



**Chambre de commerce
du Montréal métropolitain**
Board of Trade of Metropolitan Montreal

Le 8 octobre 2004

Monsieur Claude Bécharde
Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale
et de la Famille
425, rue Saint-Amable, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Par la présente, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, au nom de ses quelque 7 000 membres, souhaite réagir au document de consultation intitulé « Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille », rendu public en juin dernier et qui fait l'objet de la présente consultation.

D'entrée de jeu, la Chambre désire souligner l'intérêt manifesté par ses membres – tant entrepreneurs et patrons, qu'employés et travailleurs autonomes – à l'égard de cette problématique. Dans un contexte économique où entreprises et travailleurs sont constamment appelés à faire davantage preuve de flexibilité et d'adaptabilité, il va sans dire que les défis liés à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale touchent un nombre croissant d'entre eux. La Chambre a également pu apprécier, au cours de la consultation menée auprès de ses membres – et, notamment, auprès de son comité d'analyse stratégique sur les Affaires sociales –, la portée des enjeux liés à la conciliation travail-famille. De l'absentéisme au travail à la santé des finances publiques québécoises dans un contexte de déclin démographique, ces défis sont nombreux.

Pour toutes ces raisons, la Chambre accueille très favorablement la volonté du gouvernement d'explorer des moyens de faciliter la conciliation travail-famille pour le plus grand nombre possible de Québécoises et de Québécois et désire partager avec lui, par cet avis, les deux grandes pistes d'action qui paraissent les plus porteuses aux yeux de la communauté d'affaires de la région métropolitaine de Montréal. La première touche principalement la vie familiale; la deuxième, le milieu de travail.

1. Prendre en considération la conciliation travail-famille dans la planification et la prestation des services publics ayant un impact direct sur la vie familiale

Aborder la question de la conciliation travail-famille c'est essentiellement s'interroger sur les deux plus importantes sphères d'activité de la grande majorité des citoyens québécois. C'est également prendre conscience de la multitude de facteurs qui peuvent influencer le degré de

facilité que nous avons, en tant qu'individus, à nous épanouir dans l'une *et* l'autre de ces sphères. C'est ce constat qui amène la Chambre à recommander au gouvernement, comme première piste d'action, la prise en considération de la conciliation travail-famille dans la planification et la prestation des services publics ayant un impact direct sur la vie familiale.

La Chambre croit, en effet, qu'avant même d'envisager la mise sur pied de nouveaux programmes gouvernementaux de conciliation travail-famille, il serait dans l'ordre des choses d'évaluer comment les services déjà offerts par les divers paliers de gouvernement qui concernent la vie familiale, de façon pragmatique, pourraient davantage répondre aux besoins des parents qui sont également actifs sur le marché du travail ou qui cherchent à l'intégrer. Ce qui importe surtout, aux yeux de la Chambre, c'est d'améliorer ou d'adapter ces services – généralement à l'intérieur du cadre déjà établi et sans augmentation de coûts. La Chambre est d'avis qu'en étant plus flexible ou en tenant compte davantage des réalités familiales et du marché du travail, il serait déjà possible de faire une différence concrète en faveur de la conciliation travail-famille pour de nombreuses personnes.

Dans le cadre de sa réflexion, la Chambre a, en effet, été à même de constater que, parmi les nombreux facteurs facilitant ou pouvant faciliter la conciliation travail-famille figurent de nombreux services qui n'ont pas été mis en place dans cette optique propre. Nombre d'entre eux sont liés à des infrastructures – telles que le réseau de la santé, le réseau de transport en commun ou le réseau scolaire – qui n'ont pas la famille au cœur de leur mission, mais qui sont bien souvent au cœur de la vie des familles.

À titre d'exemple, l'une des sources fréquentes de casse-tête organisationnel pour de nombreux parents demeure le calendrier scolaire et ses journées pédagogiques, qu'il faut faire coïncider avec l'horaire de travail, les services de garde et les camps de jour durant la période estivale. N'y aurait-il pas moyen d'adapter ce calendrier de façon à en minimiser les inconvénients ? Serait-il possible de retarder quelque peu la rentrée scolaire des étudiants du collégial de façon à leur permettre de travailler dans les camps de jour une semaine de plus, et de prolonger ce service jusqu'à la veille de la rentrée des étudiants du primaire ? Serait-il possible d'accroître le synchronisme des semaines de relâche et des journées pédagogiques des différents niveaux, primaire et secondaire, et ainsi simplifier la vie des parents d'enfants fréquentant des écoles de niveaux différents ? Enfin, serait-il possible d'étendre les heures d'ouverture des garderies et d'inciter la création de garderies en milieu de travail, afin de permettre aux parents une meilleure flexibilité pour l'aller et le retour au travail ?

Il en va de même pour les heures d'accès à certains services publics, notamment le réseau de la santé. Dans le cas de consultations non urgentes, les options s'offrant aux familles sont rares à l'extérieur des heures régulières du travail, notamment au sein du réseau des CLSC. Tout en reconnaissant la difficulté – et les coûts – d'allonger systématiquement les heures d'ouverture, peut-être y aurait-il moyen d'envisager la création d'un service réservé aux familles et accommodant leurs besoins particuliers.

Dans cette optique, le rôle du gouvernement du Québec en est un, sans aucun doute, de leadership. En donnant l'exemple et en encourageant ses homologues des niveaux fédéral et municipal à faire de même, le gouvernement du Québec pourrait démontrer comment, avec pragmatisme, il est possible de prendre davantage en considération la conciliation travail-famille pour les actions gouvernementales ayant un impact direct sur la vie des familles.

2. Valoriser les actions en matière de conciliation travail-famille comme facteurs pouvant favoriser l'attraction et la rétention du talent et la compétitivité des entreprises

Indéniablement, les conditions de travail ont une influence déterminante sur la facilité qu'ont les travailleurs à concilier le travail et la famille. Pour la Chambre – et à l'image de la recommandation précédente –, il importe que l'action gouvernementale vise des améliorations à l'intérieur du cadre actuel, plutôt que la mise en place de nouvelles mesures de réglementation ou d'obligations pour les entreprises en matière de conciliation travail-famille. La Chambre croit qu'il faut surtout miser sur les tendances actuelles du marché du travail qui portent les entreprises à innover dans ce domaine et chercher à multiplier ces innovations.

Depuis quelques années, on observe que les travailleurs tendent à être de plus en plus mobiles, passant ainsi d'une entreprise à l'autre et recherchant celles qui conviennent le mieux à leurs aspirations professionnelles et personnelles. C'est particulièrement le cas des travailleurs les plus talentueux, notamment ceux qui font partie de ce que le spécialiste américain du développement économique régional, Richard Florida, appelle « la classe créative » – les travailleurs pour qui la création, l'innovation et la production de nouvelles idées sont au cœur de leur travail.

La mobilité croissante des travailleurs de talent a pour effet de modifier significativement le milieu du travail et ce qui l'entoure : de plus en plus, les entreprises prennent conscience que salaire et avantages fiscaux ne sont plus les seuls facteurs qui contribuent à attirer et à fidéliser le talent; de plus en plus, les travailleurs de talent recherchent des environnements de travail leur assurant une qualité de vie de haut niveau.

Dans le contexte de déclin démographique évoqué plus avant, il est clair que le Québec – et tout particulièrement son moteur économique, la région de Montréal – doit faire tout en son possible pour maximiser la formation, l'attraction et la rétention du talent. Parmi les champs d'action qui doivent ainsi être envisagés, la Chambre est d'avis que les entreprises québécoises auront intérêt à développer des mesures de conciliation travail-famille innovantes dans l'optique de rendre leurs conditions de travail toujours plus concurrentielles.

À cet égard, la Chambre a pu constater que, déjà, plusieurs de ses membres non seulement partagent cette vision, mais ont également pris d'intéressantes initiatives en cette matière. Soulignons à juste titre le cas de la RBC Groupe Financier, qui offre à chacun de ses employés des options leur permettant de conjuguer leur travail avec leurs activités et responsabilités familiales, par exemple par le travail hors site à partir de la maison ou d'un bureau satellite. L'entreprise Merck Frosst est également l'une des firmes qui offrent un programme d'aménagements flexibles du travail, un service de garde sur les lieux de travail ou en milieu familial, ainsi que des camps de jour pour les enfants pendant l'été et les relâches scolaires. Malheureusement, ces initiatives demeurent généralement méconnues au-delà du milieu immédiat de l'entreprise. Aux yeux de la Chambre, il serait bénéfique, non seulement pour les employés, mais pour l'ensemble des acteurs socio-économiques du Québec et de Montréal, que ces initiatives soient davantage mises en valeur.

D'une part, une plus large diffusion des expériences positives de mesures de conciliation travail-famille en entreprises permettrait de faire valoir, auprès des celles encore peu actives en ce domaine, les retombées positives de telles initiatives. Dans un contexte d'attraction et

de rétention du talent, il peut être d'autant plus intéressant que le Québec et les employeurs québécois soient parmi les sociétés les mieux informées et les plus intéressées par les actions en matière de conciliation travail-famille. D'autre part, cette plus large diffusion permettrait un partage plus étendu des expériences et des meilleures pratiques entre les différents employeurs.

Il va sans dire que le gouvernement du Québec doit jouer un rôle clé dans la reconnaissance des acquis et dans la communication des innovations en matière de conciliation travail-famille auprès des entreprises et du public. Il s'agit, en outre, d'un rôle pour lequel il pourrait s'adjoindre la collaboration des principaux regroupements d'affaires tels que les chambres de commerce. À cet égard, la Chambre croit qu'il pourrait être intéressant de s'inspirer de ce qui s'est fait dans le domaine de l'insertion en emploi et des relations interculturelles : que ce soit des activités de sensibilisation telles que la *Semaine québécoise des rencontres interculturelles*, ou la reconnaissance de réalisations en entreprises telle que le *Prix Maurice-Pollack*, remis cette année à la Société de transport de Montréal pour l'apport de son programme d'accès à l'égalité à l'emploi.

Pour la Chambre, l'évolution du marché du travail, la mobilité croissante des travailleurs et le besoin d'attirer et de retenir au Québec le talent constituent déjà des incitatifs puissants pour que les entreprises de toutes tailles explorent les moyens de faciliter la conciliation des sphères familiale et professionnelle de leurs employés. Le gouvernement du Québec devrait d'abord miser sur ces incitatifs et favoriser l'accroissement des connaissances dans ce domaine, plutôt que de dicter, de façon législative, la marche à suivre aux employeurs.

Pour la Chambre, la recherche d'un meilleur équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle peut non seulement faciliter la vie des parents oeuvrant sur le marché du travail, mais peut également s'avérer un facteur de compétitivité pour les entreprises québécoises qui cherchent à attirer et à fidéliser une main-d'œuvre talentueuse. Pour ces raisons, la Chambre souhaite qu'une éventuelle politique sur la conciliation travail-famille donne priorité à des ajustements pragmatiques aux programmes et services déjà en place et fasse des entreprises du Québec les principaux partenaires dans la recherche et la valorisation d'initiatives en milieu de travail.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de notre haute considération.

Le président et chef de la direction,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Labonté', written in a cursive style.

Benoit Labonté