57 % des femmes et 4 % des hommes); les services de garde (44 % des femmes et 52 % des hommes).

Il faut noter qu'aucune répondante ni aucun répondant n'ont accès à un service de garde dans leur milieu de travail. Enfin, les hommes affirment dans une proportion de 30 % que le partage des tâches est une solution aux besoins de conciliation tandis que les femmes ne sont que 10 % à dire que cela constitue une solution. Est-ce parce que ce partage n'existe pas dans leur cas?

TABLEAU 16. MOYENS UTILISÉS PAR LE PERSONNEL

	Femmes (77)	Hommes (42)	Mixte (14)	Total (133)
Réseau social : famille, amis, voisins, etc.	44 (57 %)	17 (40 %)	11 (78 %)	72 (54 %)
S'absenter du travail	44 (57 %)	13 (30 %)	14 (100 %)	71 (53 %)
Service de garderie, gardienne à domicile	34 (44 %)	22 (52 %)	8 (57 %)	64 (48 %)
Camps de jour ou de vacances pendant la relâche scolaire et la période estivale	20 (77 %)	7 (16 %)	5 (35 %)	32 (24 %)
Aide aux devoirs	10 (13 %)	4 (9 %)	2 (14 %)	16 (12 %)
Partage des tâches domestiques	8 (10 %)	13 (30 %)	0	21 (15 %)
Service de garde dans mon milieu de travail ou à proximité	0	0	0	0

Le type de poste (dans une même entreprise) influence beaucoup l'accès à des mesures de conciliation travail-famille. Par exemple, cet accès est moins facile à un poste d'une ligne de production en continu. À

l'inverse, il est plus habituel de trouver des mesures de conciliation travail-famille dans les postes de type professionnel. Malgré tout, l'élément qui semble avoir le plus d'impact dans la présence ou non de mesures de conciliation travail-famille est la volonté ou la personnalité de la direction.

Dans toutes les entreprises, le personnel participant a mentionné la flexibilité des horaires comme moyen mis à leur disposition (semaine de 4,5 jours et télétravail). La flexibilité de l'horaire touche cependant davantage les employées et employés dans les bureaux que celles et ceux à la production. Ces derniers souhaitent d'ailleurs avoir davantage droit à cette flexibilité sur l'exemple du personnel de bureau. Le cas par cas semble être la règle dans la vaste majorité des entreprises de l'échantillon. Seulement 8 entreprises sur les 18 de l'échantillon donnent accès à une banque de congés pour responsabilités familiales et à la possibilité de fractionner ces congés (excepté dans le secteur manufacturier).

TABLEAU 17. MOYENS OFFERTS PAR L'EMPLOYEUR

	Total (18 entreprises)
Aménagement de l'horaire (horaire flexible, télétravail, horaire compressé, etc.)	18
Services (services de garde en milieu de travail, appui pour soins aux personnes dépendantes ou aux tâches domestiques, etc.)	0
Cas par cas	14
Banque de congés pour responsabilités familiales, congés fractionnables	8

À l'examen de ces réponses, la culture d'une formalisation des pratiques en matière de conciliation n'existe pas et la possibilité de s'absenter pour responsabilités familiales est à la discrétion de l'employeur. Si des aménagements du temps de travail sont offerts dans toutes les entreprises de l'échantillon, ils prennent cependant des formes diverses, de la simple demande ponctuelle à quitter son travail plus tôt à l'instauration d'une banque de congés.

2.3.4 Mesures souhaitées et recommandation de mesures

Dans 13 des 18 entreprises dans lesquelles des groupes de discussion ont été menés, l'aménagement de l'horaire vient en priorité. Puis, la banque de congés et des congés fractionnables ont été mentionnés dans dix entreprises. L'accès à des services est identifié seulement dans la moitié des entreprises. Cela traduit-il le réalisme des répondantes et des répondants et le caractère somme toute assez modeste de leurs demandes? Enfin, l'intérêt de formaliser les règles n'a été mentionné que dans trois des entreprises visitées.

TABLEAU 18. MESURES SOUHAITÉES EN ENTREPRISE

	Total (18 entreprises)
Aménagement du travail (horaire flexible, télétravail, horaire compressé)	13
Congés (flottants, fractionnables, responsabilités familiales)	10
Services (services de garde en milieu de travail, garderie atypique, appui pour soins aux personnes dépendantes, accès à des services d'appui aux tâches domestiques, etc.)	9
Formalisation des règles	3

Dans le respect de la confidentialité des rapports remis à chacun des 18 employeurs, nous pouvons mentionner deux catégories de pistes identifiées à la suite de chaque groupe de discussion : celles relevant de la philosophie de gestion et celles relevant de mesures concrètes.

Philosophie de gestion

- Formaliser les pratiques
- Mettre en place un comité paritaire pour identifier des mesures
- Communiquer les mesures à l'ensemble du personnel et faire la promotion de la politique conciliation travail-famille lors d'affichage de postes

Mesures

- Banque de congés payés et fractionnables pour responsabilités familiales
- Retour progressif après un congé de maternité ou une absence prolongée
- Diminution graduelle de l'horaire de travail (passer de 39 h à 35 h en 5 ans, pour le personnel de bureau, 30 minutes pour diner, mais possibilité de partir 30 minutes plus tôt)
- Flexibilité des horaires, horaire compressé (notamment à la production), horaire d'été
- Possibilité de télétravail
- Instauration d'un système de relève (équipe volante ou un remplaçant identifié)
- Possibilité de changer de quart de travail deux ou trois fois par année
- Possibilité de recevoir des appels urgents pendant le quart de travail (Prévoir une personne qui peut les relayer tout comme pour les pauses.)
- Horaire connu à l'avance

2.3.5 Retour à l'employeur

Sur les 18 entreprises dans lesquelles nous avons effectué des groupes de discussion, 13 ont accepté de nous rencontrer pour échanger sur le rapport. Après de nombreuses tentatives téléphoniques, et faute de retour d'appel, nous avons posté les documents aux cinq autres entreprises.

Dans le cadre de l'échange sur le rapport, les questions suivantes étaient posées :

1. Pensez-vous implanter des mesures de conciliation travail-famille d'ici 18 mois?
2. Qu'est-ce qui vous incite à aller de l'avant avec une politique ou des mesures de conciliation travail-famille ?
3. Qu'est-ce qui aiderait à implanter une politique de conciliation?
4. Qu'est-ce qui fait que vous ne priorisez pas ce dossier?
5. Seriez-vous intéressé à poursuivre la démarche s'il y avait une suite au projet pilote?

QUESTION 1

Pensez-vous implanter des mesures de conciliation travail-famille d'ici 18 mois?

- | | |
|---------------------|---|
| Ouverture
(8/13) | <ul style="list-style-type: none">• On pense implanter une diminution de la semaine de travail de 40 h à 35 h (3/13)• Intéressé à mettre une politique en place (2/13)• Intéressé à formaliser ce qui existe déjà (2/13)• On va y aller graduellement (1/13) |
|---------------------|---|

Raisons justifiant un refus

- | | |
|------------|--|
| Non (5/13) | <ul style="list-style-type: none">• D'autres priorités (1/13)• Contexte de réduction du personnel, diminution de production (1/13)• Situation financière précaire (1/13)• Crainte qu'il y ait de l'abus (1/13)• Maintient le cas par cas, mais désire une trousse (1/13) |
|------------|--|

QUESTION 2

Qu'est-ce qui vous incite à aller de l'avant avec une politique ou des mesures de conciliation travail-famille?

- Attraction et fidélisation, meilleure image corporative (8/13)
- Perception plus grande d'équité pour tout le personnel (comparativement au cas par cas) (4/13)
- Diminuer l'absentéisme (3/13)

QUESTION 3

Qu'est-ce qui aiderait à implanter une politique de conciliation?

- Être accompagné dans cette démarche (7/13)
- Faire valoir la plus value d'une telle politique auprès de la direction (3/13)
- Une trousse sur « comment faire » (3/13)
- Connaître les ressources du milieu qui peuvent aider les parents (1/13)
- Du soutien financier pour l'implantation (1/13)

QUESTION 4

Qu'est-ce qui fait que vous ne priorisez pas ce dossier?

- Crainte des abus (3/13)
- Une trop grande gestion pour les contremaitres ou superviseurs (7/13)
- Crainte de créer des attentes (5/13)
- Interfère avec les impératifs de la production ou du service (9/13)
- Perte du droit de gérance (1/13)
- Ce n'est pas dans la culture de l'entreprise (1/13)

QUESTION 5

Seriez-vous intéressé à poursuivre la démarche s'il y avait une suite au projet pilote?

- Oui (5/13)
- Non (3/13)
- Pas d'opinion (5/13)

La conciliation travail-famille, même si elle constitue un enjeu majeur pour les travailleuses et travailleurs, ne semble pas figurer en tête de liste des mesures d'attractivité et de rétention du personnel pour les employeurs contactés au cours du projet pilote de sensibilisation. Ceux-ci y répondent majoritairement au cas par cas.

Il y a plusieurs freins à la formalisation des règles. D'abord l'ouverture de la direction. Seulement 1 entreprise sur les 18 de l'échantillon a enclenché un processus de mise en place d'une politique de conciliation famille-travail au moment d'imprimer ce document. La crainte de susciter de nombreuses demandes et de générer des abus peut expliquer leur réticence. Ensuite le manque d'outil ou de compréhension. La formalisation des règles est perçue comme une augmentation et une complexification des tâches de gestion. Enfin le type d'activité. La production comporte des contraintes qui impliquent la mise en place de mesures spécifiques.

Pour leur part, les employées et employés ont des attentes très modestes et réalistes face à leur employeur. Les femmes sont davantage concernées que les hommes par la pression des responsabilités familiales. Dans le contexte où les femmes participent de plus en plus au marché du travail, la prise en compte de cet enjeu par les employeurs et un meilleur partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes demeurent des solutions incontournables.

3. Pistes de solution

Cette section rend compte du volet 2 de la démarche en matière de conciliation famille-études-travail en Estrie, soit du processus de consultation et d'identification de solutions porteuses qui trouve son aboutissement dans la dernière section consacrée à la présentation d'une stratégie d'action régionale. Des pistes de solution sont dégagées à partir de discussions de groupe tenues dans chaque territoire de l'Estrie ainsi qu'à partir d'entrevues complémentaires et de recherches documentaires sur le Web.

3.1 Rencontres territoriales

3.1.1 Déroulement des rencontres

Un groupe de discussion a été organisé dans chacune des MRC et dans la ville de Sherbrooke, soit 7 rencontres territoriales où 42 organisations différentes étaient représentées (voir la liste à l'annexe 8). La participation à ces rencontres a été inégale d'un territoire à l'autre, réunissant entre 3 et 9 personnes. Sur les 220 personnes invitées, 45 ont participé à un groupe de discussion, soit un taux de participation de 20 %. De nombreuses relances téléphoniques ont été nécessaires et ce démarchage a révélé que si la conciliation préoccupait plusieurs partenaires, elle ne faisait néanmoins pas encore partie de leurs priorités.

Chaque rencontre suivait un déroulement identique (voir le guide d'animation à l'annexe 7) : 1) présentation de la démarche, 2) question ouverte « Selon, vous, qu'est-ce qui est le plus important pour concilier la famille, les études et le travail? » et comparaison avec les réponses au sondage, 3) survol des autres principaux résultats du sondage et 4) atelier sur les pistes de solution à mettre en place. Ce déroulement est issu d'une journée de réflexion préalable au sein du comité orienteur, où 17 membres avaient été invités à dégager des pistes de solution à partir des premiers résultats du portrait. Parmi les mesures consensuelles à favoriser, on trouvait la flexibilité de l'horaire de travail ou d'études ainsi que les services d'aide aux tâches domestiques. Le tableau 19 propose une synthèse des pistes de solution et des moyens récurrents mis en avant lors de cette journée de réflexion ainsi que lors des sept groupes de discussion.

TABLEAU 19. TABLEAU-SYNTHESE DES PISTES RÉCURRENTES

MILIEU D'ÉTUDES	MILIEU DE TRAVAIL	MILIEU DE GARDE	SERVICES AUTRES	SOCIÉTÉ/COMMUNAUTÉ
<ul style="list-style-type: none"> Flexibilité, tolérance, accès à un service de garde 	<ul style="list-style-type: none"> Modèle de politique Reconnaissance des bonnes pratiques Sensibilisation des employeurs Accompagnement des employeurs (tourné, partage conseil RH...) Outils (gestion des banques de temps sur autorisation, banque de solutions...) Standardisation de la banque de temps 	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration de l'accès aux services de garde (gestion ou nombre de places) Amélioration du service en milieu familial Service de garde souple et occasionnel (halte-garderie, réseau de personnes retraitées...) Service de garde atypique Service de garde scolaire Service de garde en milieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Services d'aide aux tâches domestiques (repas, ménage) 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation des partenaires et concertations Sensibilisation de la population (conciliation, égalité des sexes, partage des tâches, rôle parental) Services de proximité et/ou transport Amélioration des conditions de travail

3.1.2 Résultats des discussions par territoire

Cette section détaille les pistes de solution discutées lors des groupes de discussion réalisés dans chacun des sept territoires de l'Estrie. Ces concertations territoriales ont constitué une première occasion de repérer et de susciter l'émergence d'initiatives issues de la communauté en matière de conciliation famille-études-travail. Au terme de la tournée des territoires du printemps 2012, il apparaît que les programmes de soutien financier du ministère de la Famille (MFA) ne sont absolument pas connus des partenaires participants. Au moment des rencontres, aucun des partenaires participants ne semblaient avoir nourri de projets précis directement liés à la conciliation famille-études-travail.

MRC de Coaticook

Le groupe de discussion dans Coaticook a réuni quatre personnes représentant les organisations suivantes : CAB, MRC (RQF) et municipalité de Sainte-Herménégilde, CSSS (organisation communautaire) et Partenaires pour de saines habitudes de vie.

Cette rencontre s'est distinguée des autres par l'accent mis sur les spécificités du monde rural en matière d'accès aux services ainsi que sur l'importance de la communication et de l'arrimage des initiatives en matière de conciliation avec les différentes démarches du milieu. Par ailleurs, on y a souligné la persistance des rôles sociaux traditionnels.

TABLEAU 20. PISTES DE SOLUTION MRC COATICOOK

MILIEU D'ÉTUDES	MILIEU DE TRAVAIL	MILIEU DE GARDE	SERVICES AUTRES	SOCIÉTÉ/COMMUNAUTÉ
<ul style="list-style-type: none"> Adaptation des horaires à la vie en milieu rural 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation des employeurs Souplesse des employeurs Flexibilité des horaires Communication et promotion 	<ul style="list-style-type: none"> Halte-garderie atypique (modèle alternatif, usage flexible et ponctuel, mobile) Halte-garderie dans chaque milieu Service de garde en milieu scolaire Augmentation du nombres de places 	<ul style="list-style-type: none"> Service d'aide aux devoirs efficace Adaptation de l'horaire des services municipaux et des activités familiales 	<ul style="list-style-type: none"> Collaboration avec les démarches du milieu (Table jeunesse, MADA, PFM...) Communication et promotion des bonnes pratiques et des moyens

MRC de Memphrémagog

Le groupe de discussion dans Memphrémagog a réuni trois personnes représentant les organisations suivantes : centre de femmes, CJE (conciliation études-travail), Ville de Magog (RQF).

Les discussions ont porté notamment sur l'amélioration des services en lien avec les enfants ainsi que sur l'importance d'avantager les parents sur le plan de la flexibilité et des congés. Une piste s'est distinguée au cours de la rencontre : une tournée auprès des employeurs par une organisation locale qui s'adresse déjà à des employeurs dans le cadre de la conciliation études-travail.

TABLEAU 21. PISTES DE SOLUTION MRC MEMPHRÉMAGOG

MILIEU D'ÉTUDES	MILIEU DE TRAVAIL	MILIEU DE GARDE	SERVICES AUTRES	SOCIÉTÉ/COMMUNAUTÉ
<ul style="list-style-type: none"> Flexibilité pour les parents étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> Modèle de politique Tournée des employeurs (accompagnement par un agent de développement) Accès au travail à temps partiel (bien rémunéré) Politique de congés parentaux et familiaux Congés selon le nombre d'enfants Horaire de travail plus flexible pour les parents Télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration des horaires en milieu familial Amélioration de l'accès aux services de garde Service de garde en milieu de travail Service de rendez-vous médicaux adapté aux réalités familiales (enfants avec des besoins particuliers) 	<ul style="list-style-type: none"> Service d'aide aux tâches domestiques subventionné 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation à l'égalité des sexes (ex. : traitement égal des demandes)

MRC du Haut-Saint-François

Le groupe de discussion dans le Haut-Saint-François a réuni neuf personnes représentant les organisations suivantes : centre de femmes, MRC/CLD, SADC, CDC, Animation jeunesse, CS des Hauts-Cantons (PRÉE et éducation aux adultes), Pièce auto Angus (entreprise).

La discussion a mis de l'avant la nécessité de la souplesse en milieux d'études et de travail tout en maintenant l'équité entre travailleurs ou entre élèves. Des témoignages d'employeurs mettent en avant la gestion de la croissance des attentes qui accompagne notamment l'offre de flexibilité ainsi que la difficulté à remplacer le personnel en congé. Néanmoins, la banque d'heures apparaît comme un des outils privilégiés de flexibilité, à condition qu'elle fonctionne sur pré-autorisation.

TABLEAU 22. PISTES DE SOLUTION MRC HAUT-SAINT-FRANÇOIS

MILIEU D'ÉTUDES	MILIEU DE TRAVAIL	MILIEU DE GARDE	SERVICES AUTRES	SOCIÉTÉ/COMMUNAUTÉ
<ul style="list-style-type: none"> Tolérance face aux absences liées au travail, à la famille et aux problèmes de santé 	<ul style="list-style-type: none"> Banque de temps sur autorisation (flexibilité) Accompagnement des employeurs dans l'implantation de mesures (collaboration avec le CAMO) Sensibilisation des employeurs du territoire (rentabilité, attraction) Intégration de la conciliation dans les valeurs de l'entreprise Concertation avec le personnel sur leurs besoins 	<ul style="list-style-type: none"> Service de garde en milieu de travail Accès à des places pour les retours aux études Augmentation du nombre de places subventionnées 	<ul style="list-style-type: none"> Banque de solutions pour les gestionnaires RH ou les employeurs (service volant) 	<ul style="list-style-type: none"> Forum sur la conciliation et application des actions (transparence et collaboration) Amélioration des conditions de vie (salaires, aide sociale...) Amélioration de l'accès aux services de proximité Reconnaissance des réalités des femmes et des familles

Les projets potentiels qui se sont dégagés au cours de la discussion consistent tous à intervenir auprès des employeurs du territoire :

- sensibilisation des employeurs du territoire par des partenaires locaux,
- accompagnement des employeurs dans l'implantation de mesures en collaboration avec le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO),
- accès à une banque de solutions pour les gestionnaires en ressources humaines ou les employeurs.

MRC du Val-Saint-François

Le groupe de discussion dans le Val-Saint-François a réuni neuf personnes représentant les organisations suivantes : centre de femmes, maison de la famille, CLD, municipalité de Windsor (Service des loisirs) et CAB de Windsor, CPE Magimo, CDC.

Ce groupe de discussion se distingue par l'absence de mesures en milieu d'études et par la présence de mesures qui concernent les individus et les familles. De plus, plusieurs pistes sont d'ordre social, qu'il s'agisse de la perception du rôle parental ou de la gratuité de services publics. Ainsi, une meilleure conciliation semble passer autant par l'accès à la flexibilité au travail que par des choix de société (affirmation de l'importance de la famille et du partage des tâches) et par des choix individuels. L'individu est ainsi en quelque sorte tenu en grande partie responsable de la réussite ou de l'échec de sa conciliation famille-études-travail.

TABLEAU 23. PISTES DE SOLUTION MRC VAL-SAINT-FRANÇOIS

INDIVIDU/FAMILLE	MILIEU DE TRAVAIL	MILIEU DE GARDE	SERVICES AUTRES	SOCIÉTÉ/COMMUNAUTÉ
<ul style="list-style-type: none"> • Choix et priorisation selon ses objectifs • Meilleur partage des tâches domestiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des employeurs • Reconnaissance-certification des organisations qui offrent des mesures de conciliation • Horaires de travail flexibles • Congés payés pour raisons parentales ou familiales 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration des règles d'utilisation des CPE • Augmentation des places en milieu de garde • Halte-garderie (garde occasionnelle et à temps partiel) • Garderie en milieu de travail et d'études • Arrimage du RQAP et du CPE (mêmes mesures) 	<ul style="list-style-type: none"> • Système coopératif flexible de garde 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure acceptation des familles et des enfants • Réseau d'entraide social • Sensibilisation au partage des tâches et au rôle parental (surtout dans les milieux de travail masculins) • Gratuité des activités familiales • Gratuité de l'école • Amélioration de la loi en matière de conditions de travail (congrés payés...)

On retrouve néanmoins des pistes d'intervention à l'intention des employeurs ainsi que des pistes en matière de garde des enfants, notamment le souhait que les règles actuelles d'utilisation des CPE soient optimisées.

MRC Le Granit

Le groupe de discussion dans la MRC du Granit a réuni huit personnes représentant les organisations suivantes : centre de femmes, maison de la famille, CLD/MRC, CSSS (organisation communautaire), chambre de commerce, Les soupapes de la bonne humeur.

La discussion s'est centrée d'une part sur l'accès aux services de proximité, qu'ils concernent l'aide aux devoirs, la préparation de repas, le transport ou la garde des enfants, et d'autre part sur le développement de mesures en milieu de travail. La banque d'heures en particulier apparaît comme un outil de flexibilité, même si certaines personnes qui l'utilisent soulignent l'accroissement de la gestion.

TABLEAU 24. PISTES DE SOLUTION MRC LE GRANIT

MILIEU D'ÉTUDES	MILIEU DE TRAVAIL	MILIEU DE GARDE	SERVICES AUTRES	SOCIÉTÉ/COMMUNAUTÉ
<ul style="list-style-type: none"> Éducation populaire sur les réalités de la conciliation 	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation et reconnaissance de la banque d'heures (flexibilité) Logiciel de gestion des banques d'heures Semaine de travail comprimée (4j/sem) Rotation des horaires (secteur des services) Sensibilisation dans les milieux masculins (ex. : congés) Développement du télétravail (accès aux outils) Frais de garde hors heures régulières payés par l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> Développement d'un réseau de haltes-garderies (dépannage) Service de garde en milieu de travail Flexibilité du service de garde Service de garde atypique Service de garde scolaire pour élèves ayant des besoins spécifiques Service de garde scolaire dans toutes les écoles 	<ul style="list-style-type: none"> Service d'entretien ménager sur tout le territoire Service de repas abordables Accès aux services spécialisés (ex. : réadaptation, ergothérapie) Transport scolaire après les activités parascolaires Service d'aide aux devoirs Activités spécialisées pendant les congés scolaires 	<ul style="list-style-type: none"> Collaboration avec le CAMO Politique publique identifiant une base commune pour les employeurs Allocation pour les parents à la maison Spécificité des territoires éloignés et problématique de la proximité des services

MRC Les Sources

Le groupe de discussion dans Les Sources a réuni huit personnes représentant les organisations suivantes : maison de la famille, CLE, CSSS (organisation communautaire), Les partenaires de la petite enfance, CDC, CJE (conciliation études-travail), municipalité de Saint-Camille, Groupe LTI (entreprise en génie).

Comme dans les autres MRC rurales, la discussion a porté sur l'accès aux services. On remarque également que de nombreuses pistes portent sur des interventions en milieu de travail. Un chef d'entreprise de 25 employés (quasiment que des hommes) a mentionné le problème que pose le remplacement d'employés spécialisés lors de la prise de congés. Une idée de projet est ressortie de la rencontre consistant à faire bénéficier les PME qui n'ont généralement pas de ressource attachée à la gestion du personnel d'un partage d'un conseil en ressources humaines. L'utilisation de la banque de temps ou plus précisément la normalisation de son utilisation apparaît comme une des solutions de flexibilité à privilégier. Des témoignages décrivent cependant un usage qualifié d'abusif chez le personnel qui se servirait de ce système pour planifier des congés.

TABLEAU 25. PISTES DE SOLUTION MRC LES SOURCES

MILIEU DE TRAVAIL	MILIEU DE TRAVAIL	MILIEU DE GARDE	SERVICES AUTRES	SOCIÉTÉ/COMMUNAUTÉ
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation employeurs et personnel Gabarit de politique travail-famille Accompagnement des employeurs (partage conseil RH) Consultation du personnel (besoins) 	<ul style="list-style-type: none"> Création d'une équipe de remplacement (retraités et étudiants) Personnel mobile Standardisation de la banque de temps Diminution volontaire du temps de travail Horaires flexibles Développement du télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration des services de garde (priorité personnes en emploi) Service de garde atypique Garderie en milieu de travail Réseau de garderies de personnes retraitées Service de garde en milieu scolaire sur tout le territoire 	<ul style="list-style-type: none"> Activités sportives pendant les vacances Services d'aide aux tâches domestiques (repas, ménage, gardiennage) 	<ul style="list-style-type: none"> Harmonisation des divers calendriers Échanges et formations multisectoriels (sensibilisation) Problème du temps d'attente aux urgences Transport dans la MRC et inter-MRC

Ville de Sherbrooke

Le groupe de discussion pour le territoire de la ville de Sherbrooke a réuni quatre personnes représentant les organisations suivantes : Fédération des communautés culturelles de l'Estrie (condition féminine), FIQ-CHUS (condition féminine), Synergie St-Élie (association de gens d'affaire) et Grandir ensemble (entreprise individuelle de services), ConcertAction femmes Estrie. Force est de constater que la mobilisation est loin d'avoir été satisfaisante dans ce territoire.

TABLEAU 26. PISTES DE SOLUTION VILLE DE SHERBROOKE

MILIEU D'ÉTUDES	MILIEU DE TRAVAIL	MILIEU DE GARDE	SERVICES AUTRES	SOCIÉTÉ/COMMUNAUTÉ
<ul style="list-style-type: none">Fournir des outils concrets aux institutions d'enseignement	<ul style="list-style-type: none">Conscientisation des employeurs (coût absentéisme et présentéisme, mesures de conciliation...)Développer des outils (modèle de l'ADS)Congés payés pour raisons familialesRéduction volontaire du temps de travailArrêt du temps supplémentaire imposé	<ul style="list-style-type: none">Service de garde en milieu de travailAugmentation des places subventionnées en milieu de gardeService de garde atypiqueHalte-garderie (lors d'activités de participation citoyenne)	<ul style="list-style-type: none">Soutien qui favorise l'accès à des services d'appui aux tâches domestiques	<ul style="list-style-type: none">Campagne de sensibilisation auprès de la population (qui conduira à la formulation de demandes claires)Sensibilisation au partage des tâches domestiquesRentes payées pour les heures consacrées au soin des enfants

Pour ces participantes, une meilleure conciliation passe surtout par la sensibilisation des employeurs mais aussi de la population ainsi que par un meilleur accès aux services de garde (augmentation des places, service en milieu de travail, service atypique et ponctuel).

3.2 Bilan des initiatives issues de la communauté

Note : Les initiatives répertoriées dans cette section sont celles issues des communautés. Elles ne comprennent donc pas les mesures mises en place dans les milieux de travail. Il faut se reporter aux sections 2.2 et 2.3 pour des développements à ce sujet.

Ce bilan des mesures mises en place en Estrie pour faciliter la conciliation des responsabilités familiales et des responsabilités professionnelles ou scolaires est obtenu au moyen des consultations qui se sont tenues au printemps 2012 auprès de partenaires locaux, mais aussi d'entrevues et de conversations (en face à face ou par téléphone) réalisées à l'automne 2011 et à l'hiver 2012 auprès de responsables d'organisations. Ce bilan rassemble donc des informations obtenues tout au long de la réalisation du projet.

3.2.1 Milieu de garde à l'enfance

Un portrait des milieux de garde à l'enfance est présenté dans le plan régional d'accessibilité (PRA) 2008. En plus de l'offre en services de garde à l'enfance dont la région est dotée, on relève la présence de services de garde en milieu de travail et d'études au cégep de Sherbrooke et à l'Université de Sherbrooke. De plus, dans la MRC du Val-Saint-François, le personnel de deux entreprises aurait un accès privilégié dans le CPE de leur localité respective.

Concernant les services de garde atypiques, c'est-à-dire qui offrent un horaire de soir ou de nuit ou pendant les fins de semaine, il n'en existerait pas en installation dans la région au moment de la consultation. Par contre, quelques rares milieux familiaux subventionnés offrent de tels horaires atypiques. On dénombrait huit

milieux familiaux de service de garde sur le territoire de la ville de Sherbrooke et un milieu dans la MRC du Granit. La demande pour ce type de service de garde serait cependant faible et sporadique, d'après les directions de centres de la petite enfance et de bureaux coordonnateurs consultés. La garde atypique se pratique donc à l'heure actuelle en milieu familial, en supplément de la garde de jour, ce qui soulève des questions quant à la qualité du service rendu. Ainsi, l'horaire de soir débute vers 17 heures, après l'horaire de jour donc, horaire auquel s'ajoute parfois la garde de nuit qui débute vers 22 heures 30 jusqu'au petit déjeuner. Si une spécialisation dans la garde de nuit pourrait contribuer à assurer la qualité de ce service, on comprend néanmoins que cela diminuerait le revenu des responsables d'un service de garde (RSG). De plus, la non-concordance des horaires peut poser problème. Par exemple, le parent qui commence à travailler à 15 heures doit trouver une solution de garde en attendant que la place subventionnée se libère vers 16 heures 30 ou 17 heures.

En plus des différentes demandes de places supplémentaires par les centres de la petite enfance de la région, il y aurait un projet en cours de complexe familial en milieu de travail et d'études, à Sherbrooke.

3.2.2 Milieu d'études

Le cégep de Sherbrooke, qui comptait environ 250 parents en 2011, se distingue comme milieu d'études attentif aux besoins des élèves parents, notamment au moyen d'une analyse des besoins par sondage et de la création d'un comité parents au sein de l'association étudiante. Depuis 2009, un certain nombre de mesures ont été mises en place au cégep. Voici les principales mesures qui s'adressent aux élèves parents :

- la reconnaissance du statut de parent (identification sur la carte),
- la création d'une liste d'envoi pour recevoir des informations ciblées,
- la priorité du choix des horaires de cours qui ont lieu plusieurs fois par semaine,
- la priorité dans la réservation d'une vignette de stationnement,
- l'achat à faible coût de repas congelés.

À l'Université de Sherbrooke, il n'y aurait pas de mesures spécifiques à l'endroit des parents étudiants mises en place de façon formelle et officielle, selon le Service à la vie étudiante. Cela n'exclut cependant pas que des arrangements soient consentis ponctuellement par le personnel enseignant.

S'il existe une certaine latitude dans les centres d'éducation aux adultes, plusieurs contraintes semblent limiter les initiatives dans les centres de formation professionnelle. Par exemple, l'enseignement individualisé et la flexibilité des horaires de cours sont principalement offerts dans les centres d'éducation aux adultes et dans les programmes plus administratifs. La section 2.1.4 est consacrée à l'analyse des besoins dans ces milieux d'études.

3.2.3 Milieu associatif

Plusieurs milieux communautaires offrent des activités pour les jeunes enfants, procurant ainsi du répit à leurs parents, et programment certaines activités en fin de semaine ou en soirée. Certains organismes vont jusqu'à proposer des ateliers sur la conciliation famille-travail, comme le Réseau d'appui aux familles monoparentales et recomposées de l'Estrie (RAME).

Il est également dans la mission de certains organismes d'offrir un soutien et du répit aux parents ou aux personnes proches aidantes. Prenons les exemples de la Société de l'autisme et des troubles envahissants du développement de l'Estrie (SATEDE) ou du Regroupement des aidantes et aidants naturels (RAAN). Le répit offert est largement décrit comme insuffisant.

Enfin, plusieurs organismes disposent déjà d'une politique de conciliation famille-travail, dont les centres de femmes ou organismes qui interviennent auprès des femmes.

3.2.4 Milieu municipal

Parmi les 88 municipalités que compte l'Estrie, il y en a 40 qui se sont dotées d'une politique familiale, soit 45 %. La plus ancienne remonte à 2001 (dans la MRC des Sources) et les plus récentes datent de 2011 (Coaticook) et 2012 (Stoke). Les municipalités de St-Camille et de Wotton dans la MRC des Sources ont été remarquées par plusieurs sources pour leurs initiatives intéressantes en matière familiale.

Parmi l'ensemble des politiques familiales auxquelles nous avons eu accès, les trois types d'actions susceptibles de favoriser la conciliation famille-études-travail qui se dégagent sont les suivants :

- les conditions de travail de l'administration municipale,
- l'accès à des camps de jour,
- l'accès aux loisirs, aux activités sportives et aux infrastructures.

Au-delà des déclarations d'intention contenues dans les politiques, force est de constater un décalage avec la concrétisation d'actions. Au moment de la consultation, plusieurs plans d'action étaient à actualiser ou en cours d'actualisation; certaines politiques étaient décrites comme désuètes, alors que d'autres étaient en cours de réalisation. Certains responsables des questions familiales (RQF) indiquent d'ailleurs ne pas avoir de demandes en lien avec la conciliation famille-études-travail. On signale toutefois des pressions exercées par la démarche de consultation La voix des parents pour que des MRC se dotent d'une politique familiale.

Cet état de la situation a pu être obtenu grâce à un répertoire établi à la CRÉ de l'Estrie, au répertoire du Carrefour action municipale et famille, à des informations livrées dans les sites Web des MRC et à des compléments obtenus généralement par téléphone lors de la tournée dans les territoires au printemps 2012.

3.3 Initiatives inspirantes à travers le Québec

Depuis 2008-2009, plusieurs régions ou MRC ont réalisé des portraits en matière de conciliation famille-travail. Certaines régions se sont dotées d'un plan ou d'une stratégie d'action. Certaines démarches ont donné lieu à des initiatives concrètes. Sans chercher l'exhaustivité, nous en mentionnons quelques-unes qui pourraient constituer des sources d'inspiration ou des exemples adaptables pour la région de l'Estrie.

3.3.1 Guides d'implantation de mesures

Parmi les interventions en milieu de travail proposées dans différentes régions du Québec, on recense des guides accompagnant les employeurs dans l'implantation de mesures de conciliation. Deux trousse retiennent particulièrement l'attention :

- la trousse *Conciliation travail-famille. Un outil profitable*, développée par la Chambre de commerce et d'industrie des Bois-Francs et de L'Érable, Centre-du-Québec, 2009; cette initiative a été récompensée par le Prix Égalité 2012 dans la catégorie Conciliation travail-famille.
- le *Guide d'implantation de mesures de conciliation travail-famille-études-maternité*, Basses-Laurentides, 2009, développé par la Table employabilité femmes des Basses-Laurentides à la suite d'un projet pilote d'implantation de mesures de conciliation dans six entreprises; cette initiative a été récompensée par le Prix Égalité 2009 dans la catégorie Conciliation travail-famille.

3.3.2 Plateformes de services

Les autres initiatives qui attirent l'attention cherchent à faciliter l'accès à des services susceptibles d'alléger la charge de travail domestique de travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales.

L'entreprise d'économie sociale Commodus a ainsi mis au point une plateforme de transaction sur le Web destinée aux employeurs qui, par l'intermédiaire d'un système de points, offrent ainsi à leur personnel des services qui améliorent leur qualité de vie (par exemple, soutien à la réussite scolaire, préparation de repas, services de garde d'urgence à domicile, courses diverses).

La Jeune Chambre de commerce de la Mauricie propose quant à elle une adaptation de cette formule avec son projet FaciliTemps : ses membres offrent leurs services directement sur les lieux de travail et les frais du service sont payables directement à l'entreprise.

3.3.3 Lieux de concertation et d'information

Dans la région de Capitale-Nationale, la MRC de Charlevoix-Est a mis en place un lieu de concertation et de partenariat appelé « Agence des temps » qui favorise la réalisation de projets concrets. Entre autres exemples de projets en cours, citons un projet de cuisine collective et de préparation de repas sur les lieux de travail ou encore le projet d'un service d'élaboration d'une politique en conciliation travail-famille auprès des entreprises.

Dans la MRC de Portneuf (Capitale-Nationale), le service en recherche d'emploi et en recrutement de main-d'œuvre Accès Travail Portneuf constitue un lieu privilégié pour offrir de l'information et un support en matière de conciliation travail-famille.

Sur le territoire de la Ville de Longueuil (Montérégie), le choix s'est porté sur la mise en service d'un portail Web intitulé « Ma famille dans l'agglomération de Longueuil ». Le portail *mafamilleagglolongueuil.com* constitue un site de référence en matière de conciliation travail-famille qui oriente les citoyennes et citoyens dans leurs recherches de ressources institutionnelles ou communautaires. C'est également l'option retenue dans Lanaudière qui a mis en service un site Web entièrement dédié à la conciliation famille-travail-études dans ses différentes composantes pour la collectivité, les milieux de travail et les familles.

3.3.4 Opérations de sensibilisation

On ne compte plus les opérations de sensibilisation à la cause de la conciliation travail-famille auprès des employeurs. Signalons une initiative originale dans la région de la Montérégie où la MRC des Maskoutains se distingue par un geste symbolique qui affiche officiellement son engagement : la signature d'une Déclaration en faveur de la famille qui vise l'émergence d'une image positive de la conciliation travail-famille auprès des services aux familles, des municipalités et des employeurs. Ce geste s'inscrit dans une volonté de positionner la MRC comme attractive pour les familles.

4. Stratégie d'action estrienne

La stratégie d'action régionale présentée est issue des résultats du portrait de la situation dressé en Estrie ainsi que du travail de réflexion mené par les membres du comité orienteur et des partenaires dans les sept territoires de la région. Cette stratégie concertée est à la fois le fruit d'une étude auprès d'une population de quelque 900 personnes et d'une concertation auprès d'une soixantaine de partenaires.

4.1 Principes transversaux et valeurs

La stratégie proposée repose sur deux principes. Le premier concerne l'angle dominant d'intervention choisi consistant à privilégier l'action plutôt que la sensibilisation. Il s'illustre dans la mise sur pied d'un projet pilote d'implantation d'une politique de conciliation, dont on pourra tirer des exemples ancrés localement et porteurs de changement. Le second principe se base sur l'utilisation des leviers et des outils existants. Il est notamment indispensable de bien faire connaître les programmes de subvention qui existent depuis 2009 (« Programme de soutien à des projets issus de la communauté en matière de conciliation travail-famille » et « Programme de soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille ») et de démystifier la norme nationale « Conciliation travail-famille ». De plus, il existe à présent suffisamment de trousseaux à l'intention des employeurs pour en adapter une aux réalités locales.

Sur le plan des valeurs, la stratégie repose sur l'atteinte de l'égalité entre les sexes. Bien qu'une orientation soit spécifiquement dédiée à l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes, cette visée sous-tend l'ensemble de la stratégie, tant la responsabilité de concilier famille-études-travail repose encore largement sur les épaules des femmes. L'autre valeur, corollaire de la première, concerne l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS).

4.2 Stratégie d'action concertée

La stratégie d'action concertée comprend quatre orientations qui portent successivement sur des perceptions, des pratiques, des services et, enfin, des comportements et modèles (voir le tableau 27).

4.2.1 Orientation 1 : mobiliser les communautés estriennes

Cette orientation s'inscrit tout d'abord dans la volonté de poursuivre et d'intensifier la mobilisation suscitée au cours de la démarche 2011-2012 de réalisation d'un portrait de la situation et de l'élaboration d'une stratégie d'action. L'orientation 1 vise le passage à une autre étape de la mobilisation des communautés estriennes en donnant de la visibilité à la volonté de favoriser la conciliation famille-études-travail.

Les organisations déjà mobilisées seront de nouveau mises à contribution et appelées à tenir un rôle de premier plan de façon à inciter d'autres organisations à suivre leur exemple. Il est de plus indispensable d'élargir la concertation et d'arrimer les enjeux de la conciliation avec d'autres enjeux liés par exemple à la gestion de la main-d'œuvre, à la conciliation études-travail, à la lutte contre la pauvreté et à l'amélioration de l'employabilité, ou encore à l'intégration des femmes à la vie municipale. En ce sens, la priorité d'action consistant à s'arrimer aux concertations existantes est la priorité phare de cette première orientation.

4.2.2 Orientation 2 : accompagner les milieux de travail et d'études

La deuxième orientation s'appuie principalement sur le nouveau projet pilote d'implantation d'une politique de conciliation en milieu de travail ou d'études. Ce projet s'inscrit directement dans la suite du projet pilote de sensibilisation mené par le CIME en 2011-2012. Les autres priorités d'action découlent de la réalisation de ce nouveau projet pilote qui constituera un levier de mise en pratique de mesures ou d'une politique de conciliation dans les milieux de travail mais aussi dans les milieux d'études. Soulignons que la diffusion des sources de financement ainsi que de la norme « Conciliation travail-famille » pourrait également donner lieu à des initiatives menées en parallèle.

Cette orientation s'inscrit dans la volonté de changer à court et moyen termes des pratiques de gestion du personnel ou de gestion de la clientèle dans le cas des établissements scolaires et universitaires.

4.2.3 Orientation 3 : donner accès à des services facilitant la conciliation

La priorité d'action phare de cette orientation consiste à soutenir des projets de services novateurs qui répondent en particulier aux besoins des territoires ruraux ou éloignés de l'Estrie. Ces services novateurs, qui peuvent aussi bien concerner la garde des enfants que la préparation de repas, sortent par définition des sentiers battus et peuvent ne pas correspondre aux cadres établis. Cette priorité implique de continuer le dialogue avec les territoires en favorisant l'émergence et la concrétisation de projets.

Cette orientation s'inscrit dans une volonté générale de démocratiser le recours à des services permettant d'alléger la charge de travail domestique des parents et des personnes proches aidantes qui travaillent ou étudient, et ce, à travers les différents territoires de la région.

4.2.4 Orientation 4 : viser l'égalité entre les femmes et les hommes, et entre les générations

La quatrième orientation vise expressément l'atteinte de l'égalité entre les sexes mais aussi entre les générations, grâce à une participation citoyenne accrue et à un partage plus égalitaire des rôles et des tâches domestiques. En effet, les femmes et les jeunes parents sont encore sous-représentés dans les instances décisionnelles et on peut penser que leur meilleure représentation s'accompagnera d'une meilleure prise en compte des problématiques de conciliation que vivent les personnes actives ou aux études qui ont des responsabilités familiales. De plus, certains résultats du portrait de la situation suggèrent que les jeunes parents ne bénéficient peut-être pas de la même souplesse en milieu de travail (par exemple, la flexibilité de l'horaire ou le choix des vacances) que leurs collègues aînés.

Cette orientation s'inscrit dans la volonté de changer à long terme des comportements et des modèles perpétuant des inégalités.

TABLEAU 27. STRATÉGIE D'ACTION ESTRIENNE CONCILIER FAMILLE-ÉTUDES-TRAVAIL

Orientations	Priorités d'action	Moyens envisagés
1. Mobiliser les communautés estriennes	1.1 Diffuser le portrait et la stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de communication (conférence de presse, mise en ligne de documents et d'articles...) • Présentation graphique de faits saillants du portrait et de la stratégie • Communication au colloque de l'ARUC-GATS sur les temporalités sociales (27-09-2012)
	1.2 Arrimer les enjeux de la conciliation avec les concertations/regroupements existants (ex. : tables jeunesse, conciliation études-travail, CAMO, lutte contre la pauvreté, PÉPINES, FPM de l'Estrie, Table régionale de concertation des aînés de l'Estrie)	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement d'une concertation avec le projet Partenaires pour la réussite éducative en Estrie (PRÉE) • Poursuite de la concertation sur la gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre • Concertations territoriales • Validation de l'existence d'une volonté commune
	1.3 Faire connaître le programme du MFA au milieu associatif	<ul style="list-style-type: none"> • Inscription de cette information à l'ordre du jour de réunions déjà programmées
	1.4 Afficher publiquement son engagement en faveur de la conciliation famille-études-travail	<ul style="list-style-type: none"> • Inscription de son engagement dans sa Régie interne • Manifestation de son engagement sur sa page Facebook, dans les offres d'emploi, dans son rapport annuel d'activités • Création d'un logo ou utilisation du sceau Employeur de choix
	1.5 Donner de la visibilité aux pratiques efficaces	<ul style="list-style-type: none"> • Axe sur la conciliation famille-études-travail dans une campagne médias Employeur de choix • Valorisation des milieux de travail ou d'études qui affichent leur engagement en faveur de la conciliation (témoignages, mentorat, trucs et astuces...), dans des sites Web, blogues, pages Facebook existants ou dans un site Web à créer sur la conciliation ou dans des capsules radio (sketchs) • Utilisation des galas de reconnaissance existants • Mises en candidature au Prix Reconnaissance « Conciliation travail-famille »
	1.6 Étudier les raisons du retrait (partiel ou total) du marché du travail des personnes au foyer	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'une étude (niveau maîtrise, domaine des ressources humaines)
2. Accompagner les milieux de travail et d'études	2.1 Accompagner trois milieux différents dans l'implantation d'une politique de conciliation	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un projet pilote d'implantation
	2.2 Faire connaître les sources de financement (E-Q, MFA)	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion dans le cadre du projet pilote • Diffusion par des agentes et agents de changement dans les entreprises (ressources humaines, syndicats, consultation externe...)
	2.3 Faire connaître la norme Conciliation travail-famille du Bureau de la normalisation du Québec (BNQ)	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion dans le cadre du projet pilote • Diffusion par des agentes et agents de changement dans les entreprises (ressources humaines, syndicats, consultation externe...)
	2.4 Transférer l'expertise du projet pilote	<ul style="list-style-type: none"> • Formation de personnes-ressources et mentorat
	2.5 Étendre l'accompagnement à d'autres milieux de travail et d'études	
3. Donner accès à des services facilitant la conciliation famille-études-travail	3.1 Soutenir le développement de services novateurs en matière de conciliation (ex. : garderie volante, garderie atypique, regroupement de services, préparation de repas à domicile)	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des lieux de concertation et d'organisations pivots dans les territoires de façon à poursuivre le dialogue et le repérage de moyens appropriés aux communautés
	3.2 Soutenir le développement de modes de garde à l'enfance souples (ex. : halte-garderie, temps partiel, dépannage)	<ul style="list-style-type: none"> • Exercice de représentations qui soulignent le besoin d'assouplissement des modes de garde à l'enfance
	3.3 Soutenir le développement de services d'aide aux tâches domestiques	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion de l'offre existante (entreprises d'économie sociale et privées) • Diffusion du fonctionnement du système d'exonération en vigueur (PEFSAD/RAMQ) • Examen de la pertinence d'une plateforme sur le modèle de Commodus
4. Viser l'égalité entre les femmes et les hommes, et entre les générations	4.1 Faciliter la participation citoyenne des femmes et des jeunes parents et leur intégration dans les instances décisionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation à l'intégration de mesures de conciliation famille-études-travail dans les politiques municipales familiales • Sensibilisation aux mesures facilitant la participation à la vie municipale ou aux conseils d'administration (ex. : horaire des rencontres, garde des enfants) au moyen d'outils existants (FJE et CSF)
	4.2 Accompagner les femmes, les hommes, les couples et les familles dans la recherche d'un équilibre de leurs responsabilités et d'un partage égalitaire des activités domestiques	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un Comité régional sur la paternité (demande de subvention en cours) • Offre d'ateliers et de groupes de discussion pour les femmes, les hommes, les couples et les familles • Offre de formations sur la coparentalité, la conciliation et l'égalité des rôles
	4.3 Accompagner le personnel éducatif et social dans le développement de modèles et de comportements égalitaires	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation de rencontres avec le personnel des centres de la petite enfance et des institutions scolaires au moyen d'outils existants (SCF) • Engagement du personnel à promouvoir les rôles égalitaires

4.3 Mise en œuvre

La mise en œuvre de la stratégie repose sur la formation d'un comité de suivi qui verra notamment à préciser le plan de mise en œuvre à mesure de la poursuite de la concertation et de la diffusion du portrait et de la stratégie. Le recours à une ressource qui assure la coordination de la mise en œuvre de la stratégie paraît être une condition gagnante. De plus, il conviendrait de mettre en place une évaluation du projet pilote d'implantation dès son démarrage.

Les moyens envisagés pour réaliser des priorités d'action s'inscriront en bonne partie dans le cadre de la prochaine Entente spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Estrie. Néanmoins, rappelons l'ensemble des sources de financement gouvernementales possibles en matière de conciliation famille-études-travail ainsi que les principaux leviers et outils nationaux existants :

- SCF – La politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes dont une orientation porte sur la « conciliation des responsabilités familiales et professionnelles » et son plan d'action 2011-2015.
- MFA – Soutien financier accordé aux associations et aux entreprises qui souhaitent développer des projets facilitant la conciliation travail-famille : le « Programme de soutien à des projets issus de la communauté en matière de conciliation travail-famille » et le « Programme de soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille »; Prix Reconnaissance « Conciliation travail-famille »; site Web rassemblant des informations et des outils concernant la conciliation travail-famille; et dernièrement le « Programme de soutien à des actions en matière d'engagement des pères » et le « Programme de soutien à des projets issus des communautés en matière de conciliation travail-famille. Garde estivale et grands congés scolaires ».
- BNQ – Norme Conciliation travail-famille, qui spécifie les exigences en matière de pratiques réussies de conciliation travail-famille dans les entreprises et organisations.
- Stratégie d'action jeunesse 2009-2014 – Choix stratégique portant sur la conciliation famille-travail-études.
- Emploi-Québec – Stratégie d'intervention en matière de main-d'oeuvre féminine dont un axe d'intervention est dédié à la conciliation famille-étude-travail.

Références bibliographiques

- BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès, et Diane-Gabrielle TREMBLAY (dir.), *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, Québec, PUQ, 2009, 456 p., coll. Études d'économie politique.
- CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *Concilier travail et famille. Un défi pour les milieux de travail*, plan d'action, Québec, 2001, 46 p.
- CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE, *Famille-travail, comment conciliez-vous? Enquête dans six entreprises*, Québec, Conseil de la famille et de l'enfance, 2003, 59 p.
- CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE, *La politique familiale au Québec : visée, portée, durée et rayonnement*, document de réflexion, Québec, Conseil de la famille et de l'enfance, 2008, 76 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Égalité femmes/hommes. Où en sommes-nous en Estrie?*, Québec, gouvernement du Québec, 2010, 103 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs, Estrie (05)*, février 2012, 2 p.
- CRÉ DE L'ESTRIE, *Plan régional d'accessibilité aux services de garde pour la région de l'Estrie : développement de places additionnelles et accès à l'information*, 2008, 79 p.
- FEMMES ET PRODUCTION INDUSTRIELLE, *La diversification professionnelle des femmes en Mauricie et au Centre-du-Québec : un engagement vers l'avenir*, document de réflexion, novembre 2006, 121 p.
- INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail*, Québec, septembre 2011, chapitre 3 « Conciliation travail et vie personnelle », p. 159-231.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Vers l'égalité entre les femmes et les hommes? Comparaison Europe-Amérique du Nord*, Québec, gouvernement du Québec/Institut de la statistique du Québec, mai 2009, 110 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Le marché du travail et les parents*, Québec, gouvernement du Québec, 2009, 59 p.
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS, *Un portrait statistique des familles au Québec*, Québec, gouvernement du Québec, 2011, 635 p.
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE, DIRECTION GÉNÉRALE DES POLITIQUES (avec la coll. du Secrétariat à la condition féminine), *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, gouvernement du Québec, 2007, 91 p.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE, *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*, document de consultation, Québec, gouvernement du Québec, 2004, 77 p.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'oeuvre féminine 2009*, Québec, gouvernement du Québec, 2009, 25 p.
- REGROUPEMENT DES CPE DES CANTONS-DE-L'EST, *Rapport de l'enquête conciliation études-travail-famille-vie personnelle*, décembre 2004, 38 p.

SECRETARIAT À LA CONDITION FÉMININE (avec la coll. de la Direction générale des politiques) et MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Plan d'action 2007-2010*, Québec, gouvernement du Québec, 2007, 62 p.

SECRETARIAT À LA CONDITION FÉMININE et MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE, *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*, Québec, gouvernement du Québec, 2011, 135 p.

SECRETARIAT À LA JEUNESSE, *Enrichir le Québec de sa jeunesse. Stratégie d'action jeunesse 2009-2014*, Québec, gouvernement du Québec, 2009, 102 p.

TABLE DE CONCERTATION JEUNESSE DE SHERBROOKE, *Portrait des réalités des jeunes de Sherbrooke*, synthèse, 2011, 47 p.

TORRES, Sandy, *Conciliation travail-famille-études. Un portrait de la situation en Mauricie*, CRÉ de la Mauricie, décembre 2009, 71 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, « Articulation emploi-famille : les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 1, n° 1, 2005, p. 36-56.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 2^e éd., Québec, Télé-université/UQAM/PUQ, 2008, 368 p.

VIGIE-ESTRIE, *Portrait sur la situation économique des femmes dans les 7 MRC de l'Estrie*, 2011, 57 p.

Guides, outils et sites Web

ACCES TRAVAIL PORTNEUF, [<http://www.accestravailportneuf.com>].

AGENCE DES TEMPS DE LA MRC DE CHARLEVOIX-EST, [<http://agencedestemps.com>].

ARUC-GATS (gestion des âges et des temps sociaux), [<http://benhur.telug.quebec.ca/SPIP/aruc>].

ASSOCIATION DES FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES LA SOURCE (CENTRE-DU-QUEBEC), *Conciliation travail-famille. Un outil profitable*, guide et annexes, 2009, 14 p. et 21 p, téléchargeables sur le site d'Emploi-Québec, [<http://www.emploi-quebec-trousse.com>].

CARREFOUR ACTION MUNICIPALE ET FAMILLE, Onglet Carrefour québécois de conciliation travail-famille, [<http://www.carrefourmunicipal.qc.ca/index.php/autres-projets/cqctf>].

COMMODUS, [<http://www.commodus.ca>].

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Oser la conciliation famille-travail au quotidien!*, brochure CSN, mai 2009, 15 p.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Oser la conciliation famille-travail au quotidien! Une question d'équité et de solidarité*, guide syndical en appui aux assemblées générales, CSN, octobre 2009, 20 p.

CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE LANAUDIÈRE, *Conciliation famille-travail-études*, [<http://www.cfte-lanaudiere.ca>].

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, *Travailleuses : vos droits en conciliation famille-emploi*, document, 2006, 38 p.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, *Personne ne doit choisir entre la famille et le travail! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études*, plateforme, CIAFT, 2006, 38 p.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, *Mieux comprendre pour mieux agir en conciliation famille-emploi-études. Guide de réflexion et d'animation du CIAFT*, Montréal, 2006.

EMPLOI QUÉBEC, *Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)*, [En ligne], [<http://emploiquebec.net/entreprises/gestion/amenagement.asp>] (consultée le 30 mars 2012).

FRP Groupe-Conseil, *Conciliation travail-vie personnelle vous semble un casse-tête?*, boîte à outils.

JEUNE CHAMBRE DE COMMERCE DE LA MAURICIE/Projet/FaciliTEMPS!, [<http://www.jccm.qc.ca/projets/1/FaciliTEMPS>].

MINISTÈRE DE LA FAMILLE/Conciliation travail-famille, « Les fiches : la conciliation travail-famille, un atout pour les entreprises » et « Les outils conciliation travail-famille », *Famille et Aînés Québec*, Famille/Fiche et outils, [En ligne], [<http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/entreprises/Pages/outils.aspx>] (Consulté le 19/09/2011).

REGROUPEMENT DES JEUNES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC, *La conciliation travail-famille*, fiche destinée aux gestionnaires de PME, [En ligne], [<http://emploiquebec.net/entreprises/gestion/fiches.asp>] (consultée le 30 mars 2012).

REGROUPEMENT DES JEUNES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC, *Comment apprivoiser la génération Y*, fiche destinée aux gestionnaires de PME, [En ligne], [<http://emploiquebec.net/entreprises/gestion/fiches.asp>] (consultée le 30 mars 2012).

SECRETARIAT À LA CONDITION FÉMININE, Onglet Conciliation travail-famille,
[<http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=16>].

TABLE EMPLOYABILITÉ FEMMES DES BASSES-LAURENTIDES (LAURENTIDES), *Guide d'implantation de mesures de conciliation travail-famille-études-maternité*, guide, 2009.

VILLE DE LONGUEUIL, *Ma famille dans l'agglomération de Longueuil*, portail,
[<http://mafamilleagglolongueuil.com/accueil>].

Annexe 1. Questionnaire individu

Ce questionnaire vise à connaître vos besoins de conciliation famille-études-travail (recherche d'un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle). Il constitue la première étape d'une étude régionale pilotée par ConcertAction femmes Estrie et financée par le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, le ministère de la Famille et des Aînés, la Conférence régionale des élus de l'Estrie et le Forum jeunesse Estrie. Vos réponses permettront de passer à la seconde étape, qui consiste à établir une stratégie d'action.

Les renseignements que vous fournirez sont confidentiels et serviront uniquement aux fins de la présente étude. Ce questionnaire demande environ 15 minutes pour être rempli.

SECTION 1 – VOTRE CONCILIATION FAMILLE-ÉTUDES-TRAVAIL

1. Diriez-vous que la conciliation famille-études-travail, c'est...

- plutôt facile plutôt difficile très difficile

2. Avez-vous le sentiment d'arriver à bien concilier la famille avec le travail ou les études?

- Oui, la plupart du temps Non, la plupart du temps Ne sais pas

3. Quelles sont vos difficultés majeures en matière de conciliation famille-études-travail?

- Aucune
- Harmoniser mon horaire d'études ou de travail avec l'horaire du service de garde ou de l'école de mes enfants.
- Pouvoir m'absenter pour des raisons familiales.
- Planifier les activités familiales en connaissant à l'avance ma charge de travail et mon horaire.
- Avoir plus de temps à consacrer à ma famille.
- Pouvoir couper les liens avec le travail ou les études lorsque je suis à la maison pour offrir à mes proches du temps de qualité.
- Être en mesure d'effectuer toutes les tâches entourant les soins aux enfants ou aux proches en perte d'autonomie, sans trop courir.
- Autre, précisez :
-
-

4. En cas de difficultés, à qui ou à quelles ressources avez-vous recours?

	Aide aux devoirs	Garde d'enfants	Surveillance d'adultes	Aide aux tâches domestiques	Transport
Famille (autre que grands-parents)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grands-parents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réseau social (amis, voisins...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service de garde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Établissement d'enseignement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisme offrant un support	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aucune ressource	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre, précisez :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

.....

5. Parmi les mesures ou services suivants...

... lesquels utilisez-vous pour faciliter votre conciliation famille-études-travail?

... lesquels souhaiteriez-vous voir mettre en place en priorité pour faciliter votre conciliation famille-études-travail?

Aménagement du travail

Horaire flexible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heures supplémentaires reprises en congé (banque d'heures)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Droit de refuser des heures supplémentaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Semaine de travail comprimée volontaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réduction volontaire du temps de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partage volontaire d'un poste à temps plein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Échange d'horaires de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Télétravail ou travail à domicile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congés payés pour raisons familiales ou parentales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congés sans solde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Retour progressif au travail après un congé de maternité, de paternité ou parental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Choix de vacances en lien avec le calendrier scolaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aménagement des études

Enseignement individualisé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horaire flexible des cours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Report des travaux et des examens liés aux études	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absences autorisées pour raisons familiales ou parentales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Services/avantages

Service de garde à l'enfance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service de garde à l'enfance atypique (soir, nuit, fin de semaine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service de garde en milieu de travail ou d'études	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service de garde en milieu scolaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aide financière pour les frais de garde des enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accès à un régime d'assurances chez l'employeur en cas d'incapacité en raison d'une maladie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maintien des avantages sociaux pendant un congé de maternité, de paternité ou parental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Appui pour les soins aux personnes dépendantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accès à des services d'appui aux tâches domestiques (ex. : traiteur, nettoyeur, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre, précisez :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

.....

.....

6. Pour vous, qu'est-ce qui est le plus important pour faciliter votre conciliation famille-études-travail?

.....

.....

.....

SECTION 2 – TRAVAIL

7. Occupez-vous ou recherchez-vous un emploi rémunéré?

- Oui (Veuillez remplir cette section.) Non (Passez à la section 3.)

8. Occupez-vous plusieurs emplois?

- Oui Non

9. Indiquez quel est votre emploi principal :**10. Quel est le secteur d'activités de votre emploi principal?**

- | | | | | |
|---|--|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Agriculture | <input type="checkbox"/> Commerce | <input type="checkbox"/> Construction | <input type="checkbox"/> Manufacturier | <input type="checkbox"/> Transport et entreposage |
| <input type="checkbox"/> Administrations publiques | <input type="checkbox"/> Santé et services sociaux | <input type="checkbox"/> Services d'enseignement | <input type="checkbox"/> Services publics | <input type="checkbox"/> Services communautaires |
| <input type="checkbox"/> Autres services aux entreprises et aux individus | | | | |

11. Quels sont vos statuts d'emploi ?**11.1**

- Temps plein (30 h et plus)
 Temps partiel (moins de 30 h)

11.2

- Régulier ou permanent
 Temporaire ou occasionnel
 Saisonnier

11.3

- Travail salarié
 Travail autonome

12. Combien d'heures par semaine travaillez-vous?

- | | | | | |
|---|--|-------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> 38 h et plus | <input type="checkbox"/> 37,5 h | <input type="checkbox"/> 35 h | <input type="checkbox"/> Entre 30 et 34 h | <input type="checkbox"/> Entre 25 et 29 h |
| <input type="checkbox"/> Entre 15 et 24 h | <input type="checkbox"/> Moins de 15 h | | | |

13. Quel est votre horaire habituel de travail?

- | | | | |
|---|------------------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> Jour | <input type="checkbox"/> Soir | <input type="checkbox"/> Nuit | <input type="checkbox"/> Fin de semaine |
| <input type="checkbox"/> Rotatifs (en alternance) | <input type="checkbox"/> Sur appel | <input type="checkbox"/> Heures coupées | <input type="checkbox"/> Autre, précisez : |

14. Adhérez-vous à un syndicat?

- Oui, précisez : Non

SECTION 3 – ÉTUDES

15. Êtes-vous aux études?

- Oui (Veuillez remplir cette section.) Non (Passez à la section 4.)

16. Étudiez-vous à...

- temps plein (25 heures et plus) temps partiel (moins de 25 heures)

17. Indiquez votre programme d'études :**18. Indiquez le diplôme préparé :****19. Indiquez le nom de votre établissement d'enseignement :****20. Percevez-vous une des formes de revenu suivantes?**

- Prêt Bourse Autre, précisez :

SECTION 4 - VOS ENFANTS ET LEUR GARDE

21. Combien avez-vous d'enfants qui vivent sous votre toit?

- Aucun (Passez à la section 5.) 1 2 3 4 5 6 et plus

36. Êtes-vous une personne proche aidante ? (Personne qui assume la responsabilité de l'aide, du soutien et des soins quotidiens d'une personne malade ou ayant besoin d'assistance – membre de la famille ou personne de l'entourage immédiat.)

- Oui Non

37. Quelle est votre situation familiale ?

- Célibataire En couple sans enfant En couple avec enfant(s) Famille monoparentale Famille recomposée
- Autre, précisez :

SECTION 7 – COMMENTAIRES

38. Avez-vous des commentaires?

.....

.....

.....

39. Souhaiteriez-vous participer à un groupe de discussion qui étudie la mise en place d'actions concrètes de conciliation famille-études-travail en Estrie?

- Oui, veuillez laisser votre adresse électronique : Non

Merci de votre collaboration! Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec l'agente de recherche de ConcertAction femmes Estrie à recherche@femmesenestrie.qc.ca ou au 819 563-1987.

Annexe 2. Questionnaire individu en formation (CIME)

Ce questionnaire vise à connaître vos besoins en matière de conciliation famille-études-travail. Il constitue la première étape d'une vaste consultation régionale pilotée par ConcertAction Femmes Estrie et financée par le ministère de la Famille et des Aînés, la Conférence régionale des élus de l'Estrie et Forum jeunesse Estrie. Vos réponses permettront de passer à la seconde étape, qui consiste à établir une stratégie d'action. Les renseignements que vous fournirez sont confidentiels et serviront uniquement aux fins de la présente consultation.

SECTION 1

A – VOTRE CONCILIATION FAMILLE-ETUDES

Diriez-vous que la conciliation famille-études, c'est..

- facile difficile très difficile

Quelles sont vos préoccupations majeures en matière de conciliation famille-études?

- Harmoniser mon horaire d'études avec l'horaire du service de garde ou de l'école de mes enfants
 Pouvoir m'absenter pour des raisons familiales
 Faciliter la planification des activités familiales en connaissant à l'avance ma charge de travail
 Avoir plus de temps à consacrer à ma famille.
 Pouvoir couper les liens avec les études lorsque je suis à la maison pour offrir à mes proches du temps de qualité.
 Être en mesure d'effectuer toutes les tâches entourant les soins aux enfants ou aux proches en perte d'autonomie, sans trop courir.
 Autre, précisez _____

En cas de difficultés, à qui ou à quelles ressources avez-vous recours?

- Famille
 Réseau social (amis, voisins...)
 Établissement scolaire
 Organismes, spécifiez _____
 Autres, spécifiez _____

Quelle est la nature de ce soutien?

- Aide aux devoirs Garde d'enfants Aide aux tâches domestiques
 Autre _____

Quelles mesures ou services utilisez-vous pour faciliter votre conciliation famille-études?

Aménagement des études

- Enseignement individualisé
 Horaire flexible des cours
 Report des travaux et des examens
 Absences pour raisons familiales ou parentales

Services

- Service de garde à l'enfance
 Service de garde atypique (soir, nuit, fin de semaine)
 Aide financière pour les frais de garde
 Appui pour soins aux personnes dépendantes
 Accès à des services d'appui aux tâches domestiques (ex : traiteur, nettoyeur, etc.)
 Autres, spécifiez _____

Pour vous, quelles sont les mesures ou services qui seraient prioritaires et qui faciliteraient votre conciliation famille-études?

Aménagement des études

- Enseignement individualisé
- Horaire flexible des cours
- Report des travaux et des examens
- Absences pour raisons familiales ou parentales

Services

- Service de garde à l'enfance
- Service de garde atypique (soir, nuit, fin de semaine)
- Service de garde au sein de l'établissement scolaire
- Aide financière pour les frais de garde
- Appui pour soins aux personnes dépendantes
- Accès à des services d'appui aux tâches domestiques (ex : traiteur, nettoyeur, etc.)
- Autres, spécifiez

SECTION 2

B – RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

- Femme Homme

Quel est votre groupe d'âge?

- Moins de 20 ans 20 à 35 ans 36 à 54 ans 55 ans et plus

Quel est votre lieu de naissance? (*ville, province, pays*)

Quel est votre lieu de résidence actuel?

Quel est votre revenu familial annuel brut?

- Moins de 20 000\$
- Entre 20 000\$ et 39 999\$
- Entre 40 000\$ et 59 999\$
- Entre 60 000\$ et 79 999\$
- 80 000\$ et plus

Quelle est votre situation familiale ?

- Célibataire (*prenez à la lettre G*)
- En couple (*prenez à la lettre G*)
- En couple avec des enfants
- En garde partagée
- Monoparental-e
- Autre

C - PERSONNES A CHARGE

Combien avez-vous d'enfants qui vivent sous votre toit?

- 1 2 3 4 5 + de 5

Dans quels groupes d'âge se situent ces enfants ?

- | | | |
|---|--------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> 0 à 5 ans | Nombre d'enfants : | |
| <input type="checkbox"/> 6 à 12 ans | Nombre d'enfants : | |
| <input type="checkbox"/> 13 à 17 ans | Nombre d'enfants : | |
| <input type="checkbox"/> 18 ans et plus | Nombre d'enfants : | |

H – TRANSPORT

Quel est votre principal moyen de transport pour vous rendre à l'école?

- Automobile (Conducteur) Automobile (Passager) Transport en commun À vélo À pied
- Autre

Combien de temps mettez-vous à vous rendre à l'école?

- Moins de 15 min. Entre 15 et 30 min. Entre 30 et 60 min. Plus de 60 min.

Combien d'heures par semaine consacrez-vous au transport des personnes à votre charge?

- Moins de 2 h Entre 2 et 4 h Entre 5 et 9 h 10 h et plus

SECTION 3

I – ÉTUDES

Étudiez-vous à ...

- Temps plein (25 heures et plus) Temps partiel (moins de 25 heures)

Combien d'heures incluant les heures de cours, d'études à la maison, de travaux d'équipe, etc. consacrez-vous à vos études par semaine?

- Moins de 25 heures Entre 25 et 30 heures Entre 31 et 35 heures 36 heures et plus

Indiquez votre programme d'études :

Indiquez le diplôme préparé :

Indiquez le nom de votre établissement scolaire :

J - SITUATION FINANCIERE

Travaillez-vous pendant vos études?

- Oui Non (*Passez à la lettre K*)

Combien d'heures travaillez-vous par semaine?

- Moins de 15 heures
 Entre 15 h et 24 heures
 25 heures et plus

K – AUTRES REVENUS

Recevez-vous une autre forme de revenu?

- Oui, spécifiez Non (*Passez à la lettre L*)

- Prêt
 Bourse
 Subvention d'Emploi-Québec
 Autres.....

Combien recevez-vous annuellement avec cette aide financière?

- Moins de 5 000 \$ Entre 5 000 \$ et 9 999 \$ Plus de 10 000 \$

L – GROUPE DE DISCUSSION

Suite à cette enquête, accepteriez-vous de participer à un groupe de discussion d'une durée de 60 minutes?

- Oui, spécifiez Non

Si oui, veuillez laisser s'il vous plaît votre nom, votre numéro de téléphone et votre adresse électronique :

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec le CIME au 819-564-0202, cime.sherbrooke@videotron.ca. Merci de votre collaboration!

Annexe 3. Questionnaire organisation

Ce questionnaire vise à connaître les besoins et les solutions de conciliation famille-études-travail (recherche d'un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle ou scolaire) que vous identifiez dans votre pratique. Il constitue la première étape d'une étude régionale pilotée par ConcertAction femmes Estrie et financée par le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, le ministère de la Famille et des Aînés, la Conférence régionale des élus de l'Estrie et le Forum jeunesse Estrie. Vos réponses permettront de passer à la seconde étape, qui consiste à établir une stratégie d'action.

Les renseignements que vous fournirez sont confidentiels et serviront uniquement aux fins de la présente étude. Ce questionnaire demande environ 10 minutes pour être rempli.

SECTION 1 – CONCILIATION FAMILLE-ÉTUDES-TRAVAIL CHEZ LE PERSONNEL

1. Employez-vous ou gérez-vous du personnel?

- Oui (Veuillez remplir cette section.) Non (Passez à la section 2.)

2. Pour votre organisation, diriez-vous que la gestion de la conciliation famille-études-travail, c'est...

- plutôt facile plutôt difficile très difficile

3. Chez votre personnel, quelles sont les difficultés majeures que vous identifiez en matière de conciliation famille-études-travail?

- Aucune
- Harmoniser l'horaire de travail ou d'études avec l'horaire du service de garde ou de l'école.
- Pouvoir s'absenter pour des raisons familiales.
- Planifier les activités familiales en connaissant à l'avance sa charge de travail et son horaire.
- Avoir plus de temps à consacrer à sa famille.
- Être en mesure d'effectuer toutes les tâches entourant les soins aux enfants ou aux proches en perte d'autonomie, sans trop courir.
- Autre, précisez :

4. Parmi les mesures ou services suivants qui facilitent la conciliation famille-travail...

... lesquels offrez-vous à votre personnel?	... lesquels votre personnel féminin utilise le plus?	... lesquels votre personnel masculin utilise le plus?
Horaire de travail flexible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Heures supplémentaires reprises en congé (banque d'heures)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Droit de refuser des heures supplémentaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Semaine de travail comprimée volontaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réduction volontaire du temps de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partage volontaire d'un poste à temps plein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Échange d'horaires de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Télétravail ou travail à domicile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congés payés pour raisons familiales ou parentales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congés sans solde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Retour progressif au travail après un congé de maternité, de paternité ou parental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Chez votre clientèle ou vos membres, quelles sont les difficultés majeures que vous identifiez en matière de conciliation famille-études-travail?

- Aucune
- Harmoniser l'horaire d'études ou de travail avec l'horaire du service de garde ou de l'école.
- Pouvoir s'absenter pour des raisons familiales.
- Planifier les activités familiales en connaissant à l'avance sa charge de travail et son horaire.
- Avoir plus de temps à consacrer à sa famille.
- Être en mesure d'effectuer toutes les tâches entourant les soins aux enfants ou aux proches en perte d'autonomie, sans trop courir.
- Autre, précisez :

11. Parmi les mesures ou services suivants qui facilitent la conciliation famille-études-travail...

	... lesquels offrez-vous à votre clientèle ou vos membres?	... lesquels souhaiteriez-vous offrir à votre clientèle ou vos membres?
Horaire d'ouverture élargi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horaire diversifié des activités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enseignement individualisé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horaire flexible des cours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Report des travaux et des examens liés aux études	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service de garde à l'enfance atypique (soir, nuit, fin de semaine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service de garde en milieu scolaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service de garde en milieu de travail ou d'études	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aide financière pour les frais de garde des enfants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Appui pour les soins aux personnes dépendantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accès à des services d'appui aux tâches domestiques (ex : traiteur, nettoyeur, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre, précisez :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Pour vous aider à mieux répondre aux besoins de conciliation famille-études-travail de votre clientèle ou de vos membres, quel moyen vous serait le plus utile?

- Aucun
- Information sur les besoins de la clientèle ou des membres
- Conseil sur la planification des horaires
- Outils de sensibilisation
- Soutien financier
- Autre, précisez :

SECTION 3 – VOTRE ORGANISATION

13. Quel est votre sexe?

- Féminin
- Masculin

14. Quel est votre groupe d'âge?

- 35 ans et moins
- Plus de 35 ans

15. Quel est le type de l'organisation que vous représentez?

- Organisme à but non lucratif (OBNL)
- Entreprise
- Municipalité
- Établissement d'enseignement
- Autre, précisez :

16. Quel est le secteur d'activités de votre organisation?

- Agriculture Commerce Construction Manufacturier Transport et entreposage
- Administrations publiques Santé et services sociaux Services d'enseignement Services publics Services communautaires
- Autres services aux entreprises et aux individus

17. Quel est le lieu d'activités de votre organisation? (ville ou MRC)

18. Quelles sont les caractéristiques de votre personnel?

Effectif total :	Nbre de femmes :	Nbre d'hommes :	35 ans et moins :	Plus de 35 ans :
------------------	------------------	-----------------	-------------------	------------------

19. Votre personnel (partie ou totalité) est-il syndiqué?

- Oui Non

20. Quels sont les horaires habituels de votre personnel?

- Jour Soir Nuit Fin de semaine
- Rotatifs (en alternance) Sur appel Heures coupées Autre, précisez :

21. Quelles sont les périodes d'ouverture habituelles de votre organisation?

- Jour Soir Nuit Pendant les vacances estivales
- Fin de semaine Pendant les fêtes Jours fériés

SECTION 4 – COMMENTAIRES

22. Avez-vous des commentaires?

.....

.....

23. Souhaitez-vous participer à un groupe de discussion qui étudie la mise en place d'actions concrètes de conciliation famille-études-travail en Estrie?

- Oui, veuillez laisser votre adresse électronique : Non

Merci de votre collaboration! Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec l'agente de recherche de ConcertAction femmes Estrie à recherche@femmesenestrie.qc.ca ou au 819 563-1987.

Annexe 4. Grille de questions aux employeurs (CIME)

Date :

Nom de l'employeur :

Entreprise :

Questions	Commentaires
1. Présentation de l'organisation (Activités, mission, effectifs, caractéristiques, clientèle, etc.)	
2. Existe-t-il une problématique en lien avec le taux de roulement, l'absentéisme ou autre au sein de votre entreprise ?	
3. Est-ce plus fréquent chez certaines catégories d'employés et employées ?	
4. Quelles avantages sociaux offrez-vous à vos employés et employées ?	
5. Quels sont les avantages sociaux les plus utilisés par le personnel ? À quelle fréquence ? Par quelle catégorie d'employés et employées ?	
6. De quelle façon répondez-vous aux demandes de votre personnel pour obligations familiales ?	
7. Y a-t-il des demandes ou des situations plus difficiles à traiter que d'autres ?	
8. Quelles solutions proposez-vous ?	
9. Si vous pouviez mettre en place des moyens ou mesures qui aideraient votre personnel à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales quels seraient-ils ?	

Autres commentaires :

Annexe 5. Grille d'analyse des discussions famille-études (CIME)

Date : _____ No Groupe de discussion : _____
 Établissement scolaire : _____ Nombre de participant-e-s : _____

- Énoncé de la thématique pour le groupe de discussion.
- Explication du mode de fonctionnement pour le bon déroulement du groupe de discussion.
- Présentation et signature de l'autorisation à l'enregistrement du groupe de discussion.

	Questions	Commentaires
Ne pas mentionner les exemples lors des échanges	<p>1. Quelles sont les préoccupations majeures que vous identifiez chez vos élèves en matière de conciliation famille-études ?</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harmoniser l'horaire d'études avec l'horaire du service de garde ou de l'école de leurs enfants. • Pouvoir s'absenter pour des raisons familiales. • Faciliter la planification des activités familiales en connaissant à l'avance leur charge de travail et leur horaire. • Avoir plus de temps à consacrer à leur famille. • Pouvoir couper les liens avec les études lorsqu'ils ou elles sont à la maison pour offrir à leurs proches du temps de qualité. • Avoir du soutien dans l'exécution des tâches domestiques. 	
Ne pas mentionner les exemples	<p>2. De quelle façon vous répondez aux besoins de conciliation famille-études de vos élèves ?</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enseignement individualisé • Horaire de cours flexible • Report des travaux ou des examens • Absences pour des raisons familiales ou parentales 	
Ne pas mentionner les exemples lors des échanges	<p>3. Quelles autres mesures de conciliation famille-études offrez-vous à vos élèves ?</p> <p>A. Lesquelles sont les plus utilisées ?</p> <p>B. Par quel groupe d'élèves ?</p>	

Annexe 6. Grille d'analyse des discussions famille-travail (CIME)

Date : _____ No Groupe de discussion : _____
 Entreprises : _____ Nombre de participant-e-s : _____

	Questions	Commentaires
Ne pas mentionner les exemples lors des échanges	<p>1. Quelles sont vos préoccupations majeures en matière de conciliation famille-travail ?</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harmoniser mon horaire de travail avec l'horaire du service de garde ou de l'école. • Pouvoir m'absenter pour des raisons familiales. • Faciliter la planification des activités familiales en connaissant à l'avance ma charge de travail et mon horaire. • Avoir plus de temps à consacrer à ma famille. • Pouvoir couper les liens avec le travail lorsque je suis à la maison pour offrir à mes proches du temps de qualité. • Avoir du soutien dans l'exécution des tâches domestiques. 	
Ne pas mentionner les exemples lors des échanges	<p>2. De quelle façon réglez-vous vos difficultés de conciliation famille-travail ?</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Service de garderie, gardienne à domicile • Service de garde dans mon milieu de travail ou à proximité • Aide aux devoirs • Camps de jour ou de vacances pendant la relâche scolaire et la période estivale • Réseau social : famille, amis, voisins, etc. 	
Ne pas mentionner les exemples	<p>3. Avez-vous recours à de l'aide d'une autre ressource pour vous soutenir dans la conciliation famille-travail? Quelle est la nature de ce soutien?</p> <p>Exemples</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organismes • Ressources externes comme le nettoyeur, un traiteur, aide ménagère, etc. 	

Ne pas mentionner les exemples lors des échanges	<p>4. De quelle façon votre employeur répond à vos besoins de conciliation famille-travail ?</p> <p>Exemples</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aménagement du travail (exemples : horaire flexible, télétravail, congés payés pour raisons familiales, etc.) • Services (exemples : services de garde en milieu de travail, Appui pour soins aux personnes dépendantes, Accès à des services d'appui aux tâches domestiques, etc.) • Organisation du travail (Rotation d'emploi, gestion des résultats plutôt que du temps de présence, etc.) • Climat d'entreprise (exemples : mise sur pied d'un comité CFTE, plan d'assurance, boîte à suggestions, etc.) 	
Ne pas mentionner les exemples lors des échanges	<p>5. Si vous pouviez mettre en place des mesures ou des services qui vous aideraient personnellement à concilier votre vie familiale et professionnelle, quels seraient-ils?</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aménagement du travail (exemples : horaire flexible, télétravail, congés payés pour raisons familiales, etc.) • Services (exemples : services de garde en milieu de travail, garderie atypique, appui pour soins aux personnes dépendantes, accès à des services d'appui aux tâches domestiques, etc.) • Organisation du travail (Rotation d'emploi, gestion des résultats plutôt que du temps de présence, etc.) • Climat d'entreprise (exemples : mise sur pied d'un comité CFTE, plan d'assurance, boîte à suggestions, etc.) 	

Annexe 7. Guide d'animation des rencontres territoriales

Groupe de discussion « Quelles solutions pour mieux concilier famille-études-travail? »

1. MOT DE BIENVENUE ET PRÉSENTATION (10 min)

- Démarche : Votre participation s'inscrit dans le cadre d'un projet régional visant à intervenir en matière de conciliation famille-études-travail et fait suite à un sondage mis en ligne cet hiver pour connaître les réalités, besoins et suggestions des Estriennes et Estriens à ce sujet. Rappel définition de la conciliation et population cible.
- Objectif : **identifier des pistes de solution réalisables dans votre territoire/région**
Pourquoi? De façon à contribuer à l'élaboration d'une stratégie régionale d'action
Comment? À partir de vos témoignages et expériences ainsi que des premiers résultats du sondage
- Durée – Déroulement – Consentement oral (utilisation des informations et des propos)

2. LE PLUS IMPORTANT POUR CONCILIER (30 min)

L'animatrice lance la discussion en posant la question ouverte suivante :

Selon vous, qu'est-ce qui est le plus important pour faciliter la conciliation famille-études-travail (pour vous-même ou pour les personnes que vous côtoyez)?

La question a été posée à 344 individus. Regardons leurs réponses.

Outil : synthèse de résultats (synthèse papier)

3. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DU SONDRAGE (30 min)

L'animatrice invite les personnes participantes à découvrir et à commenter les autres résultats du sondage, en s'attardant sur les mesures souhaitées.

Outil : synthèse de résultats (diaporama et synthèse papier)

4. LES PISTES DE SOLUTION (45 min)

L'animatrice invite les personnes participantes à réfléchir aux solutions/mesures à mettre en place, à partir aussi bien de ces résultats que de leurs connaissances et expériences :

Selon vous, quelles mesures/solutions faudrait-il mettre en place dans votre territoire/région pour mieux concilier famille-travail, famille-études?

Individuellement, chacune ou chacun

- **identifie** les mesures qu'il serait souhaitable de mettre en place;
- **écrit** lisiblement chacune des mesures identifiées sur un morceau de feuille mis à disposition (1 mesure ou piste/feuille);
- **colle** ses feuilles dans la rangée appropriée sur le mur.

En grand groupe, l'animatrice invite les personnes participantes à dresser un bilan des pistes retenues :

*Quels ont été vos critères? De quel type sont-elles? Quelle est leur population cible? À quels besoins répondent-elles? Avez-vous un rôle à jouer dans leur mise en place? Qui interpeler?
Quelles sont les priorités?*

5. REMERCIEMENTS ET SUITE (5 min)

Annexe 8. Liste des organisations présentes aux rencontres

- Animation jeunesse du Haut-Saint-François
- CAB de Coaticook
- CAB de Windsor
- CDC des Sources
- CDC du Haut-Saint-François
- CDC du Val-Saint-François
- Centre de femmes de la MRC du Haut-Saint-François (La passerelle)
- Centre des femmes de la MRC du Granit
- Centre des femmes de Memphrémagog
- Centre des femmes du Val-Saint-François
- Chambre de commerce de la région de Mégantic
- CJE du comté de Richmond
- CJE Memphrémagog
- CLD de la MRC du Granit
- CLD du Val-Saint-François
- CLE d'Asbestos et de Windsor
- Commission scolaire des Hauts-Cantons (PRÉE)
- Commission scolaire des Hauts-Cantons (éducation aux adultes)
- ConcertAction femmes Estrie
- CPE Magimo
- CSSS de la MRC de Coaticook
- CSSS des Sources
- CSSS du Granit
- FamillAction
- Fédération des communautés culturelles de l'Estrie (condition féminine)
- Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) du Centre hospitalier de l'Université de Sherbrooke (CHUS) (condition féminine)
- Grandir ensemble
- Groupe LTI
- Les soupapes de la bonne humeur
- Maison de la famille du Granit
- Maison de la famille Les arbrisseaux
- MRC et CLD du Haut-Saint-François
- Municipalité de Magog
- Municipalité de Saint-Camille
- Municipalité de Sainte-Herménégilde
- Municipalité de Windsor, Service des loisirs
- Partenaires pour de saines habitudes de vie (MRC)
- Partenaires pour la petite enfance
- Pièces Auto Angus (PAA)
- SADC du Haut-Saint-François
- Synergie St-Élie

Annexe 9. Membres du comité orienteur

- Diane Bolduc, Regroupement des CPE des Cantons-de-l'Est (RCPECE)
- Micheline Bowen, Conseil du statut de la femme
- Christiane Carle, Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME)
- Lisa Carrier, Emploi-Québec Estrie, stratégie Femmes
- Geneviève Collette, Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME)
- Dominique Desautels, Conférence régionale des élus (CRÉ) de l'Estrie
- Viviane Doré-Nadeau, ConcertAction femmes Estrie
- Caroline Falcão, Forum jeunesse Estrie
- Michel Francoeur, Réseau d'appui aux familles monoparentales et recomposées de l'Estrie (RAME)
- Édith Hamel, CSN, condition féminine
- Stéphanie Lemay, Femmessor-Estrie
- Jinny Mailhot, Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale (PEPINES)
- Sylvie Pagès, Femmes et politique municipale (FPM) de l'Estrie
- Isabelle Proulx, Université de Sherbrooke
- Julie Rouleau, Secrétariat à la condition féminine

