



Fédération des associations
de familles monoparentales et recomposées du Québec

**Fédération des associations
de familles monoparentales
et recomposées du Québec**

584, rue Guizot Est
Montréal (Québec), H2P 1N3
Téléphone : (514) 729-6666
Télécopieur : (514) 729-6746
www.fafmrq.org
fafmrq.info@videotron.ca

**Conciliation famille-travail-études :
Quels enjeux pour les responsables de famille monoparentale ?**

Janvier 2014

Mise en contexte

Ce qu'on appelle communément la conciliation travail-famille est trop souvent considérée comme une problématique individuelle. En effet, plutôt que de questionner les causes structurelles à l'origine des difficultés rencontrées par les travailleuses et les travailleurs en matière de conciliation, on croit que doter les familles de trucs et astuces suffira à solutionner tous les problèmes. On a même parfois l'impression qu'il s'agit d'une fatalité à laquelle, dans un monde où tout va de plus en plus vite et coûte de plus en plus cher, les familles ne peuvent échapper !

Si on le compare au reste du Canada, le Québec fait passablement bonne figure en matière de politiques familiales. En effet, l'existence d'un réseau public de services de garde éducatif permet à un grand nombre de femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire d'occuper un emploi et ainsi s'assurer d'une plus grande autonomie économique. Le Régime québécois d'assurance parentale offre également des congés parentaux plus généreux que les mesures offertes par le fédéral via le programme d'assurance-emploi. Finalement, la mise en place, en 2005, de la mesure Soutien aux enfants a considérablement amélioré la situation économique de nombreuses familles à faible revenu, notamment des familles monoparentales.

Cependant, au Québec comme ailleurs, on assiste à une précarisation de plus en plus grande du marché du travail et à une érosion progressive des protections sociales. Ainsi, les emplois à temps plein, de 9 à 5 et du lundi au vendredi, qui étaient autrefois la norme, sont graduellement remplacés par des emplois dits « atypiques » (temps partiel, temporaires, sur appel, à horaires variables, etc.). Ces changements font en sorte que l'emploi, qui constituait jadis la voix royale pour sortir de la pauvreté, ne remplit plus forcément cette fonction. Pour preuve, les banques alimentaires sont fréquentées par un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs.

On doit ajouter à ce tableau peu encourageant le fait que l'État joue lui-même un rôle actif dans le processus de précarisation de l'emploi, en mettant notamment en place des politiques destinées à rendre le marché du travail et la main-d'œuvre plus « flexibles » sous le couvert d'offrir aux entreprises les conditions nécessaires à la création d'emplois dans un contexte de globalisation. L'État abandonne donc progressivement son rôle de protecteur des droits des travailleurs au profit d'un rôle de régulateur de la croissance économique. Ainsi, on assistera à des reculs importants des protections sociales, comme les récentes réformes assénées au programme d'assurance-emploi et à l'aide sociale. Dans les deux cas, les modifications ont pour effet de forcer les travailleuses et les travailleurs à accepter des emplois de mauvaise qualité et de réduire leur pouvoir de négociation en dépit d'une détérioration de leurs conditions de travail.

La Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec lutte depuis 1974 pour l'amélioration des conditions de vie des familles qu'elle représente. Tout comme nous sommes d'avis que la lutte aux inégalités ne saurait se faire sans s'attaquer aux causes structurelles qui les créent, nous croyons que la mise en place de solutions viables pour permettre aux travailleuses et travailleurs de mieux concilier leurs responsabilités familiales et leurs activités professionnelles est une responsabilité collective. Ainsi, nous croyons que la mise en place de mesures permettant de concilier la vie personnelle, la vie familiale, les études et le travail de façon véritablement efficace ne saurait se faire en dehors d'une politique familiale globale. De plus, une telle politique devrait être transversale, c'est-à-dire avoir des effets structurants sur les autres politiques et programmes gérés par l'ensemble des ministères et organismes gouvernementaux.

Quelques enjeux et principes...

Étant donné la priorité qui doit être accordée au bien-être des familles dans les mesures visant à concilier les responsabilités familiales et les activités liées à l'emploi, et étant donné que les parents-étudiants sont également aux prises avec d'importants problèmes de conciliation, plutôt que de parler de conciliation travail-famille, nous préférons parler de conciliation famille-travail-études.

Être à la tête d'une famille monoparentale présente nécessairement des défis plus grands en matières de conciliation famille-travail-études que lorsque deux parents sont présents.

Être une femme présente des difficultés supplémentaires, entre autres parce que ce sont les femmes qui vivront des épisodes de retrait du marché du travail plus ou moins longs au moment de donner naissance à un enfant.

Étant donné la précarisation de plus en plus importante du marché du travail, l'État devrait tout mettre en œuvre pour protéger les travailleuses et les travailleurs des pratiques abusives de certains employeurs (notamment via la *Loi sur les normes du travail* et son application) et offrir des protections sociales adéquates via les programmes d'assurance-emploi, d'aide sociale, d'assurance-parentale, de services de garde et d'allocations familiales.

Parce que l'accès à des emplois de qualité passe par une formation qualifiante, et parce que la majorité des emplois créés aujourd'hui exigent des diplômes post-secondaires, des mesures devraient être mise en place en vue de favoriser l'accessibilité aux études pour les parents-étudiants, particulièrement pour les femmes responsables de famille monoparentale.

Principales revendications de la FAFMRQ

En matière de politique familiale

- La mise en place, par le gouvernement du Québec, d'une politique familiale globale, à portée transversale, de façon à éviter le morcellement des diverses politiques, mesures et interventions concernant les familles.
- Le maintien du réseau des services de garde éducatifs à contribution réduite et le développement de 15 000 nouvelles places, incluant des places répondant aux besoins de garde atypique.
- Assurer la pérennité du Régime québécois d'assurance parentale en instaurant un financement mixte (financement étatique en plus du financement actuel) de façon également à inclure les femmes qui sont présentement exclues du régime.

Pour lutter contre la pauvreté

- Que toutes et tous, sans discrimination, aient accès à des services publics de qualité (par exemple : hôpitaux, écoles, transports en commun).
- Que le salaire minimum soit révisé à chaque année pour qu'une personne seule travaillant 40 heures par semaine sorte de la pauvreté.
- Que les programmes de sécurité du revenu soient haussés à chaque année pour assurer à toute personne un revenu au moins égal aux coûts des besoins de base (tel que défini par la mesure du panier de consommation), afin de garder sa santé et sa dignité.
- Que la pension alimentaire pour enfant cesse d'être considérée comme un revenu dans les programmes sociaux : à l'aide sociale, à l'aide financière aux études, dans les programmes d'aide au logement et à l'aide juridique.
- La création de 50 000 nouveaux logements sociaux sur 5 ans, et ce, dès le prochain budget du Québec.
- La mise en place d'un régime d'assurance-chômage juste et universel et une protection accrue de la caisse d'assurance-chômage¹.

¹ Voir les revendications du Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE), notamment dans leur mémoire de juillet 2013 présenté à la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi : <http://www.lemasse.org/contenu/Memoire.pdf>

En ce qui concerne la *Loi sur les normes du travail*, la FAFMRQ appuie les revendications de l'organisme Au bas de l'échelle²

Concernant les heures supplémentaires :

> Que les personnes salariées puissent refuser de travailler plus d'une heure au-delà de leur horaire habituel de travail. Lorsque cet horaire n'est pas établi dans une convention collective, un décret ou un contrat de travail, le droit de refus devrait pouvoir s'exercer après 8 heures de travail. Quel que soit le type d'horaire, une personne salariée devrait pouvoir refuser de travailler plus de 12 heures par période de 24 heures.

Concernant les périodes de repas et de pause :

> Que les travailleuses et les travailleurs soient autorisés à quitter leur poste de travail durant la période de repas; dans le cas où il est impossible de les relever de leur poste, que la période de repas soit payée à temps double.

> Que des pauses-santé payées de 15 minutes à l'intérieur de chaque tranche de 3 heures consécutives de travail soient prévues à la Loi; dans le cas où est il impossible de relever les travailleuses et les travailleurs de leur poste, que la période de pause soit payée à temps double.

Concernant les horaires de travail :

> Que l'employeur indique par écrit à chaque personne salariée dont les horaires de travail sont variables, au moins une semaine à l'avance, son horaire de travail pour une période d'au moins une semaine. Lorsque la personne salariée ne reçoit pas son horaire de travail une semaine à l'avance, nous proposons que l'horaire de la semaine précédente s'applique, pour une période ne pouvant dépasser 2 semaines. En cas de situation imprévue et hors du contrôle de l'employeur, cette exigence ne s'applique pas.

Concernant les congés :

> Que sur les 10 journées de congé pour responsabilités familiales prévues à la loi, 5 soient payées.

> Que la loi accorde une plus longue période de vacances, c'est-à-dire 3 semaines dès la première année de service et 4 semaines après 5 années de service.

> Que la Loi accorde une demi-journée de maladie payée par mois, toutes ces demi-journées étant cumulables pendant 12 mois.

En matière de conciliation famille-études :

- Que le gel des frais de scolarité et des frais obligatoires soit maintenu, tant au niveau collégial qu'au niveau universitaire.
- Que des montants suffisants soient alloués afin de permettre une couverture complète des frais de garde de jour, de soir et de fin de semaine, et ce, tout au long de l'année.
- Que l'aide financière accordée corresponde aux coûts réels des frais de subsistance reliés à la vie étudiante et permette un endettement minimal.
- Que les établissements d'enseignement soient tenus de mettre en place des politiques et mesures visant à mieux répondre aux besoins spécifiques des parents étudiants et des responsables de famille monoparentale (arrangements académiques et administratifs pour raisons familiales, halte-garderie, aide financière d'urgence, etc.).

² Dépliant « Le temps de travail au Québec : Pour mieux concilier la vie et le travail » : http://www.aubasdelechelle.ca/assets/files/revendications/concilier_vie_et_travail.pdf

La Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ)

Notre Fédération existe depuis 1974. Si à l'origine elle fut mise sur pied pour regrouper les familles monoparentales, depuis 1995, elle intègre aussi dans ses rangs les familles recomposées. Aujourd'hui, la FAFMRQ regroupe une cinquantaine d'associations membres à travers le Québec. Au fil des ans, la Fédération a mené des actions importantes visant le mieux-être des familles monoparentales et recomposées. Parmi les dossiers sur lesquels la FAFMRQ s'est penchée activement, on retrouve notamment la lutte à la pauvreté, le traitement des pensions alimentaires pour enfants dans les programmes sociaux, l'accès à la justice et l'accessibilité aux études.

La Fédération s'est également préoccupée des mesures de soutien à la famille, dont celles permettant une meilleure conciliation famille-travail-études. Ainsi, la FAFMRQ a été très active dans les luttes qui ont mené à la mise en place d'un réseau public de services de garde à contribution réduite et à un Régime québécois d'assurance parentale.

La Fédération s'est également impliquée, à titre d'intervenante, dans une cause visant un meilleur encadrement juridique des conjoints de fait. Nous croyons en effet que les enfants nés hors mariage, qui représentent pourtant 60 % des enfants du Québec, sont discriminés par rapport aux enfants nés de parents mariés et qu'il est temps de modifier le *Code civil du Québec* afin de remédier à cette iniquité.

Finalement, la FAFMRQ siège au sein de plusieurs partenariats de recherche, dont le Centre de recherche sur l'adaptation des jeunes et des familles à risque (JEFAR) de l'Université Laval, le partenariat Familles en mouvance et dynamiques intergénérationnelles de l'Institut national de recherche – Urbanisation, Culture et Société, ainsi que le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et le protection sociale (GIREPS). La directrice générale de la Fédération assume également la codirection communautaire de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC) sur la séparation parentale et la recomposition familiale.

Quelques données démographiques

Au cours des dernières décennies, la société québécoise, à l'instar des autres sociétés industrialisées, a connu de profonds bouleversements, tant au plan économique que social. Ces changements ont généré l'émergence de nouvelles formes de familles, parmi lesquelles figurent les familles monoparentales et les familles recomposées. Lors du recensement de 2011, il y avait 1 273 240 familles avec enfants au Québec et 365 515 (28,7 %) d'entre elles étaient des familles monoparentales, soit une hausse de 12 690 depuis 2006. De plus, même si on observe une augmentation du nombre de pères québécois à la tête de ce type de familles (de 77 940 en 2006 à 87 580 en 2011), la très grande majorité des familles monoparentales québécoises (277 930, soit 76 %) ont encore une femme à leur tête. Du côté des familles recomposées, elles étaient au nombre de 132 555 (dont 79 375 simples et 53 180 complexes), représentant 16,1 % des couples avec enfants et 10,4 % de l'ensemble des familles avec enfants. Toujours selon les données de 2011 de Statistique Canada, parmi les couples avec enfants de tous âges, 43,1 % étaient mariés et 28,5 % étaient en union libre. Finalement, selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2012, 63,3 % des enfants sont nés hors mariage.

Femme et monoparentalité : des enjeux spécifiques

Si le fait de concilier responsabilités familiales et activités professionnelles présente des défis de plus en plus importants pour un bon nombre de familles où les deux parents sont présents, on peut aisément imaginer le casse-tête que cela représente pour les familles monoparentales. Il était donc tout naturel que la FAFMRQ se préoccupe des enjeux entourant la conciliation famille-travail. Ainsi, la Fédération a été très active dans les luttes qui ont mené à la création d'un réseau public de services de garde à contribution réduite au Québec et à la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale. La Fédération a également siégé sur le comité conciliation du *Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail* (CIAFT) dont les travaux ont mené à l'élaboration d'une série de publications, dont une plate-forme de revendication, un guide d'animation et des outils destinés aux travailleuses et aux employeurs³.

Par ailleurs, la FAFMRQ était parmi les groupes signataires d'un mémoire intitulé *Conjuguer vie personnelle, vie familiale, études et travail sur le mode de l'équité sociale : une réflexion nécessaire pour la société québécoise* déposé dans le cadre d'une consultation sur la conciliation travail-famille menée en 2004 par le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Ce document avançait notamment le principe suivant : « *L'expression même de "conciliation travail-famille" nous semble appuyer un peu trop sur le travail et pas suffisamment sur la famille. Le travail rémunéré n'est pas la seule activité humaine valable ou qui puisse amener à devoir faire des aménagements de temps, d'horaires et de ressources autour de la vie familiale. Les moments accordés au développement personnel, à la détente, aux loisirs, à l'acquisition de connaissances ou encore à l'implication sociale et à l'exercice de la citoyenneté méritent également, à notre avis, qu'on leur accorde de l'importance. Pour toutes ces raisons, nous préférons le concept plus englobant de conciliation entre la vie personnelle, la vie familiale, la vie étudiante et la vie professionnelle.* »

Même si les pères s'impliquent davantage qu'avant dans les tâches domestiques – dont les soins à donner aux enfants – ce sont encore les mères qui y consacrent le plus d'heures par semaine, même lorsque les deux parents sont présents. Du côté des familles monoparentales, bien que le nombre de pères à la tête de ce type de famille ait augmenté sensiblement au cours des dernières années, la très grande majorité de ces familles sont encore dirigées par une femme. Finalement, le fait de vivre une ou plusieurs grossesses fait souvent en sorte que les mères vivent davantage d'épisodes éloignées du marché du travail. Comme le souligne un avis scientifique publié récemment par l'Institut national de santé publique : « *On remarque également que les mères seules ont un degré plus élevé de difficulté à concilier travail et famille que les autres parents et qu'elles souffrent davantage de difficultés associées à la détresse psychologique. De plus, comparativement aux familles biparentales, elles ont moins de temps à consacrer aux activités parentales. Les familles monoparentales vivent donc des problèmes importants en termes de CTF, voire plus de problèmes que les familles où les deux parents travaillent. Le fait d'être un parent seul rend la conciliation plus difficile et peut même devenir un obstacle à l'emploi. Il a été constaté par exemple que les mères monoparentales ont plus souvent recours à l'aide sociale*⁴. »

Pour toutes ces raisons, dans le présent document, nous accorderons une attention plus grande, bien que non-exclusive, aux réalités vécues par les femmes responsables de famille monoparentale en matière de conciliation.

Finalement, comme l'accès à un emploi de qualité est souvent indissociable de l'accès à

³ Personne ne doit choisir entre la famille et le travail ! Un regard féministe sur la conciliation famille-emploi-études., plateforme du CIAFT, 2006 : http://www.ciaft.qc.ca/docs/Conciliation_plateforme_CIAFT_2006.pdf

⁴ Nathalie Saint-Amour et Mélanie Bourque; *Conciliation travail-famille et santé : le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays ?*, Institut national de santé publique, août 2013, p. 27.

l'éducation ou à une formation qualifiante, la FAFMRQ milite également pour la mise en place de mesures pour faciliter l'accessibilité aux études pour les responsables de famille monoparentale. Ainsi, plutôt que de simplement parler de conciliation travail-famille, nous parlerons de « conciliation famille-travail-études ».

Une situation économique qui demeure précaire

Au Québec, en 2009, le taux de faible revenu après impôt était de 27 % chez les familles monoparentales, comparativement à 7 % chez les couples avec enfants. En octobre 2013, on comptait 35 274 familles monoparentales au Programme d'aide sociale. Depuis octobre 2012, le nombre de familles monoparentales a baissé de 818, soit une diminution de 2,3 %. Les chef(fe)s de famille monoparentale représentaient 18,7 % de l'ensemble des adultes prestataires et 52,2 % des chef(fe)s de familles monoparentales au Programme d'aide sociale présentaient des contraintes temporaires à l'emploi. La principale raison invoquée (74,8 %) est la présence d'enfants à charge de moins de 5 ans (incluant les cas de grossesse)⁵.

Des dépenses qui augmentent plus vite que les revenus

Bien que leur situation économique se soit sensiblement améliorée au cours des dernières années (notamment suite à la mise en place de la mesure *Soutien aux enfants*), les familles monoparentales québécoises, particulièrement celles dirigées par une femme, sont encore trop souvent touchées par la pauvreté. Dans les faits, les améliorations au revenu de ces familles (et de l'ensemble des ménages québécois) ont tendance à fondre lorsqu'on additionne les diverses hausses tarifaires que nous avons connues au cours de la même période.

Selon des données colligées par la *Coalition opposée à la tarification et la privatisation des services publics*⁶, de 2004 à 2010, les tarifs d'Hydro-Québec ont augmenté de 18,4 %, nettement au-dessus de l'inflation. Le 1^{er} janvier 2014, la hausse était de 5,8 %, la plus forte hausse des 20 dernières années. L'impact sera en moyenne de 75 \$ de plus par ménage et fort probablement plus élevé pour les locataires habitant des logements mal isolés. Or, comme on le sait, ce sont les ménages à faibles revenus qui sont les plus durement touchés par ces hausses : en plus d'habiter des logements mal isolés, ce sont eux qui doivent consacrer une part plus importante de leurs revenus aux dépenses d'électricité. Rappelons également qu'en 2011, près de 50 000 foyers québécois ont connu une coupure de courant parce qu'ils étaient incapables de payer leur facture d'électricité !

Poids de la facture d'électricité sur les ménages

Décile de revenu	1	3	4	6	7	9	moy
Revenu moyen en 000\$	12,6	30,6	40,8	62,0	75,0	114,7	65,2
Dépense électricité en %	8,75%	4,33%	3,18%	2,36%	1,96%	1,81%	2,30%

- Les hausses de tarifs d'électricité ont un impact plus grand sur les ménages à faible et modeste revenu et contribuent ainsi à creuser la l'écart entre les riches et les pauvres

7

⁵ *Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale.*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, octobre 2013 : www.mess.gouv.qc.ca/statistiques

⁶ <http://www.nonauxhausses.org/outils/hausses-dhydro-quebec/>

⁷ « Hydro-Québec : histoire d'un détournement », Powerpoint conçu par la Coalition opposées à la tarification et à la privatisation des services publics, automne 2013, <http://www.nonauxhausses.org/outils/hausses-dhydro-quebec/>

Il faut également mentionner les hausses de loyers successives qui ont eu lieu depuis le début des années 2000. Ainsi, entre 2000 et 2013, le coût moyen des logements de deux chambres à coucher a augmenté de 46 % à Québec, 43 % à Montréal, 37 % à Gatineau, 35 % à Sherbrooke, 33 % à Trois-Rivières et 30 % à Saguenay. Dans le cas des logements familiaux de trois chambres à coucher et plus, le loyer mensuel moyen a augmenté de 48 % à Québec, passant de 597 \$ en 2000 à 886 \$ en 2013. La hausse du coût du logement a dépassé celle des revenus, ce qui explique qu'entre les recensements de 2006 et de 2011, le nombre de ménages locataires englobant plus de la moitié de leur revenu pour se loger a augmenté de 12 % à l'échelle du Québec, pour atteindre 227 875. L'augmentation du nombre de ménages dans cette situation périlleuse a été encore plus importante dans certaines régions comme Gatineau (29 %), Trois-Rivières (21 %) et Montréal (14 %).⁸

Au chapitre de l'alimentation, selon le *Dispensaire diététique de Montréal*, le coût journalier pour nourrir une personne en respectant les normes alimentaires est passé de 5,50 \$ (154 \$ par semaine pour une famille de deux adultes et deux enfants) en janvier 2005 à 7,46 \$ (208 \$ par semaine pour la même famille) en janvier 2012 (une hausse de 35 % en 7 ans). Pour ce qui est des coûts associés au transport en commun, la carte mensuelle de la Société des transports de Montréal a augmenté de 59 % entre 2002 et 2014, passant de 50,00 \$ à 79,50 \$. Ajoutons à ces diverses hausses la nouvelle et très controversée contribution santé qui, bien que rendue progressive en 2013, touchera les contribuables dont le revenu net est aussi bas que 18 000 \$.

Un marché du travail en profonde transformation

La mondialisation des marchés et la financiarisation de l'économie ont donné lieu à d'importantes transformations du marché de l'emploi. Si autrefois, le fait d'occuper un emploi à temps plein était la norme et permettait de sortir de la pauvreté, c'est de moins en moins le cas aujourd'hui. Non seulement le taux actuel du salaire minimum ne permet pas, même à travaillant 40 heures/semaine, de sortir de la pauvreté, mais on assiste à une véritable prolifération des emplois dits précaires. « *En 1976, la part des personnes ayant un emploi atypique – toutes formes confondues – dans l'emploi total au Québec était de 16,7 %. Selon les données publiées par l'Institut de la Statistique du Québec, plus de 38,1 % des travailleurs, en 2011, occupaient ce type d'emploi. La part du travail atypique dans l'emploi total a donc plus que doublé au cours de la période* »⁹. Or, comme on peut s'en douter, les conditions de travail jouent un rôle central dans les possibilités réelles de conciliation famille-travail.

Selon un rapport de 2013 de l'Union européenne cité récemment dans *Le Devoir* : « *À l'heure actuelle, le fait de trouver un emploi permet, tout au plus, à seulement une personne pauvre sur deux de sortir de la pauvreté, constate le rapport 2013 sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, dévoilé mardi par les autorités européennes. Ce phénomène est entre autres causé par la polarisation des salaires, elle-même exacerbée, notamment, par l'augmentation du travail à temps partiel.* »¹⁰ On ne s'étonnera donc pas d'apprendre que, en 2013, plus de 12 % des ménages qui avaient demandé de l'aide à une banque alimentaire canadienne comptaient au moins une personne en emploi¹¹, une tendance observée de plus en

⁸ « Le FRAPRU analyse le rapport sur le marché locatif de la SCHL : le marché du logement s'est transformé en profondeur », communiqué publié le 12 décembre 2013 : <http://frapru.qc.ca/?Le-marche-du-logement-s-est>

⁹ Noiseux, Yanick, « La transformation du travail au Québec : Flexibilité et précarité, deux faces d'une même réalité », in *Les travailleurs pauvres : Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*, sous la direction Pierre-Joseph Ulysse, Frédéric Lesemann et Fernando J. Pires de Sousa, 2014, p. 116.

¹⁰ Éric Desrosiers, « Union européenne : Plus d'emploi de veut pas dire moins de pauvreté », *Le Devoir*, Actualités économiques, 22 janvier 2014.

¹¹ « Plus de 800 000 canadiens font encore appels aux banques alimentaires », *La Presse canadienne*, le 5 novembre 2013 : <http://www.radio-canada.ca/nouvelles/societe/2013/11/05/005-banques-alimentaires-canada-besoins.shtml>

plus souvent au fil des ans.

Par ailleurs, les femmes sont surreprésentées au sein des catégories de travailleurs à statut précaire : « (...) même si la surreprésentation des femmes dans le travail atypique par rapport aux hommes tend à se réduire depuis une dizaine d'années, il n'en demeure pas moins qu'en 2010 plus de 40,7 % d'entre elles occupaient ce type d'emploi, comparativement à 35,7 % chez les hommes. (...) Parce que le taux horaire des travailleurs à temps partiel ne représente en 2008 que 65 % de celui des travailleurs à temps plein (comparativement à 74 % en 1998), parce que l'écart entre les revenus tirés d'un travail temporaire et ceux d'un travail permanent est également important, parce que les femmes sont souvent confinées aux segments les plus précaires du travail autonome, les liens étroits entre travail atypique et précarité sont d'autant plus vrais pour les travailleuses. »¹²

La monoparentalité en plus...

À cette forte détérioration de la qualité des emplois disponibles s'ajoutent les difficultés de devoir assumer seule des responsabilités familiales. Comme le souligne une étude sur le marché du travail et les parents publiée en 2009 par l'Institut de la statistique du Québec : « (...) il est plus difficile de dénicher ou de conserver un emploi lorsqu'on est seul à diriger une famille que lorsqu'on est deux. D'ailleurs, les taux de chômage le confirment; dans le premier cas, le taux est nettement supérieur (autour de 9 % contre moins de 5 %). Il est probable que le chef d'une famille monoparentale a plus d'éléments à considérer dans le choix de son emploi, notamment en ce qui concerne la conciliation des vies familiale et professionnelle (par exemple, les heures, les horaires et les quarts de travail en relation avec la disponibilité des places et les horaires en garderie) »¹³.

Et ces difficultés touchent plus durement les mères seules que les pères. En effet, bien que la présence des mères monoparentales sur le marché du travail ait augmenté de façon importante au cours des dernières décennies (les familles monoparentales dont le parent occupait un emploi en 2008 représentaient 4,0 % des personnes comparativement à 1,0 % en 1976¹⁴), elles affichent des taux d'emploi nettement plus faibles que les personnes en couple (87,0 % pour les couples avec enfants contre 75,4 % pour les responsables de famille monoparentales¹⁵). De plus, les femmes monoparentales sont moins nombreuses que les pères monoparentaux à occuper un emploi avec un taux de 73,1 % pour les mères contre 85,3 % pour les pères¹⁶. La même étude nous apprend également que les mères monoparentales se retrouvent plus souvent que les autres types de parents à occuper un emploi à temps partiel avec un taux de 17,6 % comparativement à 11,8 % pour les travailleurs en couple avec deux revenus. Par ailleurs, la proportion de femmes monoparentales chez les employé(e)s à bas salaire est de 27,9 % comparativement à 12,9 % chez les couples à deux revenus¹⁷.

Un net recul des protections sociales

À cette longue liste des enjeux entourant la conciliation famille-travail-études pour les responsables de familles monoparentales, ajoutons également les reculs importants qu'ont connus certaines protections sociales. On ne s'étonnera d'ailleurs pas d'apprendre que l'État joue lui-même un rôle de premier plan dans le processus de précarisation des emplois. En effet, sous

¹² Noiseux, Op. Cit., p. 122.

¹³ *Travail et rémunération : Le marché du travail et les parents.*, Institut de la statistique du Québec, décembre 2009, p. 18.

¹⁴ *Op. Cit.*, ISQ, p. 10.

¹⁵ *Ibidem.*, « Figure 2.7 : Taux d'activité et d'emploi des 25-44 ans selon le type de famille, Québec 2008 », p. 18.

¹⁶ *Ibidem.*, p. 18.

¹⁷ *Ibid.*, « Tableau 4.2 : Proportion d'employés à bas salaire selon la situation familiale et le sexe, Québec, 2008 », p. 31.

prétexte d'offrir aux entreprises les conditions nécessaires à la création d'emploi dans un contexte de globalisation, on met en place des politiques destinées à rendre le marché du travail et la main-d'œuvre plus « flexibles » : « *La flexibilité fournit aux employeurs et aux patrons les “soupleses voulues” pour répondre aux nouveaux modes d'organisation du travail et aux contraintes de la globalisation, alors que la précarité affaiblit les structures de revendications et de négociation collectives des salariés, notamment le pouvoir syndical. La précarisation marque littéralement le basculement des rapports de force vers les employeurs et les entreprises, au détriment des classes laborieuses. Sous prétexte de répondre aux exigences de la globalisation économique, l'État protecteur des droits s'est effacé devant un État régulateur de la croissance.* »¹⁸

Cette disparition progressive du rôle protecteur de l'État s'observe de façon flagrante dans la récente réforme du programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral. Ainsi, les modifications apportées au régime ont pour effet d'en restreindre considérablement l'accès et d'obliger certaines catégories de prestataires à accepter des emplois de piètre qualité. Or, ce qui est protégé ici n'est plus le droit des travailleuses et des travailleurs à un remplacement du revenu entre deux emplois d'égale qualité, mais la possibilité pour l'employeur de se prémunir d'une main-d'œuvre bon marché et sans véritable pouvoir de négociation : « *En obligeant les chômeurs à accepter n'importe quel emploi à plus ou moins n'importe quel salaire, on vient ici créer une pression à la baisse sur l'ensemble des salaires des travailleurs puisqu'on vient fragiliser drastiquement notre pouvoir de négociation. En effet, si on oblige les chômeurs à accepter n'importe quel emploi à un salaire de crève-faim sans quoi ils n'auront plus aucun revenu, on place ces derniers dans une situation de vulnérabilité extrême face à un employeur. Et pourquoi un employeur offrirait de bonnes conditions de travail si les chercheurs d'emploi doivent accepter n'importe quelle jobine à des salaires non compétitifs ? pour des conditions de travail décentes.* »¹⁹ Et comme il existe également un lien entre le nombre d'heures travaillées et l'admissibilité à l'assurance-emploi, les travailleuses sont aussi moins nombreuses à pouvoir en bénéficier que leurs confrères masculins : en 2012, 42,9 % de chômeuses recevaient des prestations contre 54,5 % chez les hommes²⁰.

Les récentes coupures apportées à l'aide sociale, notamment pour les ménages qui comptent deux adultes avec enfants de moins de 5 ans, sont un autre signe observable de la détérioration actuelle des protections sociales. Ainsi, ces ménages ont récemment vu leurs prestations amputées de 129 \$ par mois. Comme la FAFMRQ l'a démontré dans un avis déposé en avril 2013²¹ à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, même cette coupure semble présentement épargner les parents seuls, il faut savoir que plusieurs mères ayant connu un ou plusieurs épisodes de monoparentalité sont affectées par cette perte de revenu. En effet, on peut aisément présumer que plusieurs des couples avec enfants bénéficiaires de l'aide sociale sont en fait des familles recomposées formées d'une mère ayant vécu un ou plusieurs épisodes de monoparentalité et de son nouveau conjoint. Cependant, rien ne garantit que, au sein des familles recomposées, les deux conjoints contribuent à parts égales aux besoins des enfants, encore moins si la recombinaison est récente. Même chez les familles vivant une recombinaison de plus longue date, il est plutôt rare de voir le beau-père contribuer financièrement à parts égales aux besoins des enfants de sa conjointe. Ainsi, en privant ces ménages de l'allocation pour contraintes temporaires, ce sont surtout les mères de jeunes enfants qui sont les plus durement affectées,

¹⁸ Pierre-Joseph Ulysse, « Les dynamiques de précarisation du marché du travail, l'érosion des protections sociales et les conséquences sur les travailleurs pauvres. », in *Les travailleurs pauvres : précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes.*, Presses de l'Université du Québec, Québec, 2014, p. 18.

¹⁹ *Le saccage de l'assurance-chômage*, document d'information produit par le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi, 2012, p. 10 : http://www.lemasse.org/contenu/Le_saccage_de_assurance_chomage.pdf

²⁰ Yanick Noiseux, *Op. Cit.*, p. 123.

²¹ *Projet de règlement sur l'aide aux personnes et aux familles : des coupures inacceptables et contreproductives.*, Avis déposé à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, FAFMRQ, avril 2013.

particulièrement si elles ont déjà vécu un ou plusieurs épisodes de monoparentalité. Toutefois, même lorsqu'elles sont en couple avec le père de leur(s) enfant(s), ont sait que ce sont plus souvent les femmes qui prodiguent les soins aux enfants, particulièrement lorsque ceux-ci sont en bas âge. C'est donc sur elles que reposent la part la plus importante du fardeau de la conciliation famille-travail-études.

Un accès limité à la formation

Le fait d'assumer seul(e) des responsabilités familiales et de poursuivre des études est déjà un défi en soi et demande beaucoup de détermination. Malheureusement, les divers programmes de formation et les mesures de soutien financier qui les accompagnent sont rarement adaptés aux besoins particuliers des responsables de famille monoparentale. Ceci est vrai tant pour les formations académiques (secondaire, cégep, université) que pour les mesures de formation offertes par Emploi-Québec. Les mères monoparentales assistées sociales sont pourtant parmi les premières à participer aux mesures d'insertion financées par Emploi-Québec.

En matière d'éducation des adultes, force est de constater que de nombreux obstacles empêchent encore plusieurs personnes d'y accéder. Comme le mentionne l'*Association québécoise des intervenantes et intervenants en formation générale des adultes (AQIFGA)* : « *De nombreux adultes seraient enclins à s'engager dans un projet de formation (ou réussiraient à mener ce projet à terme) si les horaires étaient plus flexibles et leur convenaient davantage. En effet, dans bien des cas, les horaires proposés par les centres d'éducation des adultes (CÉA) ne tiennent pas compte des exigences de la vie quotidienne des adultes (exercer des responsabilités familiales, occuper un emploi à temps partiel ou à temps plein, vivre une grossesse, s'adapter à une société d'accueil, etc.) ou ne répondent pas aux besoins de certaines catégories de travailleurs, dont les personnes ayant un travail à horaire variable ou un travail sur appel* »²².

L'accès à une formation qualifiante revêt une importance particulière pour les mères monoparentales qui auront dû interrompre leur projet d'études ou se retirer momentanément du marché du travail suite à l'arrivée d'un enfant. Or, plusieurs de ces femmes, particulièrement celles qui auront eu un enfant relativement tôt dans leur existence, ne possèdent même pas de diplôme d'études secondaires. Pour d'autres, il s'agira de reprendre leur parcours de formation là où elles l'auront interrompu, soit au niveau collégial ou universitaire, ou encore, aller chercher des formations d'appoint pour reprendre une carrière interrompue pendant les années où elles se seront consacrées à l'éducation de leurs enfants. C'est le cas, par exemple, des infirmières qui doivent faire une mise à jour de leurs connaissances si elles veulent reprendre leur pratique.

Le programme de prêts et bourses

Les responsables de famille monoparentale désireuses de réintégrer les structures de formation dites traditionnelles (secondaire, cégep et université) doivent souvent le faire dans des conditions économiques extrêmement difficiles et voient ainsi leurs chances de réussir gravement compromises. Présentement, l'aide financière accordée dans le cadre du programme de prêts et bourses ne suffit pas à couvrir les frais de subsistance. En plus des frais reliés à la garde d'enfant, les étudiant(e)s responsables de famille monoparentale vivent des situations particulières en regard d'autres postes de dépenses. Au chapitre du logement, par exemple, les montants que doivent déboursier ces étudiant(e)s sont nettement supérieurs à ceux qui n'ont pas d'enfants à charge. Contrairement à un étudiant sans enfant, celui qui a des responsabilités familiales peut difficilement choisir de partager un logement avec d'autres personnes (et encore moins demeurer sur un campus étudiant), ce qui augmente nécessairement ses dépenses en terme de loyer, de téléphone, de chauffage, d'électricité, etc. De plus, cette personne devra généralement occuper un logement plus grand afin de loger convenablement sa famille. Selon une enquête sur les

²² *Mémoire déposé au Conseil supérieur de l'éducation dans le cadre de l'élaboration du rapport 2010 sur l'état des besoins de l'éducation.*, Association québécoise des intervenantes et intervenants en formation générale des adultes (AQIFGA), novembre 2009, p. 9.

conditions de vie des étudiants publiée en 2009, le coût mensuel moyen du logement pour les étudiants avec enfants à charge était, en 2006, de 847 \$ comparativement à 471 \$ pour les étudiants sans enfant²³. En ce qui a trait au montant consacré annuellement à l'alimentation, il était en moyenne de 2 763 \$ pour un étudiant sans enfant et de 6 953 \$ pour un parent-étudiant²⁴.

En ce qui concerne la contribution de l'étudiant dans le calcul de l'aide financière, soulignons que les responsables de famille monoparentale ont moins la possibilité que les étudiants sans enfants de combler leur manque à gagner par des revenus de travail, que ce soit en cours d'année scolaire que pendant la période estivale. On sait, par exemple, que beaucoup d'emplois destinés aux étudiants offrent des horaires de soir et de fin de semaine. Or, pour les parents qui doivent assumer seuls des responsabilités familiales, cela pose de graves problèmes, notamment pour la garde des enfants. De plus, certains employeurs rebutent à embaucher du personnel qui ont des responsabilités parentales, prétextant que ces derniers seront plus susceptibles de s'absenter de leur travail.

Les mesures d'insertion d'Emploi-Québec

Pour ce qui est des programmes de formation offerts par Emploi-Québec, bien qu'ils soient assortis de mesures ciblées pour les responsables de famille monoparentale, ils comportent eux aussi des obstacles difficiles à franchir. Souvent, les formations offertes tiennent peu compte de la réalité ces femmes. Parfois, les formations auxquelles voudraient accéder les participantes se donnent seulement le soir, ce qui rend difficile, voire impossible, la conciliation avec leurs responsabilités familiales. De plus, bien qu'une aide financière soit accordée afin de couvrir les frais de garde et de déplacement, elle est souvent jugée insuffisante par les participantes.

Comme le souligne l'AQIFGA : « (...) pour recevoir un soutien financier d'Emploi-Québec, l'adulte doit fréquenter le centre à temps plein, soit, selon les ententes, entre 25 et 30 heures par semaine. On revient donc à la case départ où l'horaire représente un défi très difficile, sinon impossible à relever pour plusieurs adultes. En effet, faire des apprentissages et les intégrer de façon durable est extrêmement exigeant pour un adulte qui a laissé l'école depuis longtemps, qui éprouve des difficultés d'apprentissage ou qui doit concilier de multiples obligations et responsabilités. En ce sens, les exigences posées par Emploi-Québec manquent parfois de réalisme, car elles ne tiennent pas toujours compte de la réalité des individus et du fait que trente heures d'études ne peuvent être comparées à un emploi à temps plein; il s'agit d'un investissement d'un tout autre ordre »²⁵.

Les remarques de l'AQIFGA sont particulièrement vraies en ce qui concerne les mères monoparentales pour lesquelles les formations offertes par Emploi-Québec sont peu adaptées, d'une part en raison des responsabilités familiales qu'elles doivent assumer seules, mais également en raison du fait que certaines d'entre elles ont quitté l'école depuis longtemps. On doit également ajouter que ces dernières vivent souvent des difficultés additionnelles liées à leur histoire de vie (rupture, violence conjugale, problèmes de santé physique et mentale, etc.), ce qui restreint encore davantage leur capacité d'intégrer un parcours d'insertion professionnelle. Ces personnes ont parfois besoin d'une étape préalable correspondant davantage à des activités de pré-employabilité : avant de faire des choix sur leur avenir professionnel, elles ont besoin d'un accompagnement dans d'autres sphères de leur vie personnelle.

²³ *Enquête sur les conditions de vie des étudiants de la formation professionnelle, du collégial et de l'université 2007.*, gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2009, p. 55.

²⁴ *Ibidem*, p. 57.

²⁵ *Op. Cit.*, AQIFGA, pp. 9-10.

Conclusion

La recherche de solutions viables aux problèmes de conciliation famille-travail-études ne saurait se faire sans s'attaquer aux causes structurelles qui rendent souvent la vie difficile, voire impossible, pour un nombre grandissant de familles. De la même façon, les enjeux soulevés par la conciliation doivent impérativement être envisagés sous l'angle de la responsabilité collective et non plus reposer uniquement sur le dos des familles. De plus, la mise en place de mesures véritablement efficaces de conciliation ne saurait se faire à la pièce, sans aborder l'ensemble des problématiques soulevées et tous les domaines concernés. On aura beau créer un nombre suffisant de places en services de garde, si aucune intervention n'est faite pour mieux réglementer le marché du travail et protéger les droits des travailleuses et des travailleurs, le bien-être des familles continuera à passer en dernier, bien après les considérations du « tout à la croissance économique ». L'Union européenne a d'ailleurs récemment lancé « *un appel au déploiement de politiques de croissance visant une reprise économique durable et riche en emplois de qualité, reposant sur l'utilisation des nouvelles technologies, une meilleure formation de la main-d'œuvre, un État providence vigoureux et des outils de mesure du bien-être qui ne se limitent pas à la croissance du produit intérieur brut.* »²⁶

Un exemple parlant de conciliation difficile est le cas des travailleuses des commerces de détails qui, en plus d'être majoritairement non-syndiquées et de travailler au salaire minimum, doivent souvent travailler le soir et les week-ends et ont rarement accès à des postes à temps plein. Il est évident que, pour cette catégorie de travailleuses, l'offre standard de services de garde est tout à fait inadéquate. Or, plusieurs femmes responsables de famille monoparentale, parce que leur parcours de vie ne leur aura pas permis de recevoir une formation qualifiante, occupent justement ce type d'emploi. Pas étonnant qu'un grand nombre d'entre elles vivent plus de stress et développent davantage de problèmes de santé physique et mentale que les autres travailleurs.

Comme le constate avec beaucoup justesse la *Ligue des droits et libertés* en conclusion de son *Rapport sur l'état des droits humains au Québec et au Canada* : « *C'est l'ordre social, économique et politique dans lequel s'inscrivent aujourd'hui les droits humains qui doit être examiné et mis en cause, car cet ordre ne répond plus aux exigences de leur mise en œuvre. Si cet ordre n'est pas profondément modifié, nos droits en tant qu'êtres humains pourront difficilement être pleinement exercés. La Ligue soumet que lorsque l'ordre sociétal ne permet pas la mise en œuvre des droits, c'est l'ordre qu'il faut changer, pas les droits.* »²⁷ Un défi de taille, mais qui vaut certainement la peine d'être relevé !

²⁶ Desrosiers, *Le Devoir*, 22 janvier 2014.

²⁷ Denis Langlois, *Rapport sur l'état des droits humains au Québec et au Canada*, Ligue des droits et libertés, Montréal, juin 2013, p. 50.