

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

**NAISSANCE MULTIPLE : IMPACTS SUR LA TRAJECTOIRE
PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE DE LA FEMME
ET DE SON CONJOINT**

**Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de maître ès sciences (M. Sc.)
en gestion des personnes en milieu de travail**

**Présenté par
Colette Michaud**

Avril , 2006

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.

Audrey et François

*Vous avez plus que bouleversé ma vie,
vous lui avez donné tout son SENS,
vous êtes mes anges,
vous êtes mes trésors,
vous êtes toute ma richesse.*

*Dès votre arrivée,
vous m'avez fortement impressionné,
particulièrement toi Audrey,
si petite mais si courageuse,
si aguerrie,
et surtout, si déterminée face à l'adversité.
Déjà tu m'inculquais une très belle leçon de vie,
le dépassement.*

*Aujourd'hui, déjà, vous faites miroir,
vous m'interpellez,
vous m'invitez au questionnement
sur l'essentiel.
Merci d'être dans ma vie.*

*Je suis une maman très privilégiée,
Vous êtes l'ancrage de ce mémoire,
Cette réalisation est vôtre.*

Merci !

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce mémoire a été rendue possible sans contredit grâce à la complicité, la participation, la collaboration, le support, la confiance ainsi qu'aux nombreux encouragements reçus de plusieurs personnes.

Tout d'abord, un immense merci à Monsieur Gilles Couture, mon directeur de recherche, pour avoir d'une part, accepté de m'accompagner dans cette réalisation et d'autre part, de m'avoir si habilement dirigé durant toutes les étapes de ce projet de recherche. Vous avez été un guide formidable et votre professionnalisme m'encourageait, m'invitait continuellement à exceller. Merci d'avoir dirigé mes travaux avec une grande disponibilité, de l'intérêt et surtout beaucoup de compréhension.

Je tiens également à remercier avec toute ma gratitude ainsi qu'à souligner la contribution remarquable de tous ceux et celles qui ont accepté de participer à ce projet. Vous m'avez octroyé gracieusement de votre temps et ce, malgré des horaires chargés et de nombreuses obligations. Sans votre précieuse collaboration et votre disponibilité, cette recherche n'aurait pu se concrétiser. Merci à vous tous, parents de multiples, pour votre générosité; vous avez toute ma reconnaissance.

Des remerciements s'adressent également à certaines personnes pour leur contribution à la réussite de ce projet. Je pense à Jacqueline pour son aide, ses remarques

constructives ainsi que son écoute. Également, je pense à Louiselle et Gaston pour leur disponibilité et leurs judicieux commentaires lors de l'évaluation des questionnaires. Merci pour votre belle participation, celle-ci était indispensable.

Je souligne également le soutien financier reçu de la Fondation de l'Université du Québec à Rimouski dans le cadre d'octroi d'une bourse d'excellence en recherche. Merci pour cette belle marque de confiance et cette gratification, j'ai très apprécié.

Un remerciement tout spécial à ma plus grande complice, Diane, pour sa présence et sa disponibilité illimitée lors de certains moments difficiles. De même, à vous toutes chères amies qui faites partie de ma vie, je vous remercie pour tous vos encouragements ainsi que votre merveilleux support.

Merci également à mes parents pour m'avoir enseigné et transmis le plaisir de se réaliser et surtout, la persévérance et la ténacité. Sans ces ingrédients mon projet n'aurait jamais pu se concrétiser.

Enfin, mon dernier remerciement s'adresse à mon conjoint et à mes enfants pour leur patience, leur compréhension et leur amour. Plus particulièrement à toi Denis qui, durant cette période, a été beaucoup plus qu'un compagnon de vie, tu as été un complice et un associé exceptionnel dans la réalisation et l'accomplissement de ce projet. Multiples remerciements pour tout, je t'en serai toujours gré.

RÉSUMÉ

Cette recherche s'inscrit dans la foulée des travaux portant sur la problématique de la conciliation famille-travail. Dans le cadre de celle-ci, notre réflexion concerne l'évolution des structures de nos milieux de travail et également le rôle et l'engagement de l'État dans ce que nous appelons « *l'espace temps-maternité* ». Ainsi, nous explorons cette question de conciliation famille-travail sous l'angle particulier de *l'impact* d'une *naissance multiple* sur la *trajectoire personnelle et professionnelle* de la *femme* et également de celle de son *conjoint*.

Cette recherche vise donc à répondre à la question suivante : *Considérant la problématique particulière de la conciliation famille-travail pour les femmes ayant vécu une naissance multiple et pour leurs conjoints, quel est l'impact de cette réalité sur leurs trajectoires personnelles et professionnelles respectives ?* Plus précisément, cette recherche vise : dans un premier temps, à identifier clairement les besoins et les particularités spécifiques à une naissance multiple et dans un deuxième temps, à analyser et à évaluer dans une perspective de conciliation famille-travail nos politiques, nos programmes ainsi que nos pratiques relevant de l'État ainsi que des milieux de travail.

Est-ce que la maternité, surtout les cas spécifiques de grossesse multiple (présence de plus d'un fœtus) a pour effet « *d'hypothéquer* » la trajectoire professionnelle de la

femme et celle du conjoint ? De quelles façons l'État avec sa politique familiale appuie-t-il ou non ces femmes et ces hommes ? De quelles manières les milieux de travail (syndiqués ou non) mettent-ils « *en pratique* » des programmes et des mesures destinés à favoriser cette période d'espace temps-maternité ? De quelles façons l'État et les milieux de travail supportent-ils « *concrètement* » les parents de naissances multiples ?

Pour réaliser cette recherche, nous avons procédé à une analyse documentaire et effectué des entretiens auprès de 21 mères et pères de multiples (14 parents de jumeaux et 7 parents de triplés).

Il ressort de cette étude que les adaptations (personnelles, conjugales, organisationnelles ainsi que financières) nécessaires lors d'une naissance multiple sont « *multiples* » et surtout, fort « *exigeantes* ». *Tous* s'entendent pour affirmer que les premières années de vie des multiples (particulièrement les 2 premières) sont des années intenses et très exigeantes sur plusieurs plans, particulièrement pour les parents de triplés. Les résultats de cette recherche démontrent qu'une grossesse multiple génère des problématiques particulières qui sont de nature médicale, psychologique, physiologique, économique et financière ainsi que psychosociale. Or, les résultats indiquent qu'il existe, dans le cadre de nos programmes gouvernementaux, un écart considérable entre les besoins manifestes de ces parents et les ressources ainsi que les services d'aide et de support mis à leur disposition. Bref, l'État doit intervenir autant dans ses politiques publiques que dans ses politiques du travail afin de favoriser et faciliter la conciliation

famille-travail. Plus spécifiquement, l'État doit s'investir concrètement auprès des parents de naissance multiple afin de les supporter adéquatement dans cet événement de vie particulier.

À l'issue de notre recherche, les résultats démontrent qu'il y a un *impact significatif* sur la trajectoire professionnelle de la femme suite à une naissance multiple. Chez l'homme, l'impact est beaucoup plus discret/subtil, mais néanmoins présent, avec dans certains cas des conséquences négatives. Bref, l'impact d'une naissance multiple chez la femme est significativement beaucoup plus empreint de changements profonds et marquants sur sa trajectoire professionnelle que sur celle de l'homme.

La littérature¹ mentionne que les premières années de vie sont reconnues comme étant une période critique pour les enfants et que la présence parentale constitue un important investissement dans le développement de ceux-ci. Également, on précise qu'accueillir *un nouveau-né* exige du temps pour établir des rythmes biologiques réguliers et des modèles d'interactions réciproques entre la mère et l'enfant².....Alors ! Comment doit-on évaluer le temps nécessaire et requis pour accueillir *des nouveau-nés ? Avec dans certains cas, la réalité de la prématurité ?*

¹ À ce sujet, voir l'étude de Ruhm, 2003.

² Étude de Léro, 2003.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----------|
| REMERCIEMENTS..... | iii |
| RÉSUMÉ..... | v |
| TABLE DES MATIÈRES..... | viii |
| LISTE DES TABLEAUX..... | xiv |
| LISTE DES FIGURES..... | xviii |
| LISTE DES ABRÉVIATIONS..... | xx |
| IINTRODUCTION..... | 1 |
| CHAPITRE 1 | |
| - PROBLÉMATIQUE ET SUJET DE RECHERCHE..... | 6 |
| 1.1 LE CONTEXTE DE LA RECHERCHE..... | 7 |
| 1.1.1 Concept : La conciliation famille-travail (CFT)..... | 7 |
| 1.1.2 Définition et ampleur du phénomène de la problématique de conciliation famille-travail..... | 9 |
| 1.1.3 Facteurs d'émergence du problème de la conciliation famille-travail..... | 10 |
| 1.1.3.1 <i>Féminisation de la main-d'œuvre</i> | 11 |
| 1.1.3.2 <i>Augmentation du nombre de couples à deux carrières</i> | 13 |
| 1.1.3.3 <i>Augmentation des familles monoparentales</i> | 17 |
| 1.1.3.4 <i>Vieillesse de la population</i> | 19 |
| 1.1.3.5 <i>Changements de valeurs</i> | 22 |
| 1.1.3.6 <i>Culture organisationnelle orientée vers la performance</i> | 27 |
| 1.2 LES CONSÉQUENCES NÉGATIVES DES PROBLÈMES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL..... | 32 |
| 1.2.1 Pour les organisations..... | 32 |
| 1.2.2 Pour les employés et leur famille..... | 34 |
| 1.2.2.1 <i>Conséquences sur les comportements au travail</i> | 35 |
| 1.2.2.2 <i>Conséquences sur les attitudes au travail</i> | 37 |

| | | |
|---------|--|-----------|
| 1.3 | LES PARTICULARITÉS LIÉES À UNE GROSSESSE MULTIPLE | 40 |
| 1.3.1 | Définitions | 40 |
| 1.3.2 | Phénomène en croissance | 42 |
| 1.3.3 | Particularités de nature médicale | 46 |
| 1.3.3.1 | <i>Problèmes obstétricaux et néonataux</i> | 46 |
| 1.3.3.2 | <i>Problèmes maternels</i> | 53 |
| 1.3.3.3 | <i>Pathologie de l'accouchement</i> | 54 |
| 1.3.4 | Particularités de nature psychologique | 56 |
| 1.3.4.1 | <i>Choc de la réalité matérielle</i> | 56 |
| 1.3.4.2 | <i>Stress et angoisse</i> | 58 |
| 1.3.4.3 | <i>Syndrome dépressif</i> | 59 |
| 1.3.5 | Particularités de nature physiologique | 60 |
| 1.3.5.1 | <i>Séquelles de la grossesse</i> | 60 |
| 1.3.5.2 | <i>Fatigue</i> | 61 |
| 1.3.6 | Particularités de nature économique et financière | 62 |
| 1.3.6.1 | <i>Perte et/ou diminution d'un revenu vs augmentation des dépenses</i> | 62 |
| 1.3.6.2 | <i>Coût de multiples vs coût de singleton</i> | 68 |
| 1.3.6.3 | <i>Dépenses importantes vs situation financière précaire</i> | 71 |
| 1.3.6.4 | <i>Dépenses considérables pour la collectivité vs soins coûteux</i> | 72 |
| 1.3.7 | Particularités de nature psychosociale | 73 |
| 1.3.7.1 | <i>Simultanéité des charges</i> | 74 |
| 1.3.7.2 | <i>Arrêt de travail prolongé</i> | 79 |
| 1.3.7.3 | <i>Difficultés liées au gardiennage</i> | 79 |
| 1.3.7.4 | <i>Difficultés liées au retour au travail</i> | 80 |
| | CHAPITRE 2 – REVUE DE LA LITTÉRATURE | 84 |
| 2.1 | LES THÉORIES DU CONFLIT EMPLOI-FAMILLE | 85 |
| 2.1.1 | Perspective « <i>unidirectionnelle</i> » du conflit emploi-famille (Emploi → Famille) | 86 |
| 2.1.2 | Perspective « <i>bidirectionnelle</i> » du conflit emploi-famille (Emploi → Famille, Famille → Emploi) | 87 |
| 2.1.3 | Perspective « <i>multidimensionnelle</i> » du conflit emploi-famille (Emploi → Conjoint, Emploi → Parent, Emploi → Loisirs, etc.) | 88 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 2.2 | LES ÉTUDES SUR LES VARIABLES INFLUENÇANT L'AMPLEUR DU PROBLÈME DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL AINSI QUE SES EFFETS SUR LA VIE (PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE) DES PERSONNES | 89 |
| 2.2.1 | Étude du Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF, 2004a,b)..... | 89 |
| 2.2.2 | Étude de Duxbury et Higging (2002)..... | 97 |
| 2.2.3 | Étude de Duxbury, Higging et Coghill (2003)..... | 103 |
| 2.2.4 | Étude de DRHC et l'Association canadienne des Administrateurs de la législation ouvrière (ACALO, 2002)..... | 111 |
| 2.2.5 | Étude du Conseil canadien de développement social (CCDS, 1999)..... | 114 |
| 2.2.6 | Étude de Tremblay, Amherdt et K. De Sève (2003)..... | 117 |
| 2.2.7 | Étude de Tremblay et Amherdt (2003)..... | 122 |
| 2.2.8 | Étude de Tremblay et Amherdt (2002)..... | 125 |
| 2.2.9 | Étude de Tremblay (2002)..... | 128 |
| 2.2.10 | Étude de Tremblay (2002a)..... | 130 |
| 2.2.11 | Étude de Tremblay et Vaillancourt-Laflamme (2002)..... | 130 |
| 2.2.12 | Étude de Tremblay et K. De Sève (2002)..... | 131 |
| 2.2.13 | Étude de Tremblay (2001)..... | 134 |
| 2.2.14 | Étude du Conseil de la famille et de l'enfance (2003)..... | 136 |
| 2.2.15 | Étude du Conseil de la famille et de l'enfance et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (2001)..... | 138 |
| 2.2.16 | Étude de Caussignac (2000)..... | 139 |
| 2.2.17 | Étude de Chenevier (1996)..... | 142 |
| 2.2.18 | Étude de Deneault (1996)..... | 144 |
| 2.2.19 | Étude de Deschamps (1996)..... | 146 |
| 2.2.20 | Étude de Dulac (1998)..... | 148 |
| 2.2.21 | Étude de Fast et Frédérick (2004)..... | 151 |
| 2.2.22 | Étude de Zukewick (2003)..... | 152 |
| 2.2.23 | Étude de Guérin <i>et al.</i> (2000)..... | 154 |
| 2.2.24 | Étude de Guérin <i>et al.</i> (1997)..... | 155 |
| 2.2.25 | Étude de Guérin <i>et al.</i> (1994, 1994a,b)..... | 156 |
| 2.2.26 | Étude de St-Onge <i>et al.</i> (1994)..... | 161 |
| 2.2.27 | Étude de Descarries et Corbeil (1995)..... | 163 |
| 2.2.28 | Bilan de la revue de littérature..... | 165 |
| 2.2.28.1 | <i>Caractéristiques de l'employé</i> | 165 |
| 2.2.28.2 | <i>Caractéristiques de la famille</i> | 166 |
| 2.2.28.3 | <i>Caractéristiques de l'emploi</i> | 167 |
| 2.2.28.4 | <i>Caractéristiques de l'environnement de travail</i> | 168 |

| | | |
|--|--|------------|
| 2.3 | QUELQUES ÉTUDES S'INTÉRESSANT À L'INCIDENCE DE L'EMPLOI, DES CONGÉS PARENTAUX AINSI QUE DE LA PRÉMATURITÉ SUR L'IMPACT POTENTIEL DU BIEN-ÊTRE DES ENFANTS ET DES FAMILLES | 169 |
| 2.3.1 | Étude de Ruhm (2003)..... | 170 |
| 2.3.2 | Étude de Léro (2003)..... | 171 |
| 2.3.3 | Étude de Kamerman (2003)..... | 173 |
| 2.3.4 | Étude de Duxbury (2003)..... | 174 |
| 2.3.5 | Étude de DiPietro (2002)..... | 176 |
| 2.3.6 | Étude de Zelkowitz (2004)..... | 177 |
| 2.3.7 | Étude de McCormick (2004)..... | 178 |
| 2.3.8 | Étude de Van Ijzendoorn (2005)..... | 179 |
| CHAPITRE 3 – MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE | | 181 |
| 3.1 | LE CADRE THÉORIQUE DE LA RECHERCHE..... | 182 |
| 3.1.1 | Question générale..... | 182 |
| 3.1.2 | Questions spécifiques..... | 184 |
| 3.2 | LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE..... | 186 |
| 3.2.1 | La population..... | 187 |
| 3.2.2 | Les instruments de recherche..... | 188 |
| 3.2.3 | La collecte de données..... | 189 |
| 3.2.4 | Le profil des participants (es)..... | 190 |
| 3.3 | LES LIMITES DE LA RECHERCHE..... | 194 |
| CHAPITRE 4 | | |
| - PRÉSENTATION, ANALYSE ET INTERPRÉTATION | | |
| DES RÉSULTATS..... | | 197 |
| 4.1 | PROBLÉMATIQUE PARTICULIÈRE LIÉE AUX CARACTÉRISTIQUES D'UNE GROSSESSE MULIPLE..... | 198 |
| 4.1.1 | Point de vue médical..... | 199 |
| 4.1.1.1 | <i>Problèmes obstétriques et néonataux</i> | 199 |
| 4.1.1.2 | <i>Pathologie de l'accouchement</i> | 203 |
| 4.1.2 | Point de vue psychologique..... | 205 |
| 4.1.2.1 | <i>Choc de la réalité matérielle</i> | 205 |

| | | |
|---------|--|-----|
| 4.1.2.2 | <i>Stress et angoisse</i> | 208 |
| 4.1.2.3 | <i>Syndrome dépressif</i> | 211 |
| 4.1.3 | Point de vue physiologique | 213 |
| 4.1.3.1 | <i>Fatigue</i> | 213 |
| 4.1.4 | Point de vue économique et financier | 215 |
| 4.1.4.1 | <i>Perte et/ou diminution d'un revenu vs augmentation des dépenses</i> | 215 |
| 4.1.4.2 | <i>Coût de multiples vs coût de singleton</i> | 216 |
| 4.1.4.3 | <i>Dépenses importantes vs situation financière précaire</i> | 217 |
| 4.1.4.4 | <i>Dépenses considérables pour la collectivité vs soins coûteux</i> | 218 |
| 4.1.5 | Point de vue psychosocial | 219 |
| 4.1.5.1 | <i>Simultanéité des charges</i> | 219 |
| 4.1.5.2 | <i>Arrêt de travail prolongé</i> | 221 |
| 4.1.5.3 | <i>Difficultés liées au gardiennage</i> | 222 |
| 4.1.5.4 | <i>Difficultés liées au retour au travail</i> | 224 |
| 4.2 | LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL VS LES PARENTS D'ENFANTS | 225 |
| 4.2.1 | L'État et ses programmes | 226 |
| 4.2.2 | Les milieux de travail et leurs politiques / pratiques | 229 |
| 4.3 | BESOINS SPÉCIFIQUES DES FAMILLES DE NAISSANCE MULTIPLE VS POLITIQUES PUBLIQUES ET POLITIQUES DU TRAVAIL | 235 |
| 4.3.1 | Programmes actuels | 236 |
| 4.3.2 | Rôle / Responsabilité de l'État | 244 |
| 4.3.3 | Rôle / Responsabilité des milieux de travail | 252 |
| 4.4 | ÉLÉMENTS DE SOLUTIONS PROPOSÉS | 256 |
| 4.5 | L'IMPACT D'UNE NAISSANCE MULTIPLE SUR LA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE | 261 |
| 4.5.1 | Chez la femme | 262 |
| 4.5.2 | Chez l'homme | 267 |
| 4.6 | SYNTHÈSE ET DISCUSSION | 269 |

| | |
|--|------------|
| CONCLUSION | 274 |
| BIBLIOGRAPHIE | 284 |
| ANNEXES | 308 |
| ANNEXE A : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT | 309 |
| ANNEXE B : QUESTIONNAIRE | 313 |
| ANNEXE C : QUESTIONS ET GRILLE D'ENTREVUE | 320 |
| ANNEXE D : DÉCLARATION DES DROITS ET CHARTE DES BESOINS DES JUMEAUX ET MULTIPLÉS | 329 |
| ANNEXE E : SYNTHÈSE DES CONGÉS PARENTAUX DANS DIFFÉRENTS PAYS | 335 |
| ANNEXE F : PRIX ISO FAMILLES | 338 |
| ANNEXE G : PROBLÈMES ET DÉFIS DES EMPLOYÉS FACE À LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE | 345 |
| ANNEXE H : RECOMMANDATIONS AUX EMPLOYEURS ET AUX GOUVERNEMENTS | 350 |
| ANNEXE I : LES DISPOSITIONS FAVORISANT LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES AU CANADA | 352 |
| ANNEXE J : LES EFFETS DU CONFLIT EMPLOI-FAMILLE RECENSÉS DANS LA DOCUMENTATION | 358 |
| ANNEXE K : TYPOLOGIE DE 20 PRATIQUES D'ÉQUILIBRE TRAVAIL-FAMILLE EMPLOYÉES DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL | 361 |
| ANNEXE L : BILAN DES IMPACTS RELATIFS À CHAQUE PRATIQUE D'ÉQUILIBRE TRAVAIL-FAMILLE | 365 |
| ANNEXE M : TYPES DE MESURES À IMPLANTER | 368 |

LISTE DES TABLEAUX

| | | |
|-------------------|--|-----------|
| TABLEAU 1 | Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon la présence d'enfants et l'âge du plus jeune enfant, Québec, 1976 à 2003..... | 13 |
| TABLEAU 2 | Répartition des familles biparentales dont la mère est âgée de 20 à 44 ans et dont les deux parents ont un emploi, Québec, 1976 à 2003..... | 15 |
| TABLEAU 3 | Taux d'activité des parents de 25 à 44 ans selon l'âge du plus jeune enfant, le sexe du parent et le type de famille, Québec, 1976 à 2004..... | 16 |
| TABLEAU 4 | Taux d'activité des mères de 20 à 44 ans, selon l'âge du plus jeune enfant et le type de famille, Québec, 1976 à 2003..... | 18 |
| TABLEAU 5 | Temps parental consacré aux enfants et temps familial selon le sexe, le statut et l'âge des enfants, Québec, 1986-1998, population âgée de 18 à 64 ans (en heures / semaine)..... | 27 |
| TABLEAU 6 | L'évolution des horaires de travail au Canada, 1991-1995..... | 30 |
| TABLEAU 7 | L'évolution du pourcentage des employés (selon le sexe) ayant un travail atypique, 1989, 1994 et 1999..... | 30 |
| TABLEAU 8 | Proportion des travailleurs vivant un stress au travail, Canada..... | 35 |
| TABLEAU 9 | Proportion des travailleurs ayant de la difficulté à concilier famille et travail, Canada..... | 35 |
| TABLEAU 10 | Jours perdus par travailleurs selon la cause, Provinces..... | 36 |
| TABLEAU 11 | Évaluation de l'efficacité des programmes travail-vie personnelle..... | 39 |
| TABLEAU 12 | Naissances selon le type (simple ou multiple), Québec, 1999..... | 43 |

| | | |
|-------------------|---|------------|
| TABLEAU 13 | Prématurité et insuffisance de poids selon le type de naissance (simple ou multiple), Québec, 1999 | 51 |
| TABLEAU 14 | Césariennes lors de grossesses simples et multiples, Québec, 2000-2001 | 55 |
| TABLEAU 15 | Nombre de biberons et de couches par mois selon le nombre de nourrissons | 57 |
| TABLEAU 16 | Quantité de soins aux bébés : Enquête auprès de 200 personnes | 58 |
| TABLEAU 17 | Les Régimes d'assurance parentale | 65 |
| TABLEAU 18 | Le Régime québécois d'assurance parentale (Options : Régime de base / Régime particulier) | 66 |
| TABLEAU 19 | Investissement et coût mensuel par type de naissances (de 0 à 12 mois) | 69 |
| TABLEAU 20 | Facteurs personnels ou familiaux à l'origine des problèmes de CTF selon les travailleurs | 91 |
| TABLEAU 21 | Facteurs liés au travail à l'origine des problèmes de CTF selon les travailleurs | 92 |
| TABLEAU 22 | Caractéristiques des entreprises facilitant la CTF selon les travailleurs | 93 |
| TABLEAU 23 | Solutions proposées par les travailleurs pour faciliter la CTF | 94 |
| TABLEAU 24 | Attentes des travailleurs vis-à-vis du Gouvernement | 96 |
| TABLEAU 25 | Attentes des employeurs vis-à-vis des Gouvernement | 97 |
| TABLEAU 26 | La conciliation travail-vie personnelle et le cadre législatif | 112 |
| TABLEAU 27 | Initiatives des employeurs en matière de conciliation travail-vie personnelle | 113 |
| TABLEAU 28 | Solutions pour concilier le travail, la famille et la collectivité | 116 |

| | | |
|-------------------|--|------------|
| TABLEAU 29 | Les principales recommandations issues de l'enquête sur la CEF auprès de sept organisations rattachées au SCFP..... | 119 |
| TABLEAU 30 | Les mesures de conciliation famille-travail existantes..... | 126 |
| TABLEAU 31 | Motifs de l'utilisation des quatre mesures d'aménagement du temps de travail..... | 127 |
| TABLEAU 32 | Motifs de l'utilisation de la mesure « Congés pour raisons personnelles »..... | 127 |
| TABLEAU 33 | Avantages liés au télétravail selon le sexe..... | 135 |
| TABLEAU 34 | Inconvénients du télétravail selon le sexe..... | 136 |
| TABLEAU 35 | Les variables influençant les conflits « emploi-famille » et « famille-emploi »..... | 143 |
| TABLEAU 36 | Formes d'aménagement du temps de travail pour concilier responsabilités familiales et travail..... | 149 |
| TABLEAU 37 | Types de programmes de conciliation et impacts sur les entreprises et les travailleurs..... | 150 |
| TABLEAU 38 | L'implantation des différentes pratiques d'équilibre travail-famille..... | 158 |
| TABLEAU 39 | Hierarchisation des impacts des pratiques d'ÉTF : du plus fréquent au moins fréquent..... | 160 |
| TABLEAU 40 | Les avantages d'adopter des pratiques de gestion favorisant l'équilibre travail-famille..... | 161 |
| TABLEAU 41 | Les pratiques d'équilibre travail-famille (ÉTF)..... | 162 |
| TABLEAU 42 | Situations rencontrées dans l'exercice de l'emploi et répercussions sur la vie familiale..... | 164 |
| TABLEAU 43 | Caractéristiques des parents liées au sexe et au type de naissance..... | 190 |
| TABLEAU 44 | L'âge des parents participants (es)..... | 191 |
| TABLEAU 45 | L'âge des multiples..... | 191 |

| | | |
|-------------------|---|------------|
| TABLEAU 46 | Profession et/ou occupation des participants (es) | 192 |
| TABLEAU 47 | Synthèse des caractéristiques des participants (es) liées à la personne, à la famille et au travail | 193 |
| TABLEAU 48 | Âge gestationnel (semaines de grossesse complétées) vs poids des nouveau-nés à la naissance | 200 |
| TABLEAU 49 | État de santé des nouveau-nés | 201 |
| TABLEAU 50 | État de santé de la mère | 203 |
| TABLEAU 51 | Type d'accouchement | 204 |
| TABLEAU 52 | Genre d'accouchement | 204 |
| TABLEAU 53 | Pratiques de conciliation famille / travail en vigueur au sein de leur organisation | 231 |
| TABLEAU 54 | Pratiques de conciliation famille / travail proposées par les participants (es) | 232 |
| TABLEAU 55 | Nombre de semaines de grossesse complétées au moment de l'arrêt de travail | 245 |
| TABLEAU 56 | Pratiques / mesures de conciliation famille / travail spécifiques aux parents de naissances multiples | 254 |
| TABLEAU 57 | Raisons évoquées des participants (es) qui expliquent l'absence de pratiques et/ou mesures de conciliation famille / travail spécifiques aux parents de naissance multiple dans leur milieu de travail | 255 |
| TABLEAU 58 | Propositions de politiques publiques et/ou du travail spécifiques aux parents de naissances multiples suggérées par les participants (es) afin de faciliter leur conciliation famille / travail | 257 |
| TABLEAU 59 | Impact sur la trajectoire professionnelle de la femme (Avant / Après) | 264 |
| TABLEAU 60 | Impact sur la trajectoire professionnelle de l'homme (Avant / Après) | 268 |

LISTE DES FIGURES

| | | |
|------------------|--|-----|
| FIGURE 1 | Pyramide des âges, population du Québec, estimation de 2004 et projection en 2031 | 20 |
| FIGURE 2 | Canadiens de 45 à 64 ans qui ont des responsabilités en matière de soins | 21 |
| FIGURE 3 | Naissances vivantes selon l'âge de la mère, Québec 1999 | 23 |
| FIGURE 4 | La famille québécoise en statistiques | 25 |
| FIGURE 5 | Proportion de naissances gémellaires, Québec, 1976-2003 | 44 |
| FIGURE 6 | Proportion de naissances gémellaires selon l'âge de la mère, Québec, 1980-1982, 1990-1992 et 1998-2000, et États-Unis, 1999 | 45 |
| FIGURE 7 | Insuffisance de poids à la naissance et prématurité, Québec 1965 à 1999 | 52 |
| FIGURE 8 | Proportion des naissances avant terme selon le type de naissance, Québec, 1980-1998 | 53 |
| FIGURE 9 | Relations triangulaires entre les jumeaux et leurs parents | 75 |
| FIGURE 10 | Relations triangulaires entre les triplés et leurs parents | 76 |
| FIGURE 11 | Schéma représentatif de la simultanéité des charges, (exemples) | 77 |
| FIGURE 12 | Modèle conceptuel : Travail, famille et collectivité | 115 |
| FIGURE 13 | Modèle global de recherche dans lequel s'inscrit l'étude Caussignac | 140 |
| FIGURE 14 | Question générale de recherche | 183 |

| | | |
|------------------|--------------------------------------|------------|
| FIGURE 15 | Question spécifique # 1 | 184 |
| FIGURE 16 | Question spécifique # 2..... | 185 |
| FIGURE 17 | Question spécifique # 3 | 185 |
| FIGURE 18 | Question spécifique # 4..... | 186 |

LISTE DES ABRÉVIATIONS

| | |
|---------------|---|
| CCDS | Conseil canadien de développement social |
| CEF | Conciliation emploi-famille |
| CFT | Conciliation Famille-Travail |
| CIAFT | Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail |
| CPE | Centre petite enfance |
| CTF | Conciliation Travail-Famille |
| CSN | Confédération des Syndicats Nationaux |
| CSQ | Central des Syndicats du Québec |
| CSST | Commission de la santé et de la sécurité du travail |
| DRH | Direction des ressources humaines |
| DRHC | Développement des Ressources humaines Canada |
| DZ | Dizygote |
| ÉEF | Équilibre Emploi-Famille |
| FAFMRO | Fédération des associations des familles monoparentales et recomposées du Québec |
| FFQ | Fédération des femmes du Québec |
| FPPEQ | Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec |
| FPSSS | Fédération du personnel de la santé et des services sociaux |
| FQOCF | Fédération québécoise des organismes communautaires Famille |
| FSPQ | Fédération des secrétaires professionnelles du Québec |
| GPSR | Groupement de pédiatres Strasbourgeois exerçant la Réanimation |
| IPN | Insuffisance de poids à la naissance |
| MESSF | Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille |
| MESS | Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale |
| MSSS | Ministère de la Santé et des services sociaux |
| MZ | monozygote |
| PAE | Programmes d'aide aux employés |
| PIB | Produit Intérieur brut |
| PME | Petite moyenne entreprise |
| RCIU | Retard de croissance intra-utérin |
| RHDCC | Ressources humaines et Développement des compétences Canada |
| RNR | Regroupement Naissance-Renaissance |
| RQAP | Régime québécois d'assurance parentale |
| RTT | Réduction du temps de travail |
| SCFP | Syndicat canadien de la fonction publique |
| SCP | Société canadienne de pédiatrie |
| SOGC | Société des obstétriciens et gynécologues du Canada |
| SPTM | Secteur professionnel des technologies médicales |
| TFPN | Très faible poids à la naissance |

INTRODUCTION

Les prestataires de soins de santé communautaire, aux niveaux fédéral et provincial, doivent intégrer les besoins particuliers des familles ayant deux nouveau-nés ou plus dans leurs programmes existants ou futurs de prévention et d'intervention précoce pour les familles et les enfants à risque. Toutes les familles ayant eu des naissances multiples doivent avoir accès à des services de santé et de soutien adéquat (médicaux et non médicaux essentiels) qui répondent à leurs besoins particuliers.¹

La SOGC² appuie la Declaration of Rights and Statement of Needs of Twins and Higher Order Multiples.³

Au cours des vingt-cinq dernières années, nous avons assisté à des changements remarquables du point de vue social, économique et organisationnel. Entre autres, la mondialisation des marchés et la restructuration constante de la main-d'œuvre sont deux facteurs qui ont contribué à exacerber les conflits entre les exigences du travail et celles inhérentes à la famille.

¹ Il s'agit d'une des douze recommandations énoncées dans la déclaration de consensus de la Société des obstétriciens et gynécologues du Canada (SOGC) émise en août 2000 concernant la prise en charge des grossesses gémellaires (Rapport sur l'impact des grossesses gémellaires). Malgré qu'il ait été abondamment démontré que les coûts financiers, émotionnels et sociaux qu'entraînent ces grossesses sont bien plus élevés que ceux des grossesses simples, la SOGC déplore la non-reconnaissance des gouvernements et de la société en général par rapport aux particularités liées à ces grossesses. (Jon Barret *et al.*, *Journal SOGC*, août 2000, N° 92, p.11-12).

² La Société des Obstétriciens et gynécologues du Canada (SOGC) est un organisme national spécialisé se consacrant à l'avancement de la santé et du bien-être des femmes. (SOGC, *Journal SOGC*, décembre 2003, N° 140, p. 1).

³ Les soins à offrir aux familles de multiples sont complexes (médicaux, financiers, sociaux et éthiques). Ainsi, le Groupe de travail a adopté à l'unanimité des recommandations dont plusieurs de celles-ci sont déjà comprises dans la **Declaration of Rights and Statement of Needs of Twins and Higher Order Multiples**, document adopté en mai 1995 par le **Council of Multiple Birth Organizations of the International Society for Twin Studies**. Texte intégral de la Déclaration (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.ists.qimr.edu.au/Rights.html>. Voir l'**Annexe D** pour la traduction en langue française. (Jon Barret *et al.*, *Journal SOGC*, août 2000, N° 92, p. 13).

En fait, le problème de la conciliation famille-travail est de plus en plus complexe et ce, pour plusieurs raisons : l'accroissement du nombre de femmes actives sur le marché du travail, l'augmentation du nombre de couples à deux carrières, la hausse du nombre de familles monoparentales, le vieillissement de la population qui parfois ajoute, aux tâches parentales, les soins à dispenser à des parents âgés et/ou malades, ainsi que la faiblesse des mesures offertes par les employeurs pour favoriser la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles. De plus, les familles se sont transformées, décomposées et recomposées, complexifiant davantage la conciliation famille-travail.

Par ailleurs, la diversification des formes d'emplois (temporaire, autonome, sur appel, occasionnel) et d'horaires (temps partiel, horaires brisés, etc.) accroît d'autant plus les difficultés qu'ont les parents à articuler famille et emploi. D'ailleurs, à ce sujet, nous assistons présentement à un débat social concernant la prolongation des heures d'ouverture des commerces. En effet, d'un côté les uns défendent la conciliation famille-travail et la protection des conditions de travail des employés alors que de l'autre côté, les avantages que procure la prolongation des heures d'ouverture des commerces sont mis en évidence.

Or, il a été clairement démontré que les difficultés rencontrées à concilier les obligations personnelles et professionnelles ont des répercussions non seulement sur les travailleurs et les travailleuses mais également sur les entreprises. Donc, une problématique à considérer sérieusement puisqu'elle affecte autant les individus que les

organisations et qu'elle implique également des enjeux importants concernant notre société de demain.

Dans le cadre de cette recherche, notre réflexion et notre questionnement concernent l'évolution des structures du marché du travail et également le rôle et l'engagement de l'État dans ce que nous appelons « *l'espace temps-maternité* ⁴ », sous l'angle de la problématique de la conciliation famille-travail. Plus spécifiquement, nous nous intéressons aux cas de familles à naissances multiples (naissance de jumeaux, triplés, quadruplés ou plus).

Est-ce que la maternité, surtout les cas spécifiques de grossesse multiple (présence de plus d'un fœtus) a pour effet *d'hypothéquer* la trajectoire professionnelle de la femme et du conjoint ? De quelles façons l'État avec sa politique familiale⁵ appuie-t-il ou non ces femmes et ces hommes ? De quelles manières les milieux de travail (syndiqués ou non) mettent-ils *en pratique* des mesures, politiques et programmes destinés à favoriser cette période d'espace temps-maternité ? De quelles façons l'État et les milieux de travail supportent-ils *concrètement* les parents de naissances multiples ?

⁴ Nous définissons ce concept par la période qui s'échelonne du début de la grossesse (diagnostic posé) jusqu'à la fin de la période nourrisson du nouveau-né (0-24 mois).

⁵ Définition retenue de la **politique familiale** : « L'ensemble des mesures en faveur des familles, destinées à avoir un impact sur leurs ressources et éventuellement sur leur structure ». (MESSF, 2004d, p. 28).

Le texte qui suit exprime clairement les difficultés à concilier fonctions de production versus fonctions de reproduction dans l'organisation de la vie sociale :

La grossesse est un événement particulier qui, par ses manifestations physiques visibles et par ses exigences propres, exacerbe les frictions entre l'univers de la production et celui de la reproduction, remettant à l'ordre du jour la spécificité féminine et les représentations sociales dominantes sur la valeur « sexuée » du travail et sur les rôles sexuels (Malenfant, 1996 : 14).

Ainsi, « *l'espace temps-maternité* » chez la femme « produit ses effets sur l'ensemble du parcours de vie de façon d'autant plus irréversible que la femme est moins bien située dans les hiérarchies sociales, économiques, culturelles⁶».

Cette recherche se propose donc d'explorer cette question de conciliation famille-travail sous l'angle particulier de l'impact d'une naissance multiple sur le parcours professionnel de la femme et également sur celui de son conjoint. En fait, l'objectif de ce mémoire est de nous pencher plus spécifiquement sur les besoins des parents de naissances multiples en matière de conciliation famille-travail et ce, dans une perspective beaucoup plus large se rapportant à la question de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle qui s'applique tout au long de nos cycles de vie.

⁶ Annette Langevin, « Le calendrier des naissances : Quels enjeux ? Quelles stratégies ? ». Dans Anne-Marie de Vilaine, L. Gavarini et M. Le Coadic (dir.), *Maternité en mouvement*. Montréal : Saint-Martin, 1986, p.118. Cité dans : Malenfant, 1996, p. 110.

Ainsi, dans un premier temps, nous introduisons notre sujet de recherche avec d'une part, une mise en contexte générale autour du thème de la conciliation famille-travail et d'autre part, une présentation détaillée des particularités liées à une grossesse multiple. Le chapitre suivant est consacré à la revue de la littérature s'appliquant au concept de conciliation famille-travail; plus spécifiquement nous nous sommes intéressés à certaines variables qui influencent significativement l'ampleur du problème de conciliation famille-travail. Il s'agit de caractéristiques se rapportant à la famille ainsi qu'à certaines caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail. Également, nous présentons quelques études qui traitent des conditions favorables pour un sain développement des enfants ainsi qu'un mieux-être des familles. Ensuite, le chapitre 3 présente essentiellement le cadre théorique ainsi que le cadre méthodologique de cette étude. Nous terminons ce chapitre avec la présentation des limites de cette recherche. Le chapitre 4 est consacré à la présentation ainsi qu'à l'analyse et l'interprétation des résultats. Finalement, en conclusion de cette recherche, nous proposons certaines pistes et/ou avenues de recherche qui nous semblent pertinentes et susceptibles d'aider à mieux comprendre la problématique qui nous intéresse et à agir efficacement sur celle-ci.

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE ET SUJET DE RECHERCHE

CHAPITRE 1 - PROBLÉMATIQUE ET SUJET DE RECHERCHE¹

Ce chapitre présente le contexte dans lequel s'inscrit cette recherche, énonce les conséquences négatives des problèmes de conciliation famille-travail autant pour les organisations que pour les employés et leur famille, puis expose les particularités liées à une grossesse multiple.

1.1 LE CONTEXTE DE LA RECHERCHE

Nous présentons, dans un premier temps, le concept de la conciliation famille-travail. Ensuite, nous proposons une définition de la conciliation famille-travail et mentionnons l'ampleur de ce phénomène. Pour terminer, nous énonçons les facteurs d'émergence du problème de la conciliation famille-travail.

1.1.1 Concept : la conciliation famille-travail (CFT)

La thématique de la conciliation famille-travail ou, plus globalement, de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, ou encore entre le temps de travail et l'ensemble des autres temps sociaux (temps parental, temps des loisirs, etc.) est actuellement une problématique qui interpelle plusieurs chercheurs et acteurs socioéconomiques et ce, à différents niveaux d'intervention. Les difficultés et la complexité croissante et sans cesse grandissante de cette problématique de conciliation

¹ Ce mémoire utilise généralement les formes féminine et masculine pour désigner les personnes. Il arrive toutefois que le générique masculin soit seulement utilisé dans le but d'alléger le texte.

entre la vie personnelle et la vie professionnelle² sont le résultat de changements majeurs et profonds qui surviennent autant dans la famille que dans l'organisation du travail. En effet, la diversité des modèles familiaux, l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail ainsi que le vieillissement de la population sont autant d'éléments générateurs de mutations importantes au sein de la sphère familiale. De même, avec maintenant des organisations qui favorisent à tout prix une culture d'excellence et de performance, la sphère travail se retrouve significativement transformée dans ses modes d'organisation du travail (Chenevier, 1996; Tremblay, 2004, 2004b; Tremblay et Rolland, 1998; Aubert et de Gaujelac, 1991).

Il s'agit donc d'un concept qui implique et réclame la participation de tous les acteurs socioéconomiques d'une société afin qu'ensembles ils puissent conjointement et solidairement relever ce défi de pouvoir concilier adéquatement et équitablement responsabilités et activités familiales avec responsabilités et activités professionnelles ainsi que sociales tout en conservant une maîtrise sur le temps (MESSF, 2004).

² Plusieurs études québécoises et canadiennes font état de ce constat. Citons : INSPQ, 2005; MESSF, 2004a,b; Duxbury *et al.*, 2003, 2002, 1999; Descarries, 2003; Tremblay, 2005, 2003c, 2002, 2002a; Tremblay, Amherdt et De Sève., 2003; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2002, 2001; Tremblay et Amherdt, 2003, 2003a, 2002; Tremblay et De Sève, 2002, 2002a; DRHC et l'ACALO, 2002; Pleau, 2002; Rhnima, 2002; Frederick et Fast, 2001; Brais, 2000; Bachmann, 2000; Caussignac, 2000, MacBride-King, 1999,1990; MacBride-King et Bachmann, 1999; Dulac, 1998; Santé Canada, 1998; Chenevier, 1996; Deschamps, 1996; Deneault, 1996; Descarries et Corbeil, 1995; Descarries *et al.*, 1995, 1995a; St-Onge *et al.*, 2002, 1997; Guérin *et al.*,2000, 1994; Secrétariat à la famille, 1994; Frederick, 1995; Lee *et al.*,1994,1992; Lero *et al.*,1993,1992; Paris, 1989.

1.1.2 Définition et ampleur du phénomène de la problématique de conciliation famille-travail

La relation entre la famille et le travail n'est pas en soi un concept nouveau mais ce qui semble l'être cependant c'est son niveau d'acuité. En effet, cette relation ne se développe pas en vase clos puisqu'une multitude de facteurs liés au contexte social d'une société peuvent influencer profondément cette relation. Ainsi, les politiques publiques à l'égard de la famille, les législations sur le travail, les modes de gestion de la main-d'œuvre, de même que le type de division du travail entre hommes et femmes sont tous des facteurs ayant des impacts importants sur cette relation famille-travail. En conséquence, cette relation évolue et se transforme continuellement selon le contexte culturel propre d'une société en fonction de ses valeurs, ses orientations et ses nouvelles tendances socio-économiques (Barrère-Maurisson, 1992, 1992a; Tremblay, 2004).

Donc, en considérant que la problématique de conciliation famille-travail est beaucoup plus qu'une simple responsabilité personnelle mais plutôt une responsabilité de nature collective, nous en avons retenu la définition suivante :

La conciliation famille-travail est l'ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mis en place en concertation par les syndicats, les employés et les employées, le patronat et les différents paliers de gouvernement pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités familiales, professionnelles, personnelles et sociales en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde du travail et d'offrir des ressources facilitantes. Le tout dans une perspective d'équité et de responsabilité sociale.³

³ Secrétariat à la famille, *Travail-famille : Un tandem de cœur... et de raison; guide destiné aux milieux de travail*, Gouvernement du Québec, 1994, p. 23.

Au Québec, les changements démographiques en cours (faible taux de natalité⁴ et population vieillissante⁵) nous amènent à nous questionner sérieusement sur l'enjeu et surtout l'importance de mettre en place des mécanismes de conciliation famille-travail. Ainsi, le Ministre de l'Emploi, de la Solidarité Sociale et de la Famille dans le cadre d'une consultation publique effectuée en 2004, a avancé entre autre l'objectif suivant :

Soutenir l'épanouissement des familles en éliminant ou en atténuant les contraintes ou les obstacles encore présents dans le milieu familial, le milieu de travail et le milieu de vie pour faciliter le projet de fonder une famille et de participer pleinement à la vie professionnelle, familiale et sociale.⁶

1.1.3 Facteurs d'émergence du problème de la conciliation famille-travail

Plusieurs facteurs sont à l'origine ou encore contribuent à accentuer les difficultés que rencontrent les parents face à la conciliation famille-travail. En effet, la solution au problème ne repose pas sur *une solution unique* mais plutôt sur l'application de plusieurs stratégies qui favoriseraient un meilleur équilibre entre ces deux sphères de vie. La famille et le travail vivent des mutations profondes (Tremblay, 2004, 2004a,b,c; Tremblay 2003a,b,c; Tremblay et Amherdt, 2003, 2003a, 2002; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2002, 2001) qui sont autant d'éléments de contexte qui s'interfèrent et s'imbriquent les uns dans les autres contribuant ainsi à rendre cette réalité des plus complexe. Ainsi, comme le mentionne Barrère-Maurisson « les évolutions

⁴ Indice synthétique de fécondité ou le nombre moyen d'enfants par femme: 1.49 en 2004. (Duchesne, 2005, p. 79)

⁵ Population totale en 2005 : 29,1 % ont 25-44 ans et 27,9 % ont 45-64 ans. (ISQ, 2006, p. 9)

⁶ MESSF, 2004, p. 13.

économiques et sociales récentes, dans nos sociétés développées, ont conduit à poser différemment la question de la relation entre la sphère professionnelle et la sphère familiale » (1992 : 17 cité dans Tremblay, 2004 : 25).

1.1.3.1 Féminisation de la main-d'œuvre

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail est sans contredit l'un des phénomènes les plus importants de transformation du marché du travail. Au Canada, le nombre de femmes au sein de la population active est passé de 3,6 millions en 1976 à 7,4 millions en 2000, ce qui représente une augmentation de 106 %⁷. Cependant, on constate que c'est chez les mères d'enfants d'âge préscolaire que le taux de participation a le plus augmenté. En effet, celui-ci est passé de 37 % en 1976 à 66 % en 1999 pour les femmes dont l'âge du plus jeune enfant est de 3 à 5 ans et de 28 % à 61 % chez celles qui sont mères de nourrissons et de bambins (âgés de moins de 3 ans)⁸.

Néanmoins, on remarque que le taux de participation des femmes au marché du travail est étroitement lié à l'âge des enfants à la maison. En effet, en 1999 au Canada, dans les familles biparentales, 74 % des femmes dont l'enfant avait 6 ans et plus travaillaient comparativement à 68 % pour celles ayant un enfant d'âge préscolaire de 3 à

⁷ Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa, n° 89-503-XPF au catalogue, 2001. Cité dans : DRHC *et al.*, *Recueil travail-vie personnelle 2001, 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, Ottawa : DRHC et Université de Guelph, 2001, p. 9.

⁸ Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000. Cité dans : DRHC *et al.*, 2001, p. 9.

5 ans, et à 63 % chez les mères qui avaient un nourrisson ou un bambin de moins de 3 ans⁹.

La majorité des mères sur le marché du travail occupent un poste à temps plein (30 heures ou plus / semaine). Ainsi, au Canada, en 1999, 71 % des femmes ayant au moins un enfant de moins de 16 ans et 68 % des femmes ayant au moins un enfant de moins de 3 ans travaillaient à temps plein¹⁰.

Au Québec, la progression sur le marché du travail des femmes âgées de 20 à 44 ans ayant des enfants à charge est également l'un des phénomènes majeurs de transformation du marché du travail. Le tableau 1 ci-dessous nous démontre clairement l'augmentation constante et notable du taux de participation des femmes sur le marché du travail et ce, particulièrement pour celles ayant des enfants d'âge préscolaire. En effet, ce pourcentage a plus que doublé en ce qui concerne les femmes ayant des enfants de moins de 5 ans. Ainsi, celui-ci a fait un bond considérable de 1976 à 2003 en passant de 30,3 % en 1976 à 74,8 % en 2003. Plus précisément, ce pourcentage a progressé significativement de 28,8 % à 72,9 % durant cette même période pour les femmes ayant des enfants de 2 ans et moins.

⁹ *Ibid.*, p.10.

¹⁰ *Ibid.*, p.10.

TABLEAU 1 : Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon la présence d'enfants et l'âge du plus jeune enfant, Québec, 1976 à 2003

| | Sans enfant | Avec enfants | | | | |
|------|-------------------|-----------------|----------|----------------|---------|----------------|
| | Ne s'applique pas | 15 ans et moins | 6-15 ans | 5 ans et moins | 3-5 ans | 2 ans et moins |
| | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur |
| 1976 | 75,4 | 36,7 | 45,0 | 30,3 | 32,8 | 28,8 |
| 1981 | 79,5 | 49,8 | 56,5 | 44,8 | 46,2 | 44,0 |
| 1986 | 84,7 | 60,0 | 63,3 | 57,1 | 57,4 | 56,9 |
| 1991 | 83,4 | 67,8 | 73,0 | 62,9 | 65,6 | 61,3 |
| 1996 | 84,4 | 68,6 | 74,1 | 63,8 | 65,9 | 62,3 |
| 1997 | 84,8 | 70,5 | 76,7 | 64,9 | 66,5 | 63,8 |
| 1998 | 84,2 | 71,3 | 75,7 | 67,2 | 67,8 | 66,8 |
| 1999 | 85,0 | 72,8 | 77,8 | 67,8 | 70,7 | 65,6 |
| 2000 | 84,8 | 73,9 | 78,4 | 69,4 | 73,2 | 66,5 |
| 2001 | 86,4 | 75,6 | 80,3 | 70,8 | 74,9 | 67,8 |
| 2002 | 85,4 | 78,1 | 82,9 | 73,3 | 76,6 | 71,1 |
| 2003 | 87,9 | 79,3 | 83,7 | 74,8 | 77,6 | 72,9 |

Source(s) : Statistique Canada, *Enquête sur la population active (EPA)*.

Compilation : Institut de la statistique du Québec (ISQ). 25 novembre 2004

Mise(s) en garde :

Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans: Incluant les chômeuses et les travailleuses.

Âge du plus jeune enfant: Enfant de moins de 16 ans.

1.1.3.2 Augmentation du nombre de couples à deux carrières

Les familles à double revenu ont maintenant remplacé la famille *traditionnelle* où l'homme était le pourvoyeur alors que la femme restait au foyer et s'occupait des soins et de l'éducation des enfants. Le double revenu constitue aujourd'hui la norme pour les familles. D'ailleurs, entre 1989 et 1998, le revenu médian après impôt¹¹ des familles à double revenu s'est accru de près de 6 % (49 400 \$ à 52 100 \$) comparativement à une

¹¹ Par revenu familial après impôt, on entend le revenu de toutes sources, dont les transferts gouvernementaux moins l'impôt sur le revenu. Les chiffres sont établis en dollars constants de 1998. La valeur *médiane* correspond au moment où la moitié des familles a un revenu plus faible et la moitié un revenu plus élevé. Contrairement au revenu familial *moyen* (mesure fondée sur la valeur moyenne), la *médiane* ne tient pas compte des revenus très élevés de quelques familles et donne donc une meilleure idée du revenu de la famille *type*. (DRHC *et al.*, 2001, p. 21).

perte de 5 % du revenu moyen (37 900 \$ à 36 100 \$) pour les familles biparentales où un seul des partenaires gagnait un revenu pendant cette même période¹². Ainsi, au Canada en 1997, dans 62 % des familles biparentales ayant des enfants de moins de 16 ans, les deux parents travaillaient contre rémunération¹³. Cette contribution des femmes au revenu familial est maintenant considérée dans bien des cas indispensable et celle-ci peut faire toute la différence entre pauvreté et niveau de vie adéquat¹⁴. Bref, Statistique Canada mentionne que le revenu de l'épouse (comprend les conjoints mariés et en union de faits) compte pour une part de plus en plus grande du revenu familial total (32 % en 1997)¹⁵ et estime que le nombre de familles à double revenu vivant dans la pauvreté en 1997 serait passé de 200 000 (5 % de l'ensemble de ces familles) à 750 000 (18 % de l'ensemble de ces familles) si les épouses de ces familles n'avaient pas travaillé¹⁶.

Au Québec, comme le montre le tableau 2, les familles à double revenu sont également de plus en plus la norme puisqu'elles représentent maintenant plus de 65 % des familles biparentales où les deux parents occupent un emploi et ce, quel que soit l'âge du ou des enfants. Plus précisément, le pourcentage des deux parents en emploi et ayant

¹² Statistique Canada, *Le revenu au Canada*, Ottawa, n°75-202XPF au catalogue, 2000. Cité dans : DRHC *et al.*, 2001, p. 21.

¹³ Calculs selon K.Marshall, les pères au foyer, *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps 1998. Cité dans : DRHC *et al.*, 2001, p. 17.

¹⁴ Selon Statistique Canada, *Enquête sur les finances des consommateurs (1981 à 1995), Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (1996 à 2000)* : Le Revenu moyen des familles au Québec en 2000 avant impôt est de **62 627 \$** et de **48 188 \$** après impôt. (MESSF, 2004e, p. 7)

¹⁵ Statistique Canada, *Caractéristiques des familles comptant deux soutiens*, Ottawa, n°13-215 au catalogue, 1997. Cité dans : DRHC *et al.*, 2001, p. 22.

¹⁶ Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000. Cité dans : DRHC *et al.*, 2001, p. 22.

un ou des enfants de 5 ans et moins a presque triplé au cours des années 1976 à 2003 passant ainsi de 24,6 % à 65,2 %.

TABLEAU 2 : Répartition des familles biparentales dont la mère est âgée de 20 à 44 ans et dont les deux parents ont un emploi, Québec, 1976 à 2003

| | 15 ans et moins | | 5 ans et moins | | | |
|------|------------------------|-------------|--------------------|------------------------|-------------|--------------------|
| | Deux parents en emploi | | Total des familles | Deux parents en emploi | | Total des familles |
| | k | % | k | k | % | k |
| 1976 | 197,2 | 30,1 | 655,3 | 92,8 | 24,6 | 377,1 |
| 1981 | 270,1 | 40,9 | 661,1 | 141,5 | 36,4 | 388,5 |
| 1986 | 330,3 | 50,1 | 659,5 | 174,2 | 47,8 | 364,8 |
| 1991 | 369,2 | 54,5 | 677,0 | 182,5 | 50,5 | 361,3 |
| 1996 | 365,4 | 57,3 | 637,7 | 192,5 | 54,4 | 353,6 |
| 1997 | 373,1 | 59,8 | 623,8 | 191,0 | 56,4 | 338,8 |
| 1998 | 369,8 | 61,5 | 601,2 | 193,1 | 59,6 | 324,1 |
| 1999 | 378,4 | 63,1 | 599,4 | 188,0 | 60,4 | 311,1 |
| 2000 | 377,2 | 64,2 | 587,9 | 189,5 | 62,1 | 305,0 |
| 2001 | 379,4 | 65,4 | 580,4 | 185,9 | 62,6 | 297,0 |
| 2002 | 389,9 | 67,8 | 574,7 | 190,2 | 64,4 | 295,4 |
| 2003 | 383,8 | 68,0 | 564,1 | 187,3 | 65,2 | 287,1 |

Source(s) : Statistique Canada, *Enquête sur la population active (EPA)*.

Compilation : Institut de la statistique du Québec (ISQ). 25 novembre 2004.

Mise(s) en garde :

Familles biparentales dont la mère est âgée de 20 à 44 ans et dont les deux parents ont un emploi: Le père est âgé de 15 ans et plus. Les familles biparentales comprennent tous les couples avec enfants.

La structure familiale s'est radicalement modifiée faisant place à une nouvelle structure qui désormais fait en sorte que la majorité des parents, aussi bien les pères que les mères, avec ou sans conjoint(e), sont actifs sur le marché du travail. Le tableau 3 nous en fait une démonstration explicite. En effet, on constate que l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes que ce soit en famille biparentale ou en famille monoparentale s'est considérablement modifié de 1976 à 2004. Plus spécifiquement, en

ce qui a trait aux enfants de moins de 6 ans, on remarque que l'écart des pourcentages entre les hommes et les femmes en situation de famille biparentale est passé de 67,9 % en 1976 à 15,4 % en 2004 ce qui représente une baisse de plus de 50 %.

TABLEAU 3 : Taux d'activité des parents de 25 à 44 ans selon l'âge du plus jeune enfant*, le sexe du parent et le type de famille, Québec, 1976-2004

| | Homme | | | Femme | | |
|------------------------|-------------|---------------------|-----------------------|-------------|---------------------|-----------------------|
| | Total | Famille biparentale | Famille monoparentale | Total | Famille biparentale | Famille monoparentale |
| | % | | | | | |
| 1976 | | | | | | |
| Moins de 16 ans | 97,0 | 97,0 | 94,0 | 37,1 | 36,3 | 48,9 |
| Moins de 6 ans | 97,3 | 97,4 | — | 30,0 | 29,5 | (Écart 67,9 %) 39,7 |
| Moins de 3 ans | 97,4 | 97,4 | — | 28,6 | 28,6 | 29,4 |
| De 3 à 5 ans | 97,3 | 97,3 | — | 31,8 | 30,8 | 45,0 |
| De 6 à 15 ans | 96,5 | 96,5 | 94,4 | 44,9 | 44,0 | 54,5 |
| 2004 | | | | | | |
| Moins de 16 ans | 95,2 | 95,3 | 92,7 | 80,7 | 80,8 | 80,2 |
| Moins de 6 ans | 94,4 | 94,5 | 90,7 | 78,0 | 79,1 | (Écart 15,4 %) 68,4 |
| Moins de 3 ans | 94,4 | 94,6 | 78,9 | 76,7 | 77,8 | 60,8 |
| De 3 à 5 ans | 94,1 | 94,2 | 91,7 | 79,6 | 81,0 | 71,9 |
| De 6 à 15 ans | 96,1 | 96,4 | 92,7 | 83,1 | 82,5 | 85,4 |

* Enfant de moins de 16 ans.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Compilation : Institut de la statistique du Québec. 16 août 2005

1.1.3.3 Augmentation des familles monoparentales

Selon Statistique Canada, les familles monoparentales sont majoritairement dirigées par une femme (83 % en 1996)¹⁷. Or, depuis le milieu des années 1990, on constate une augmentation de l'emploi rémunéré chez les femmes seules ayant des enfants. C'est pourquoi au Canada, cette proportion était de 61 % en 1999 comparativement à environ 50 % en 1995¹⁸.

Cependant, on remarque que ce taux de participation au marché du travail des mères qui sont seules est grandement influencé par le facteur âge des enfants à la maison. Pour cette raison, au Canada, en 1999, ce taux était de 69 % pour celles ayant un enfant de 6 ans et plus, de 55 % pour celles dont l'âge de l'enfant variait de 3 à 5 ans, et finalement de 38 % pour celles dont l'âge de l'enfant était de moins de 3 ans¹⁹.

Au Québec, en 1999, on obtient sensiblement les mêmes données qu'au Canada en ce qui a trait à leur participation au marché du travail selon l'âge des enfants, à l'exception des plus jeunes enfants. En effet, comme le montre le tableau 4, en 1999, le taux de participation était de 69,6 % pour les mères ayant un enfant de 6 ans et plus et de 54,8 % pour celles dont l'âge de l'enfant variait de 3 à 5 ans. Cependant, celui-ci était de 63,6 % pour celles dont le plus jeune enfant avait 2 ans et moins.

¹⁷ Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000. Cité dans : DRHC *et al.*, 2001, p. 17.

¹⁸ *Ibid.* p. 10.

¹⁹ *Ibid.* p. 10.

Néanmoins, on observe que la participation au marché du travail des mères en situation de monoparentalité ne cesse de croître depuis 1976 et ce, quel que soit l'âge du plus jeune enfant.

TABLEAU 4 : Taux d'activité des mères de 20 à 44 ans, selon l'âge du plus jeune enfant et le type de famille, Québec, 1976 à 2003

| | 15 ans et moins | 6-15 ans | 5 ans et moins | 3-5 ans | 2 ans et moins | Valeur |
|-----------------------|-----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|--------|
| | | Valeur | Valeur | Valeur | Valeur | |
| Famille monoparentale | 1976 | 45,4 | 53,8 | 33,8 | 40,8 | 24,1 |
| | 1981 | 50,7 | 57,8 | 41,6 | 50,3 | 30,4 |
| | 1986 | 51,5 | 58,7 | 41,1 | 48,1 | 31,5 |
| | 1991 | 61,4 | 70,7 | 48,1 | 55,4 | 40,5 |
| | 1996 | 61,6 | 72,8 | 46,9 | 54,3 | 37,1 |
| | 1997 | 64,8 | 76,2 | 50,8 | 56,6 | 43,4 |
| | 1998 | 62,6 | 74,2 | 47,3 | 57,0 | 35,1 |
| | 1999 | 69,6 | 81,1 | 54,8 | 63,6 | 41,7 |
| | 2000 | 71,9 | 80,5 | 58,9 | 66,8 | 46,5 |
| | 2001 | 73,5 | 81,4 | 61,0 | 71,9 | 45,7 |
| | 2002 | 74,9 | 83,5 | 60,2 | 69,5 | 49,4 |
| | 2003 | 75,6 | 83,1 | 62,1 | 66,7 | 56,4 |

Source(s) : Statistique Canada, *Enquête sur la population active (EPA)*.

Compilation : Institut de la statistique du Québec (ISQ). 25 novembre 2004.

Mise(s) en garde :

Taux d'activité des mères de 20 à 44 ans: Incluant les chômeuses et les travailleuses.

Structure de famille de recensement: Les familles biparentales comprennent tous les couples avec enfants. Âge du plus jeune enfant: Enfant de moins de 16 ans.

Mentionnons pour terminer, qu'au Québec en 2001 26 % des familles étaient monoparentales comparativement à 22 % dix ans plus tôt²⁰.

²⁰ Statistique Canada, *Recensements de 1991 et de 1996* (compilation effectuée par l'Institut de la statistique du Québec), et *Recensement de 2001* (site Internet, catalogue 95F0316XCB01004, compilation effectuée par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille). Cité dans : MESSF, 2004e, p. 2.

1.1.3.4 Vieillesse de la population

Le vieillissement de la population est une tendance qui se remarque autant au Canada que dans d'autres pays industrialisés. Par conséquent, on prévoit qu'en 2021 au Canada, 20 % de la population aura plus de 65 ans (Alvi, 1994 : 4).

Une enquête nationale menée par le Conference Board du Canada démontre une augmentation de la proportion de travailleurs qui combinent à la fois la responsabilité d'un membre âgé de leur famille²¹ et celle de parent d'un enfant à la maison. En effet, en 1999, cette proportion était de 15 % comparativement à 9,5 % dix ans plus tôt²² .

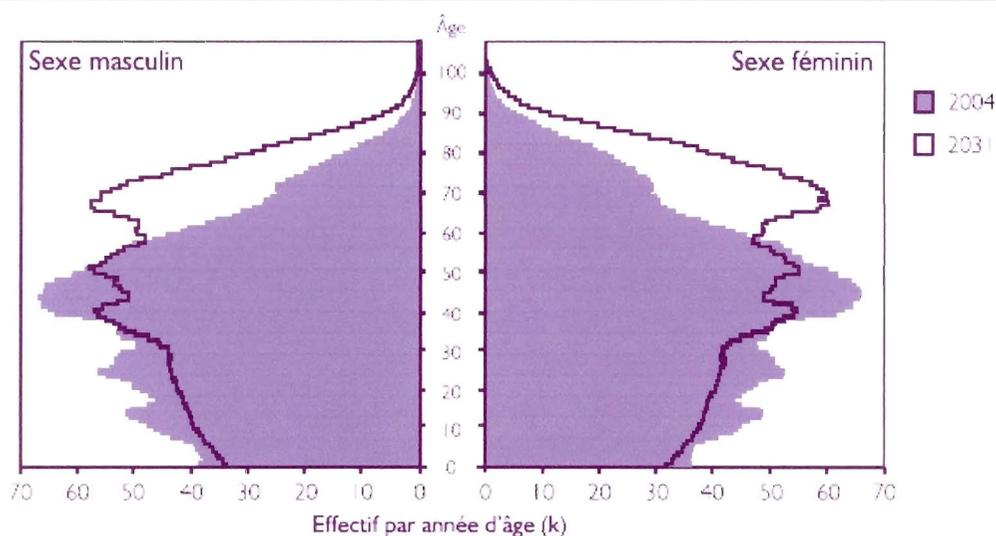
Au Québec, avec la désinstitutionnalisation des soins de santé, un nombre important de personnes âgées devront éventuellement demeurer en milieu familial, ce qui aura pour conséquences d'accroître et d'alourdir les responsabilités et obligations des familles. En effet, le vieillissement de la population ainsi que le nombre grandissant de personnes âgées constituent une réalité qui contribuera à augmenter les charges familiales et ainsi rendre la conciliation famille-travail de plus en plus complexe.

²¹ La définition des soins prodigués aux personnes âgées comprend notamment : les visites, le transport, la préparation des repas, les soins personnels et l'aide pendant les périodes de crise. (J. MacBride-King, *Caring about aregiving*, Ottawa : Conference Board Canada, 1999. Cité dans : DRHC *et al.*, 2001, p. 9).

²² J.MacBride-King et K.Bachmann, *L'équilibre travail-vie personnelle pose-t-il toujours un problème aux Canadiens et leurs employeurs ? Et comment ?* Ottawa : Conference Board Canada, 1999. Cité dans : DRHC *et al.*, 2001, p. 9.

La figure 1 ci-dessous nous démontre clairement que la génération dite des *baby boomers* s'annonce devoir être très sollicitée dans les prochaines années puisqu'elle sera appelée à prendre charge et à s'occuper à la fois de leurs parents âgés et de leurs propres enfants. La littérature définit cette double charge simultanée (enfant / parent) par l'expression de *génération sandwich* ²³.

FIGURE 1 – Pyramide des âges, population du Québec, estimation de 2004 et projection en 2031

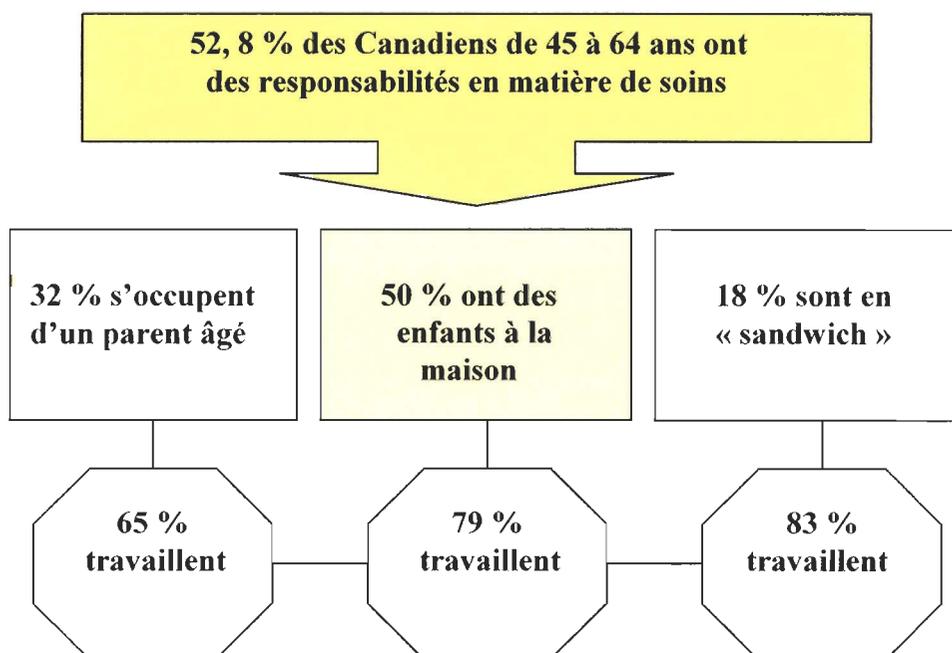


Source : Statistique Canada, Estimations de la population.
Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographiques.

²³ Cette notion désigne des parents d'âge moyen aux prises, d'une part, avec les besoins d'enfants qui bien qu'étant jeunes adultes n'ont pas quitté le foyer ou ont réintégré la maison familiale au terme d'une absence plus ou moins prolongée. D'autre part, ces mêmes parents ont parfois la responsabilité de leurs parents âgés. (Dulac, 1998, p.16).

Plus précisément, la figure 2 nous fournit des données quantitatives concernant les Canadiens de 45 à 64 ans qui ont des responsabilités en matière de soins.

**FIGURE 2 : Canadiens de 45 à 64 ans
qui ont des responsabilités en matière de soins**



**Nombre total moyen d'heures consacrées par mois aux soins,
par travailleur : 19.9 heures**

Source Williams 2004, de l'ESG 2002

Source : Schéma tiré d'un Projet de recherche sur les politiques : Terrance Hunsley et Alain Denhez, « *Le projet Vieillessement de la population et flexibilité des parcours de vie du PRP* », Exploration de nouvelles approches en matière de politique sociale, Canada, décembre 2004. p. 14. (<http://www.recherchepolitique.gc.ca>).

1.1.3.5 Changements de valeurs

Actuellement, certaines de nos valeurs socialement construites sont en mutation. Tout d'abord, on constate que les femmes retardent de plus en plus leur première grossesse. Ainsi au Canada, en 1997, 31 % des femmes avaient 30 ans ou plus lors de la naissance de leur premier enfant²⁴.

Au Québec, on remarque le même comportement. En effet, en 2004, selon l'institut de la statistique, l'âge moyen à la maternité se situait à 29,3 ans et l'âge au premier enfant à 27,8²⁵. Ainsi, le leitmotiv serait de reporter de plus en plus l'arrivée d'un premier enfant. Le texte qui suit tiré d'un Bulletin de l'Institut de la statistique du Québec démontre explicitement cette nouvelle tendance d'enfanter après 30 ans :

À l'approche du 30^e anniversaire et au-delà, c'est l'inverse; la fécondité est en général à la hausse depuis le milieu des années 1980, quel que soit l'âge, et ce, avec une intensité d'autant plus importante que l'âge avance. En 2002, la fécondité des femmes de 30-34 ans est plus élevée de 8 % qu'en 1998 et de 41 % par rapport à 1985. Chez les 35-39 ans, les augmentations sont de 11 % et de 75 % respectivement. Même si la fécondité au-delà de 40 ans est résiduelle, elle est actuellement 114 % plus élevée qu'en 1985, soit 4,5 p. 1000 comparativement à 2,1 p. 1000.²⁶

²⁴ Statistique Canada, Naissances, *Le Quotidien*, 16 juin 1999.

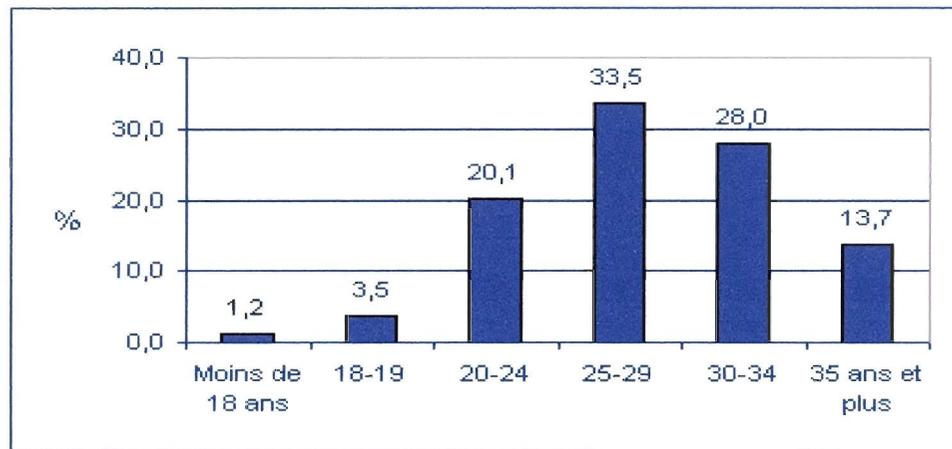
Voir : Archives du Quotidien (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.statcan.ca> .

²⁵ ISQ, 2006, p. 10

²⁶ ISQ, 2003, p. 3.

La figure 3 nous présente une illustration de cette nouvelle tendance. En effet, on constate que 41,7 % des naissances vivantes au Québec en 1999 sont de femmes ayant 30 ans et plus comparativement à 33,5 % pour celles dont l'âge varie de 25 à 29 ans.

FIGURE 3 : Naissances vivantes selon l'âge de la mère, Québec 1999 *



Notes :

*Les données de 1999 sont provisoires, l'Ontario n'ayant pas transmis les informations se rapportant aux naissances de résidents québécois en sol ontarien.

Une naissance vivante est la naissance d'un enfant manifestant au moins un signe de vie, quels que soient son poids et sa durée de gestation, y compris les nouveau-nés pesant moins de 500 grammes.

Sources :

Fichier des événements démographiques (naissances)

Calculs de la Direction des relations avec le réseau, DGCMRR, MSSS.

Dernière mise à jour : 16 décembre 2002.

Ensuite, on observe que le nombre d'hommes désireux d'accroître leurs responsabilités dans la sphère familiale aurait tendance à vouloir augmenter (Tremblay et Villeneuve, 1998 : 116). Une recherche effectuée en 1997²⁷ indique que les pères québécois qui utilisent le congé parental expliquent souvent cette décision par leur désir d'être avec leur enfant.

²⁷ Moisan, 1997, pp. 111-119.

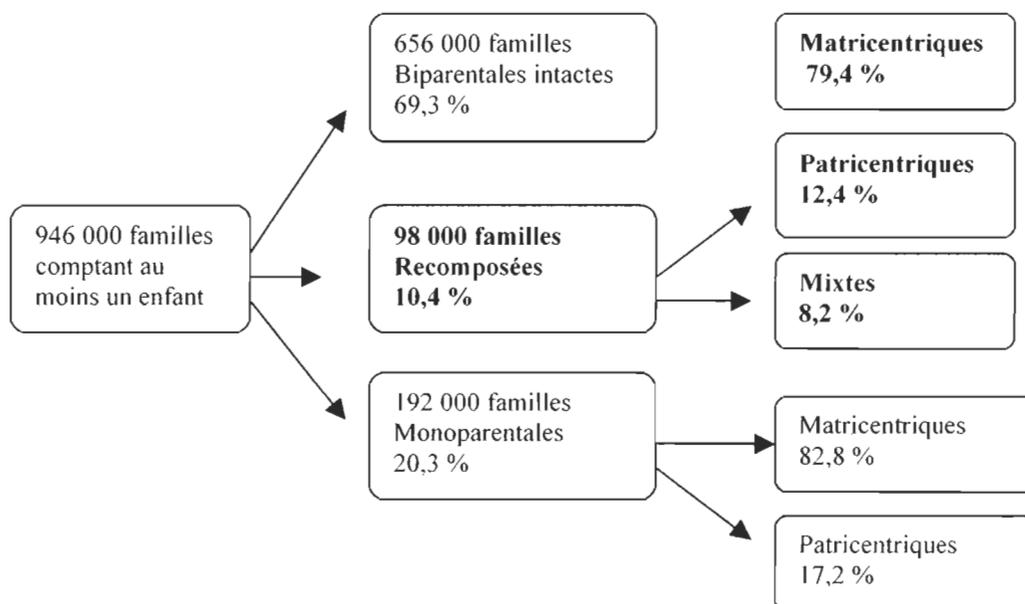
Une autre tendance se dessine au sein des familles depuis quelques années. Il s'agit du phénomène en développement des *familles reconstituées*²⁸. En effet, on constate aujourd'hui qu'une famille biparentale sur dix est une *famille reconstituée*²⁹. La figure 4 qui suit nous présente une vision plus complète et détaillée des familles reconstituées au Québec. Entre autres, on remarque très nettement que la grande majorité de celles-ci sont réorganisée autour d'une mère, de ses enfants et d'un beau-père puisqu'elles représentent 79,4 % des familles recomposées.

²⁸ Fait référence à une famille dans laquelle il y a au moins un enfant d'une union antérieure de l'un des conjoints vivant sous le même toit. Une famille recomposée sera dite « *simple* » si l'un ou l'autre conjoint vit avec son (ses) enfant(s) dans le ménage. Une famille recomposée sera dite « *complexe* » si elle compte, soit des enfants d'union(s) antérieure(s) aux deux conjoints, soit un (des) enfant(s) de l'union actuelle et un (des) enfant(s) d'union(s) antérieure(s).

(Statistique Canada, *Enquête rétrospective sur la famille*, Ottawa, n° 89-575-XIF au catalogue, 2002, p. 8.)

²⁹ Institut Vanier, *Profil des familles canadiennes 11*, Nepean, 2000. Cité dans : DRHC *et al.*, 2001, p.17.

FIGURE 4 : La famille québécoise en statistiques



Source : Figure élaborée à partir des données de l'Institut de la statistique du Québec, *Enquête sociale et de santé*, 1998. Cité dans : Saint-Jacques et Parent, 2002, p. 20.

Matricentrique : Désigne une famille réorganisée autour d'une mère, de ses enfants et d'un beau-père.

Patricentrique : Désigne une famille réorganisée autour d'un père, de ses enfants et d'une belle-mère.

Mixtes : Désigne une famille réunissant les enfants respectifs des deux partenaires.

Source : Marie-Christine Saint-Jacques et Claudine Parent, *La famille recomposée : Une famille composée sur un air différent*, Montréal : Éditions de l'Hôpital Sainte-Justine, 2002, p. 14.

Enfin, les valeurs de vie des gens ont également beaucoup changé au cours des dernières années. Guérin et Wils³⁰ parlent d'une diminution de l'importance du travail dans la vie en général chez les gens et même d'une réduction des efforts qu'ils sont prêts à consacrer à la sphère travail. De plus, on note qu'aujourd'hui, un plus grand

³⁰ Guérin et Wils, *Gestion des ressources humaines : du modèle traditionnel au modèle renouvelé*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal, 1992.

nombre de personnes se disent prêtes à ralentir leur progression de carrière au profit d'un meilleur équilibre entre leurs responsabilités familiales et professionnelles (Friedman et Galinsky, 1992).

Pour terminer, nous citons Pronovost concernant l'émergence d'un nouvel équilibre du temps familial et vous présentons le tableau 5 qui appuie ses propos en ce qui a trait à la réorganisation des temps. Plus spécifiquement, nous vous suggérons de porter une attention particulière aux données concernant les enfants de moins de cinq ans :

(...) On assiste à un rééquilibrage progressif du temps consacré aux enfants et aux tâches familiales chez les pères et les mères au Québec. Les jeunes mères acceptent de moins en moins de sacrifier leur propre temps de loisir, le temps pour soi ou encore le temps de travail. Leur recherche de temps personnel amène une restructuration du temps familial et un nouveau partage des responsabilités. Les statistiques indiquent que les jeunes pères sont de plus en plus sensibles aux exigences de leur conjointe et acceptent de plus en plus un partage des responsabilités.³¹

Les données présentées au tableau 5 permettent de comparer les pourcentages des temps consacrés aux enfants âgés de moins de cinq ans à celui des plus de cinq ans et également, de comparer les pourcentages selon le sexe.

³¹ Gilles Pronovost, *Les valeurs familiales et les rapports au temps*, Colloque « Regards sur la diversité des familles : Mieux comprendre pour mieux soutenir ». Organisé par le Conseil de la famille et de l'enfance du Québec. Montréal le 10 et 11 mai 2005. (consultation le 2 avril 2006 : http://agora.qc.ca/colloque/cfe2005.nsf/Conferences/Les_valeurs_familiales_et_les_rapports_au_temps).

TABLEAU 5 : Temps parental consacré aux enfants et temps familial selon le sexe, le statut et l'âge des enfants, Québec, 1986-1998, population âgée de 18 à 64 ans * (en heures/semaine)

| | Hommes actifs | Femmes actives | Femmes à la maison |
|-------------------------------|------------------|-------------------|-----------------------|
| Soins aux enfants | | | |
| Parents 1986 | 3,1 | 5,8 | 12,3 |
| Parents 1992 | 4,9 | 7,1 | 13,7 |
| Parents 1998 | 5,3 | 6,4 | 13,4 |
| Enfants < 5 ans | 10,0 | 15,5 | 24,7 |
| Enfants > 5 ans | 4,3 | 4,8 | 10,0 |
| Temps avec les enfants | | | |
| Parents 1986 | 23,6 | 27,7 | 46,8 |
| Parents 1992 | 22,7 | 26,8 | 46,0 |
| Parents 1998 | 22,6 | 24,1 | 40,0 |
| Enfants < 5 ans | 35,7 | 40,9 | 62,7 |
| Enfants > 5 ans | 20,1 | 22,4 | 36,1 |
| Temps familial ** | | | |
| Parents 1992 | 41,3 | 40,8 | 65,6 |
| Parents 1998 | 42,3 | 40,2 | 60,4 |
| Enfants < 5 ans | 46,1 | 50,3 | 71,4 |
| Enfants > 5ans | 40,9 | 39,1 | 55,8 |

* 1986 : population âgée de 15 à 64 ans.

** Toute activité quotidienne réalisée en compagnie de l'un ou l'autre membre de la famille sans double compte. Les données de 1986 ne sont pas comparables.

Source : Gilles Pronovost, *Temps sociaux et pratiques culturelles*, Collection Temps libre et culture, Les Presses de l'Université du Québec, 2005, p. 115.

1.1.3.6 Culture organisationnelle orientée vers la performance

Aujourd'hui, les entreprises utilisent le concept *d'excellence* de façon excessive. Grâce à une généralisation abusive du terme, on introduit et adopte une multitude de mécanismes sous l'égide de courants de pensées axées vers la recherche d'une qualité absolue. Or, cette exigence de performance et *d'excellence* dans l'univers professionnel

a un coût psychique et physique sur les personnes (Aubert et de Gaujelac, 1991). Dulac défini et explique la culture d'entreprise de la façon suivante :

La culture d'entreprise est essentiellement la somme des normes et des valeurs qui déterminent les comportements des travailleurs (...) une partie de la culture d'entreprise détermine la variabilité des marges de manœuvre dont disposent les travailleurs pour concilier responsabilités familiales et travail.³²

Actuellement, la sphère du travail est en pleine mutation par rapport aux formes de travail ainsi qu'aux horaires de celles-ci. Au cours des dernières années, la diversification des formes d'emploi et des horaires de travail s'est considérablement multipliée. Cette mutation résulte entre autre, de la nécessité des entreprises à s'ajuster à des impératifs économiques pour la survie de celles-ci. Ainsi, comme le souligne si bien Hervé Serieyx « Cette nécessité est la conséquence directe des divers *chocs*³³ qui ébranlent de l'extérieur et de l'intérieur l'entreprise contemporaine » (Aubert et de Gaujelac, 1991 : 83).

Ainsi, ce qu'on désigne souvent comme un *travail régulier* renvoie habituellement à une situation ou :

- Les tâches sont exécutées par une seule personne contre un salaire, en vertu d'un contrat de travail;
- La salariée ou le salarié n'occupe qu'un seul emploi;

³² Dulac, 1998, p. 65.

³³ Hervé Serieyx, *Les identités du troisième type*, Conférence prononcée au séminaire « Culture et identité d'entreprise », Collège international de philosophie, 1998.

- Le lieu de travail est indiqué par l'employeur; il s'agit le plus souvent de sa place d'affaires;
- La durée du contrat de travail est indéterminée;
- Le travail s'exerce à temps plein, toute l'année, le plus souvent selon une durée hebdomadaire variant de 25 à 45 heures;
- Des régimes d'avantages sociaux publics s'appliquent³⁴.

Donc, est considéré comme un *travail atypique* toute autre forme de travail se distinguant de ces caractéristiques. À titre d'exemple; le travail à temps partiel, le travail autonome, le travail temporaire, les contrats de travail, le travail occasionnel ou saisonnier, le travail à domicile ainsi que le télétravail³⁵ sont des formes de travail atypique.

De plus, depuis le début des années 1990, on remarque une baisse significative et constante de l'horaire de travail normal de jour c'est-à-dire le « 9 à 5 », au profit *d'horaires non-standards* ou plus communément appelés *horaires atypiques*³⁶. Le tableau 6, à l'exception du travail sur appel, nous montre une progression des horaires atypiques pendant la période de 1991 à 1995 comparativement à une régression concernant l'horaire normal de jour. Plus spécifiquement, le tableau 7 nous indique

³⁴ Conseil du statut de la femme, *Emploi atypique cherche normes équitables*, Québec, 2000. Cité dans : Tremblay, 2004, p. 46.

³⁵ Le *télétravail*, aussi appelé *travail à distance*, est un régime qui permet à l'employé, à tout le moins de façon périodique, de s'acquitter de ses responsabilités normales dans un lieu extérieur n'étant pas un établissement appartenant à l'employeur (lieu de télétravail)- habituellement le lieu de résidence de l'employé. (RHDCC, *Modalités de travail flexibles (Programmes, politiques et pratiques)*, (consultation le 2 avril 2006) : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/ppp/05travail_flexibles.shtml et voir également Tremblay 2003b, 2002c, 2001,2001a et b au sujet du télétravail au Québec).

³⁶ Signifie horaires de travail de soir, de nuit, irréguliers, brisés, rotatifs, sur appel, etc. (Tremblay, 2004, p. 41)

l'évolution du pourcentage des employés (selon le sexe) ayant un travail atypique pour les années 1989, 1994 et 1999. On constate que le pourcentage est très élevé chez les femmes et ne cesse d'augmenter (Tremblay, 2004 : 41-43).

TABLEAU 6 : L'évolution des horaires de travail au Canada, 1991-1995

| Types d'horaires | 1991 % | 1995 % |
|--------------------------|-------------|-------------|
| Horaire normal de jour | 70 | 68 |
| Travail sur appel | 2,6 | 2,4 |
| Horaire rotatif | 9,2 | 10,2 |
| Horaire irrégulier | 10,2 | 10,5 |
| Horaire de soir régulier | 4,9 | 5,1 |
| Horaire de nuit | 1,4 | 1,8 |
| Horaire brisé | 0,8 | 1,0 |
| Autres | 0,9 | 0,9 |

Source : Lipsett et Reesor, *Flexible Work Arrangements : Evidence From the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*, Ottawa : DRHC, 1997. Cité dans : Tremblay, 2004, p. 42.

TABLEAU 7 : L'évolution du pourcentage des employés (selon le sexe) ayant un travail atypique, 1989, 1994 et 1999

| | Femmes | Hommes |
|------|-------------|--------|
| 1989 | 35 % | 22 % |
| 1994 | 40 % | 27 % |
| 1999 | 41 % | 29 % |

Source : Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000. Cité dans : Tremblay, 2004, p. 43.

D'ailleurs, comme le mentionne Tremblay:

(...) Si l'on définissait l'emploi régulier ou standard comme un emploi à temps plein, permanent, du lundi au vendredi, de « **9 à 5** », occupé à l'extérieur de la maison pour un employeur unique, ce qui correspond à la définition la plus courante, cela signifierait qu'à peine un travailleur canadien sur trois (32,9 %) détient ce genre d'emploi.³⁷

Or, cette flexibilité de formes et d'horaires de travail recherchée et utilisée par les employeurs est surtout établie dans l'optique de maximiser les coûts de main-d'œuvre ou encore, du temps de travail. Donc, elle est à distinguer de celle qui vise à assouplir les régimes et les horaires de travail dans le but de favoriser la conciliation famille-travail (Tremblay, 2004 : 55).

Les formules *juste à temps*, *qualité totale* et autres sont d'actualité et se répercutent sur les stratégies de gestion et de mobilisation du personnel. Ainsi, pour les appliquer, les entreprises ont recours de plus en plus à la flexibilité externe (sous-traitance) et/ou à la flexibilité interne (polyvalence et souplesse du personnel).

En somme, ces pratiques semblent principalement orientée vers une quête du *toujours plus, toujours mieux, toujours plus vite* (Aubert et de Gaulejac, 1991) et ce, dans un contexte où l'on cultive le culte de *l'urgence* (Aubert, 2003).

³⁷ Tremblay, 2004, p.50.

1.2 LES CONSÉQUENCES NÉGATIVES DES PROBLÈMES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Dans cette partie nous présentons les principales conséquences négatives liées aux problèmes de conciliation famille-travail auxquelles d'une part, les organisations sont interpellées et d'autre part, les employés et leur famille sont affectés.

1.2.1 Pour les organisations

Les organisations doivent reconnaître que les coûts associés aux problèmes de conciliation famille-travail représentent un enjeu organisationnel très important (St-Onge *et al.*, 1994 : 66).

En effet, les coûts économiques liés à l'absentéisme, au roulement de personnel, aux pertes en raison d'un manque de motivation et/ou d'une diminution du rendement ainsi qu'à une diminution de la qualité des services représentent les principales conséquences négatives liées aux problèmes de conciliation famille-travail (Paris, 1989 cité dans Guérin *et al.*, 1994 : 74). D'autres conséquences telles que des réticences ou résistances à la mobilité et aux promotions ou encore, à des difficultés de recrutement et de maintien de main-d'œuvre qualifiée peuvent s'avérer également très coûteuses pour les entreprises (Paris, 1989, cité dans Tremblay, 2004 : 106).

Le coût direct de l'absentéisme des employés dû à des problèmes de conciliation entre le travail et la vie personnelle peut être considérable. Selon une étude³⁸, on estime qu'au Canada en 1997, il en a coûté près de 2,7 milliards de dollars aux organisations en temps perdu en raison d'absences au travail. Ce calcul ne comprend pas tous les coûts indirects reliés à l'absence (remplacement, baisse de productivité, heures supplémentaires, etc.).

On a remarqué que l'absentéisme est en grande partie lié à l'âge des enfants. Ainsi, les absences pour des raisons personnelles et familiales sont deux à trois fois plus fréquentes chez les travailleurs à temps plein qui ont des enfants de moins de 6 ans³⁹.

De plus, une étude récente auprès de 1 500 employés au Canada présente les résultats suivants⁴⁰ :

- 32 % des employés interrogés avaient refusé une promotion ou choisi de ne pas postuler à cause du conflit travail-vie personnelle;
- 24 % des employés interrogés avaient refusé une mutation ou choisi de ne pas en demander;

³⁸ L. Duxbury *et al.*, *Un examen des répercussions des coûts relatifs au conflit travail-famille au Canada*, Ottawa : Santé Canada, 1999.

³⁹ E. Akyeampong, « Nouvelles données sur les absences du travail », *L'Emploi et le revenu en perspective*, Vol. 10, n°1 (printemps 1998), pp.16-23. . Voir également : Statistique Canada, « Indicateurs clés de l'emploi et du revenu ». *L'Emploi et le revenu en perspective*, Vol. 3, n° 4, (avril 2002), fiche : absences du travail, p.1 (consultation le 2 avril 2006) : http://dissemination.statcan.ca/francais/studies/75-001/00402/kl-ic_a_f.html.

⁴⁰ J. MacBride-King et K. Bachmann, *L'équilibre travail-vie personnelle pose-t-il toujours un problème aux Canadiens et leurs employeurs ? Et comment ?* Ottawa : Conference Board Canada, 1999.

- 16 % avaient sérieusement envisagé de partir ou de quitter leur emploi actuel;
- 14 % avaient déjà abandonné leur emploi à cause de problèmes liés au conflit travail-vie personnelle.

1.2.2 Pour les employés et leur famille

Les effets peuvent se traduire par des problèmes de relations familiales⁴¹, par un manque de satisfaction au travail, ainsi que par des problèmes de santé⁴² et de stress⁴³. À titre indicatif, le tableau 8 nous présente la proportion des travailleurs vivant un stress moyen et important au travail tandis que le tableau 9 nous indique la proportion des travailleurs ayant de la difficulté à concilier famille et travail. Dans les deux cas, on constate une augmentation entre la période de 1989 à 1999.

⁴¹ Un degré élevé de tension entre la vie familiale et les responsabilités professionnelles diminue l'entente conjugale. (Allen, Herst, Bruck et Sutton « Consequences Associated with Work-to-Family Conflict : A Review and Agenda for Future Research » *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 2000, p. 278-308. Cité dans : Tremblay, 2005, p. 74).

⁴² Le conflit travail-famille est associé à l'hypertension, à des taux de cholestérol élevés, à des troubles cardiovasculaires et gastro-intestinaux et à des allergies et à des migraines. (Duxbury, Higgins, Lee et Mills, 1991; Frones, Russell et Barnes, 1996; Thomas et Ganster, 1995. Cité dans : Tremblay, 2005, p. 72).

⁴³ La difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales est associée à l'augmentation de symptômes psychosomatiques comme la fatigue, le manque d'appétit et la tension nerveuse. (Allen, Herst, Bruck et Sutton, 2000 . Cité dans : Tremblay, 2005, p. 72).

TABLEAU 8 : Proportion des travailleurs vivant un stress au travail, Canada

| | 1989 | 1999 |
|---------------------------|--------|--------|
| Stress moyen et important | 26,7 % | 46,2 % |

Source : Le Conference Board Canada, *Enquête auprès des travailleurs canadiens sur l'équilibre entre travail et vie personnelle*, 1999. Cité dans : Gouvernement du Québec, 2003, p. 6.

TABLEAU 9 : Proportion des travailleurs ayant de la difficulté à concilier famille et travail, Canada

| | 1989 | 1999 |
|--|--------|--------|
| Difficulté de concilier vie Personnelle et travail * | 20,1 % | 28,1 % |

* Degré de difficulté : difficile et très difficile.

Source : Le Conference Board Canada, *Enquête auprès des travailleurs canadiens sur l'équilibre entre travail et vie personnelle*, 1999. Cité dans : Gouvernement du Québec, 2003, p. 8.

1.2.2.1 Conséquences sur les comportements au travail

Le lien entre l'absentéisme au travail et les problèmes de conciliation de responsabilités familiales et professionnelles que rencontrent les parents qui travaillent à plein temps est un constat connu et bien documenté (Deschamps, 1996; Guérin *et al.*, 1997; Paris, 1989). De plus, on constate que l'âge du plus jeune enfant a une influence déterminante sur le taux d'absentéisme des mères au travail et ce, en raison d'obligations personnelles et/ou familiales (Tremblay, 2004 : 103). Les retards sont également liés

positivement au conflit famille-travail (Galinsky et Hugues, 1987; Deschamps, 1996 cité dans Tremblay, 2004 : 104).

Le tableau 10 nous montre une augmentation constante depuis 1999, autant au Canada qu'au Québec, des jours perdus selon différentes raisons se rapportant à des causes personnelles ou familiales.

**TABLEAU 10 : Jours perdus par travailleur selon la cause,
Provinces**

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|---|------------|------------|------------|-------------|
| Maladie, incapacité et obligations personnelles ou familiales | | | | |
| nombre de jours | | | | |
| Canada | 8,0 | 8,5 | 9,0 | 9,1 |
| Terre-Neuve et labrador | 9,1 | 8,6 | 8,3 | 10,3 |
| Île-du-Prince-Édouard | 6,9 | 7,6 | 8,5 | 7,5 |
| Nouvelle-Écosse | 9,4 | 9,6 | 10,3 | 9,7 |
| Nouveau-Brunswick | 8,6 | 10,1 | 9,7 | 10,1 |
| Québec | 8,8 | 9,0 | 9,7 | 10,6 |
| Ontario | 7,1 | 7,6 | 8,3 | 8,2 |
| Manitoba | 8,6 | 9,3 | 9,9 | 9,3 |
| Saskatchewan | 9,4 | 10,0 | 10,2 | 10,5 |
| Alberta | 7,6 | 8,1 | 8,3 | 7,9 |
| Colombie-Britannique | 8,7 | 9,6 | 9,4 | 9,6 |
| Note : Comprend uniquement les travailleurs rémunérés à temps plein. | | | | |
| Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 279-0029. | | | | |
| Dernières modifications apportées: 2005-01-11. | | | | |

1.2.2.2 Conséquences sur les attitudes au travail

Une étude démontre que le conflit emploi-famille est significativement relié à l'emploi en ce qui a trait à la satisfaction au travail, à l'engagement envers l'organisation et à l'intention de quitter le marché de l'emploi. De plus, ce conflit a également des répercussions sur le rendement au travail ainsi que l'intention de changer d'employeur ou de poste à l'intérieur de l'entreprise (Deschamps, 1996).

Dans une autre étude (Descarries et Corbeil, 1995) effectuée auprès de femmes à l'emploi, celles-ci ont affirmé en raison de contraintes familiales :

- avoir quitté le marché du travail pour un certain temps (27,9 %);
- être passées d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel (16,5 %);
- avoir refusé ou ne pas avoir considéré un poste exigeant un déménagement (14,7 %).

Il est évident que les deux sphères de vie (personnelle et professionnelle) sont intimement liées. La vie familiale influence la vie professionnelle et vice et versa. Il s'agit de vases communicants (Tremblay, 2005). Ainsi, on s'aperçoit que les difficultés de conciliation famille-travail ont des retombées et des répercussions autant pour les individus que pour les organisations (Tremblay et Villeneuve, 1998). Donc, une problématique qui interpelle et implique la responsabilité collective d'une société.

En conclusion, mentionnons qu'il ressort d'une étude⁴⁴ que parmi les organisations qui réalisent des études d'impact ou des évaluations formelles portant sur les initiatives axées sur la conciliation travail/famille :

- 86 % sont d'avis que ces initiatives ont beaucoup ou plutôt contribué à *accroître la productivité;*
- 89 % sont d'avis que ces initiatives ont beaucoup ou plutôt contribué à *réduire le taux d'absentéisme;*
- 97 % sont d'avis que ces initiatives ont beaucoup ou plutôt contribué à *rehausser le moral des employés.*

À titre indicatif, nous terminons avec un tableau (Voir tableau 11) réalisé par Bachmann (2000 : 4) sur les aspects caractéristiques de l'évaluation de l'efficacité des programmes travail-vie personnelle effectuée dans une perspective de conciliation emploi-famille sous l'angle de l'entreprise.

⁴⁴ Christine Taylor, *Réaction des entreprises devant le coût croissant des soins de santé*, Ottawa : Le Conference Board Canada, 1996.

**TABLEAU 11 : ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES PROGRAMMES
TRAVAIL-VIE PERSONNELLE**

| But | Indicateur(s) |
|--|--|
| Réduire les coûts/ Accroître la productivité | Absentéisme Roulement Productivité Ratios coûts-avantages |
| Améliorer la santé des employés | Satisfaction des employés Utilisation des programmes d'aide aux employés Moral Coûts des prestations |
| Renforcer la fidélité et l'engagement des employés | Satisfaction des employés Chances de demeurer dans l'organisation Chances de considérer l'organisation comme un bon employeur |
| Établir un rapport entre le service et les profits | Satisfaction des employés Satisfaction de la clientèle Recettes |

Source : Kimberly Bachmann, *Équilibre travail-vie personnelle : Mesurer ce qui a de l'importance*, 2000, p. 4. Cité dans : Tremblay, Amherdt et De Sève, 2003, p.32.

1.3 LES PARTICULARITÉS LIÉES À UNE GROSSESSE MULTIPLE

Dans cette partie, dans un premier temps nous introduisons le terme *grossesse multiple* avec une présentation de quelques définitions assorties d'explications et ce, combinée à un exposé démontrant l'ampleur et la croissance de ce phénomène. Dans un deuxième temps, nous énonçons les particularités liées à ce type de grossesse qui sont de nature médicale, psychologique, physiologique, économique et financière ainsi que psychosociale.

1.3.1 Définitions

Le Dictionnaire Médical Larousse définit la *grossesse multiple* par :

Le développement simultané de plusieurs fœtus dans l'utérus. Le terme de grossesse multiple s'applique à la grossesse gémellaire, ou double (2 fœtus), trigémellaire, ou triple (3 fœtus), ainsi qu'à la grossesse quadruple, quintuple, sextuple, etc.⁴⁵

*Les jumeaux monozygotes*⁴⁶ (*MZ*) ou identiques proviennent d'un seul embryon divisé en deux. Ils ont le même patrimoine génétique (même sexe, même groupe sanguin, même couleur de cheveux et d'yeux). Leur fréquence chez les humains est de

⁴⁵ Larousse, *Dictionnaire Médical*, 2003, p. 454.

⁴⁶ Communément appelés : **vrais jumeaux**. Jumeaux formés d'un seul zygote (ovule fécondé). (Société des Obstétriciens et gynécologues du Canada (SOGC), Grossesse : *Naissances multiples* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.sogc.org/health/Pregnancy%2Dmultiple%5Ff.asp#types>).

3,5 à 5 p. 1000, ce qui correspond au tiers du nombre des jumeaux dizygotes (Pons et al., 2000 : 3).

*Les jumeaux dizygotes*⁴⁷ (*DZ*) ou fraternels sont issus d'une même fécondation de deux ovules différents. Ils ne représentent pas plus de similarités génétiques que des frères et des sœurs en général. Selon les statistiques, on considère, en moyenne, qu'une naissance sur 80 est gémellaire (Pons *et al.*, 2000 : 6).

*Les jumeaux trizygotes*⁴⁸ *ou triplés* sont issus d'une même fécondation de trois ovules. Ils peuvent être 3 monozygotes, 2 monozygotes et un dizygote ou 3 dizygotes.

*Les jumeaux tétrazygotes*⁴⁹ *ou quadruplés* sont le résultat d'une même fécondation de quatre ovules. Ils peuvent être 4 monozygotes, 3 monozygotes et un dizygote, 2 monozygotes et 2 dizygotes, 1 monozygote et 3 dizygotes ou 4 dizygotes.

Notons que certaines conditions agissent sur la fréquence des jumeaux dizygotes (DZ). Il s'agit entre autre de l'hérédité⁵⁰, de l'âge parental de la mère⁵¹ et finalement, du recours à des techniques de procréation médicalement assistée.

⁴⁷ Communément appelés : **faux jumeaux**. Jumeaux formés à partir de deux zygotes séparés. (SOGC, Grossesse : *Naissances multiples* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.sogc.org/health/Pregnancy%2Dmultiple%5Ff.asp#types>).

⁴⁸ SOGC, Grossesse : *Naissances multiples* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.sogc.org/health/Pregnancy%2Dmultiple%5Ff.asp#types>.

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Les jumelles ont deux fois plus de jumeaux que la population en général. (Pons *et al.*, 2000, p. 7).

⁵¹ L'âge moyen des mères de jumeaux DZ est plus élevé que celui des singletons. Le nombre de naissance gémellaire DZ augmente avec l'âge de la mère mais à partir de 37 ans, la naissance gémellaire diminue à cause des pertes par avortement spontané qui frappe les singletons comme l'un des jumeaux. (Pons *et al.*, 2000, pp. 7-8).

1.3.2 Phénomène en croissance

*Il y aurait à présent sur la terre près de 75 millions de paires de jumeaux, 150 millions de jumeaux, pour 6 milliards d'humains, soit 1 jumeau pour 40 individus. Et (...) ça ne devrait pas aller en s'atténuant !*⁵²

Aux États-Unis, en 1988, on comptait 6 919 triplés et 627 quadruplés ainsi que 79 quintuplés, sextuplés ou octuplés⁵³. Plus près de nous, pensons aux jumelles Dionne (nées en Ontario en 1934) qui sont les premières sinon les seules quintuplées identiques au monde⁵⁴.

Au Canada, au cours des 30 dernières années, on a enregistré une explosion du nombre de naissances multiples. En effet, entre 1974 et 1990, les naissances gémellaires ont augmenté de 35 % calculé sur 100 000 grossesses à terme. Pour la même période, l'indice pour les triplés et les quadruplés a lui augmenté spectaculairement de 250 %⁵⁵.

Au Québec, également, dans la dernière décennie, l'un des changements le plus remarquable dans les caractéristiques des nouveau-nés est l'augmentation de la gémellité. En effet, la proportion de grossesses gémellaires au Québec en 2003 représente 2,8 % des naissances (voir figure 5) tandis qu'elle était de 2,5 % en 1999-2000

⁵² Joly, 2000, p. 36.

⁵³ Craig Sanders, *L'histoire des naissances multiples*, (consultation le 2 avril 2006) : http://www.twinstuff.com/homults_francais.html, p. 1

⁵⁴ *Ibid.*, p.3

⁵⁵ Naissances multiples Canada, *Renseignements et statistiques sur les naissances multiples* (consultation le 2 avril 2006) : http://www.multiplebirthscanada.org/english/documents/factsheets/facts_and_figures_french.pdf, p. 1

(voir tableau 12) comparativement à 2 % en 1989-1990 et de 1,8 % en 1979-1980 (voir figure 5)⁵⁶. Ainsi, on constate que l'augmentation de la gémellité est particulièrement plus significative dans les années 1990.

TABLEAU 12 : Naissances selon le type (simple ou multiple), Québec 1999*

| Naissances selon le type (simple ou multiple), Québec 1999* | | |
|---|---------------|--------------|
| Type de naissance | Nombre | % |
| Unique | 70 939 | 97,4 |
| Double | 1 836 | 2,5 |
| Triple | 33 | 0,0 |
| Quadruple | 4 | 0,0 |
| Total | 72 812 | 100,0 |

Notes :

*Les données de 1999 sont provisoires, l'Ontario n'ayant pas transmis les informations se rapportant aux naissances de résidents québécois en sol ontarien.

Une naissance vivante est la naissance d'un enfant manifestant au moins un signe de vie, quels que soient son poids et sa durée de gestation, y compris les nouveau-nés pesant moins de 500 grammes.

Sources :

Fichier des événements démographiques (naissances).

Calculs de la Direction des relations avec le réseau, DGCMRR, MSSS.

Dernière mise à jour : 18 décembre 2002.

⁵⁶ Louis Duchesne, *La situation démographique au Québec, bilan 2004*, Québec : ISQ, 2004, p. 90.

**FIGURE 5 : Proportion de naissances gémellaires,
Québec, 1976-2003**



Source : Institut de la statistique du Québec.

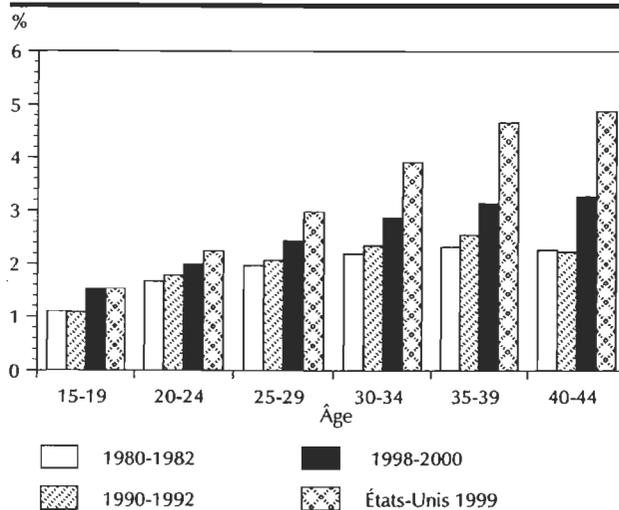
La modification de l'âge de la maternité a largement contribué à l'augmentation du nombre d'accouchements multiples. En effet, il s'est produit un glissement des naissances vers des âges maternels plus élevés (30-39 ans). Or, le risque d'avoir un accouchement double augmente avec l'âge et atteint un maximum à 35-39 ans (Pons *et al.*, 2000 : 12).

On remarque donc, que la proportion de jumeaux augmente significativement avec l'âge de la mère. Ainsi, on compte 3,3 % de jumeaux parmi les enfants des mères de 40-44 ans en 1998-2000 comparativement à 2 % pour les mères de 20-24 ans

(voir figure 6). De plus, on s'aperçoit qu'à l'intérieur de chaque groupe d'âge, la proportion de jumeaux augmente significativement depuis les années 1990-1992. Plus précisément, dans le groupe de 35-39 ans, elle passe de 2,3 % en 1980-1982 à 2,6 % en 1990-1992 et à 3,1 % en 1998-2000, soit une augmentation de 35 % depuis 1980-1982⁵⁷.

FIGURE 6 : Proportion de naissances gémellaires selon l'âge de la mère, Québec, 1980-1982, 1990-1992 et 1998-2000, et États-Unis, 1999

Proportion de naissances gémellaires selon l'âge de la mère, Québec, 1980-1982, 1990-1992 et 1998-2000, et États-Unis, 1999



Sources : Institut de la statistique du Québec.
National Vital Statistics Reports.

⁵⁷ Louis Duchesne, *La situation démographique au Québec, bilan 2001*, Québec : ISQ, 2001, p. 22.

1.3.3 Particularités de nature médicale

1.3.3.1 Problèmes obstétricaux et néonataux

Maux/ malaises

Les grossesses multiples ne sont pas des grossesses simples, dans tous les sens du terme. Un médecin dont la notoriété est reconnue dans les cas de grossesses multiples, le professeur Jean-Claude Pons⁵⁸ conserve un certain sentiment d'humilité face aux taux encore élevés de mortalité périnatale⁵⁹ et de handicaps liés aux difficultés de ces grossesses dites **à risque**. Selon ce spécialiste des multiples, les maux spécifiques aux grossesses gémellaires sont les suivants⁶⁰ :

- Syndrome transfuseur / transfusé⁶¹;
- Fœtus acardiaque⁶²;

⁵⁸ Le professeur Pons est professeur d'université, chef du département de gynécologie-obstétrique et chef clinique en médecine de la reproduction au CHU de Grenoble, Parrain de la Fédération Jumeaux et plus ainsi qu'auteur de nombreux ouvrages sur les grossesses et naissances multiples.

⁵⁹ **Mortalité périnatale** : Signifie mort du bébé, lors de l'accouchement ou dans la première semaine suivant sa naissance. (SOGC, Grossesse : *Naissances multiples* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.sogc.org/health/Pregnancy%2Dmultiple%5Ff.asp#glossary>).

Toutes les statistiques font état d'une mortalité périnatale plus élevée (de 3 à 10 fois) dans les grossesses gémellaires par rapport aux grossesses uniques.(Papiernick et Pons, *Les grossesses multiples*, 1991, pp.229-235. Cité par M.Dehan, *Problèmes pédiatriques posés par les jumeaux* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.gyneweb.fr/sources/congres/jta/96/jum4.htm> , p. 1).

⁶⁰ Conférence Intitulée : « *Les jumeaux, des mots et des maux* » donné par le professeur Pons le 17 mars 2003 expliquant les spécificités et difficultés liées aux grossesses gémellaires (consultation le 2 avril 2006) : http://www.jumeaux-et-plus.asso.fr/FR/5_MEDIC/501_fprin.htm.

⁶¹ Complication de certaines grossesses gémellaires (ou multiples) où des communications anormales des vaisseaux dans le placenta unique qui alimente les fœtus font qu'une partie du sang d'un jumeau se retrouve dans le corps de l'autre jumeau. Il en résulte un gros jumeau avec trop de globules rouges et un petit jumeau anémique. (Louis, 2002, p. 347).

⁶² Il s'agit d'un fœtus sans cœur ou encore, le cœur est très anormal. (Pons *et al.*, 2000, p.21 et 151).

- Malformation chez l'un des fœtus⁶³ (engendre un risque pour l'autre);
- La mort in utero d'un fœtus⁶⁴;
- Problème de la rupture de la membrane de la poche de l'un des jumeaux⁶⁵
(Grossesse avec deux placentas);
- Grossesse qui se prolonge;
- Grossesse monoamniotique⁶⁶;

De plus, d'autres maux non spécifiques aux grossesses gémellaires, mais néanmoins que l'on retrouve très fortement présents dans les cas de grossesses multiples sont les suivants :

- La prématurité⁶⁷;

⁶³ Malformation (mineure et/ou majeur) du fœtus qui s'est produite in utero, le plus souvent très tôt dans la grossesse. (Louis, 2002, p. 340).

⁶⁴ La fréquence de la mort in utero d'un jumeau est très élevée, comprise entre 2 et 7 % selon les publications. Elle est supérieure au risque de mort in utero en cas de grossesse unique qui est de 6 pour 1 000. (Ben-Shlomo *et al.*, 1995, pp. 458-462).

⁶⁵ La rupture des membranes amniotiques (ou perte des eaux) se dit lorsque se rompt la membrane qui entoure le fœtus et qui retient le liquide amniotique dans lequel ce dernier baigne. Le liquide amniotique s'écoule alors brusquement en grande quantité, puis de façon continue jusqu'à l'accouchement. (Louis, 2002, p.346).

⁶⁶ Risque accru que les cordons s'emmêlent.

⁶⁷ État d'un enfant né avant terme (avant 37 semaines d'aménorrhée). On distingue deux types dans la prématurité. **La moyenne prématurité** concerne les enfants nés entre 32 et 37 semaines d'aménorrhée et **la grande prématurité** concerne les enfants nés à moins de 32 semaines. (Larousse, 2003, p. 829). La prématurité représente la première grande complication des grossesses gémellaires. Environ 50 % des patientes accouchent avant 37 semaines d'aménorrhée. (Blondel *et al.*, 1988, pp. 1106-1107 et Pons *et al.*, 2000, p. 65).

- Le retard de croissance in utero (RCIU)⁶⁸;
- L'hydramnios⁶⁹;
- La mortalité néonatale⁷⁰;
- Les naissances difficiles impliquant une césarienne⁷¹.

Finalement, selon une étude complétée en 2004 à Ottawa⁷² où on s'est penché sur les conséquences des grossesses gémellaires, triples et quadruples sur les mères, il en ressort qu'il y aurait un risque accru de résultats indésirables. En effet, les résultats révèlent que les grossesses multiples ont un risque significativement plus élevé de pré-éclampsie⁷³ (risque relatif = 2,8), de diabète gestationnel⁷⁴ (1,1), d'infarctus du myocarde⁷⁵ (3,7), d'insuffisance cardiaque⁷⁶ (12,9), de maladie thromboembolique⁷⁷

⁶⁸ Se dit d'un fœtus plus petit que la normale pour son âge gestationnel. Le retard de croissance intra-utérin est défini comme plus petit que le 10^e percentile pour le nombre donné de semaines. De mauvais échanges utéro-placentaires ayant différentes causes sont souvent à l'origine d'un retard de croissance intra-utérin. (Louis, 2002, p. 345).

Il s'agit du 2^e grand risque après la prématurité en cas de grossesse gémellaire. Le RCIU est la deuxième cause de mortalité périnatale des jumeaux. Il augmente le risque de mortinatalité, de mort per-partum et de mort néonatale. Il est également responsable d'une augmentation importante de la morbidité. (Pons *et al.*, 2000, p. 81).

⁶⁹ Augmentation anormale de la quantité de liquide amniotique. Se rencontre dans environ 0,5 % des grossesses uniques et 10 % des grossesses multiples. (Larousse, 2003, p. 491).

⁷⁰ Mort qui survient dans le premier mois suivant la naissance. (SOGC, Grossesse : *Naissances multiples* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.sogc.org/health/Pregnancy%2Dmultiple%5Ff.asp#glossary>).

⁷¹ Il s'agit d'une chirurgie abdominale où le bas de l'abdomen et l'utérus maternels sont incisés afin d'en extraire le ou les fœtus. (Louis, 2002, p. 332).

⁷² Institut de recherche en santé au Canada, Nouvelles : Communiqués, *Une étude unique en son genre à Ottawa se penche sur les conséquences des grossesses gémellaires, triples et quadruples sur les mères : Il y aurait un risque accru de résultats indésirables*, décembre 2004 (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.irso.ca/newsroom/12012004.asp>. (Walker *et al.*, 2004, pp.1294-1296).

⁷³ Maladie hypertensive de la grossesse consistant en une hausse anormale de la tension artérielle associée parfois à la présence de protéines dans les urines. (Louis, 2002, p. 345).

⁷⁴ Consiste en une intolérance aux hydrates de carbone (sucre) causée par la grossesse. Dans ce cas, la sécrétion d'insuline par le pancréas est insuffisante pour contrer toutes les hormones du placenta qui ont un effet antagoniste à l'insuline. (Louis, 2002, p.42).

⁷⁵ Nécrose d'une partie plus ou moins importante du myocarde (muscle cardiaque), consécutive à une obstruction brutale d'une artère coronaire. (Larousse, 2003, p. 528).

⁷⁶ Incapacité du cœur à assumer sa fonction de pompe et de propulsion du sang. (Larousse, 2003, p. 538).

(2,6), d'œdème pulmonaire⁷⁸ (7,13) et d'hémorragie de la délivrance (1,84). Bref, cette morbidité s'associe à un risque de mort maternel accru (risque relatif de 2,1) lié le plus souvent à une maladie thromboembolique ou à une hémorragie de la délivrance⁷⁹.

En ce qui concerne les malaises associés à une grossesse multiple⁸⁰, les plus courants sont des douleurs, des troubles gastro-intestinaux comme les nausées matinales et autres. Toutefois, certains problèmes peuvent être plus intenses et plus fréquents chez les femmes ayant une grossesse multiple. Ces malaises se réfèrent à la fatigue liée aux exigences de la grossesse, aux contractions ou serremments qui se manifestent durant la grossesse jusqu'à l'accouchement, à l'essoufflement dû à la présence de deux fœtus ou plus dans l'utérus et finalement, à certains problèmes de mobilité pour les déplacements.

Une femme qui porte plusieurs bébés connaît des transformations incroyables de son corps (vers 6 ou 7 mois elle est physiquement au même stade qu'une femme enceinte d'un enfant à terme). Durant le dernier trimestre, la proéminence de son ventre s'accroît considérablement et devient une source permanente d'inconfort.

⁷⁷ **Thrombose** : Phénomène pathologique consistant en la formation d'un thrombus (caillot sanguin, formé de fibrine, de globules blancs et de plaquettes) dans une artère ou une veine. (Larousse, 2003, p. 1037).

Embolie : Obstruction brutale d'un vaisseau, le plus souvent d'une artère, par la migration d'un corps étranger (appelé embolie) véhiculé par la circulation sanguine. (Larousse, 2003, p. 341).

⁷⁸ Envahissement des alvéoles pulmonaires par du plasma sanguin ayant traversé la paroi des capillaires (petits vaisseaux). (Larousse, 2003, p. 716).

⁷⁹ Walker *et al.*, 2004, pp. 1294-1296.

⁸⁰ Femmes en santé, Grossesses multiples : *Malaises d'une grossesse multiple* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.femmesensante.ca/centres/pregnancy/Multiples/discomforts.html>.

Prématurité

La principale préoccupation et le principal risque associés aux naissances multiples est la naissance prématurée (moins de 35 semaines)⁸¹ ce qui entraîne un ***faible*** poids à la naissance (moins de 2 500 g) ou un ***très faible*** poids à la naissance (moins de 1 500 g). Ces enfants sont exposés à un risque accru de mortalité et de morbidité⁸², notamment à une infirmité motrice cérébrale, à des troubles respiratoires⁸³ ainsi qu'à une déficience intellectuelle à long terme.

On estime qu'environ 50 % des jumeaux et près de 100 % des triplés naissent prématurément. « La durée moyenne des grossesses gémellaires est de huit mois. (...) Les naissances aux alentours de six mois sont dix fois plus fréquentes qu'en cas de naissance unique, les naissances à sept mois sont sept fois plus élevées⁸⁴. Ces chiffres proviennent de France mais sont du même ordre que ceux du Québec ou encore du Canada⁸⁵. D'ailleurs, au Québec, en 1998, 55 % des jumeaux sont nés prématurément comparativement à un taux de 40 % en 1980⁸⁶. De même, pour la même période, on remarque que 55 % des jumeaux pesaient moins de 2 500 grammes à la naissance⁸⁷.

⁸¹ La durée moyenne d'une grossesse à naissances multiples est de : **36 semaines** pour les jumeaux, **33 semaines** pour les triplés et **31 semaines** pour les quadruplés. (La coalition d'Ottawa pour la prévention de l'insuffisance de poids à la naissance, *Qu'est-ce qu'une grossesse à naissances multiples ?* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.successby6ottawa.ca/lbwfpn/francais/multiplebirthsLBW.html>).

⁸² L'ensemble des séquelles secondaires à une maladie ou à un traumatisme (la naissance prématurée, par exemple). (Louis, 2002, p.341).

⁸³ La maladie des membranes hyalines entraîne une détresse respiratoire chez 11 % des jumeaux comparativement à 2 % dans la population en général. (Brown et Dixon, 1963, pp. 251-257).

⁸⁴ Papiernik *et al.*, 1992, p. 55.

⁸⁵ Louis, 2002, p. 34.

⁸⁶ Duchesne, 2001, p. 24.

⁸⁷ *Ibid.*, p. 23.

Le tableau 13 ci-dessous nous démontre une relation significative entre d'une part, le type de naissance et la prématurité et d'autre part, le type de naissance et l'insuffisance de poids à la naissance (IPN)⁸⁸. En effet, naissance multiple (double, triple, quadruple) va de paire avec naissance prématurée ainsi que faible poids à la naissance. Plus spécifiquement, on remarque que plus de 50 % des jumeaux naissent prématurément avec un faible poids à la naissance tandis que les pourcentages de prématurité sont à 100 % pour les naissances triples et quadruples et ce, combiné à un IPN à presque 94 % pour les triplés et à 100 % pour les quadruplés.

TABLEAU 13 : Prématurité et insuffisance de poids selon le type de naissance (simple ou multiple), Québec 1999 *

| Prématurité et insuffisance de poids selon le type de naissance (simple ou multiple), Québec 1999* | | | |
|--|----------------------|-------|---------------|
| Type de naissance | Nombre de naissances | IPN % | Prématurité % |
| Unique | 70 939 | 4,4 | 6,4 |
| Double | 1 836 | 54,5 | 57,3 |
| Triple | 33 | 93,9 | 100,0 |
| Quadruple | 4 | 100,0 | 100,0 |
| Total | 72 812 | 5,7 | 7,7 |

Notes :

*Les données de 1999 sont provisoires, l'Ontario n'ayant pas transmis les informations se rapportant aux naissances de résidents québécois en soi ontarien.

Une naissance vivante est la naissance d'un enfant manifestant au moins un signe de vie, quels que soient son poids et sa durée de gestation, y compris les nouveau-nés pesant moins de 500 grammes.

Sources :

Fichier des événements démographiques (naissances).

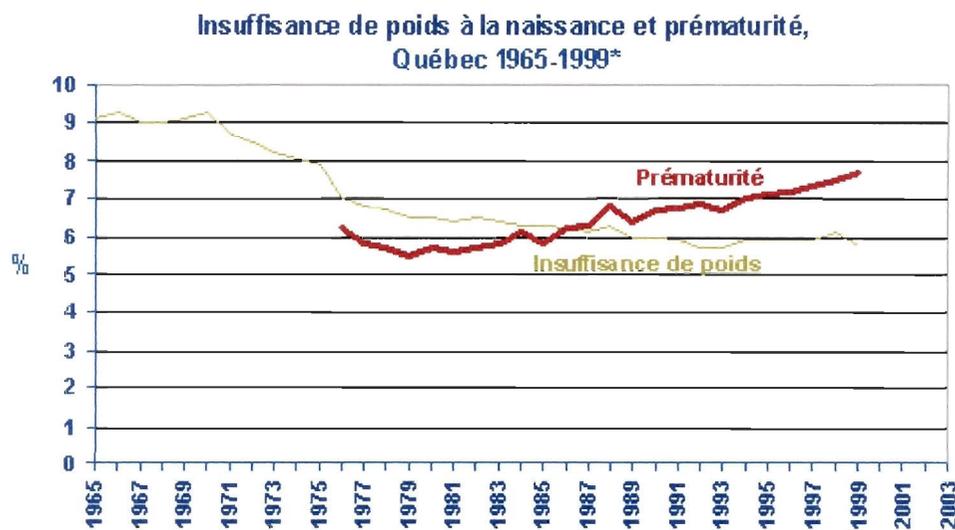
Calculs de la Direction des relations avec le réseau, DGCMRR, MSSS.

Dernière mise à jour : 6 janvier 2003.

⁸⁸ **Insuffisance de poids à la naissance (IPN)** : Bébé qui pèsent moins de 2 500 grammes (5,5 livres) à la naissance sont considérés comme des bébés de faible poids à la naissance. Les deux principales causes d'insuffisance de poids à la naissance sont l'accouchement prématuré ou avant terme (avant que 37 semaines de grossesse soient terminées) et la croissance insuffisante du fœtus. Quelque 70 % des bébés de faible poids à la naissance (FPN) sont nés avant terme et la grossesse multiple figure parmi les facteurs de risque de naissance prématurée. (La coalition d'Ottawa pour la prévention de l'insuffisance de poids à la naissance , *Qu'est-ce que l'insuffisance de poids à la naissance ?* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.successby6ottawa.ca/lbwfpn/francais/index.html>).

De plus, la figure 7 nous fait un état de la situation croissante de la prématurité depuis le début des années 1980 au Québec tandis que la figure 8 nous présente un parallèle concernant les naissances avant terme selon qu'il s'agira d'une naissance simple ou double. On constate une augmentation significative pour les jumeaux puisque le pourcentage est passé de 40 % en 1980 à 55 % en 1998. Donc, le phénomène de prématurité peut s'expliquer en partie par la hausse des naissances multiples.

FIGURE 7 : Insuffisance de poids à la naissance et prématurité, Québec 1965 à 1999 *



Notes :

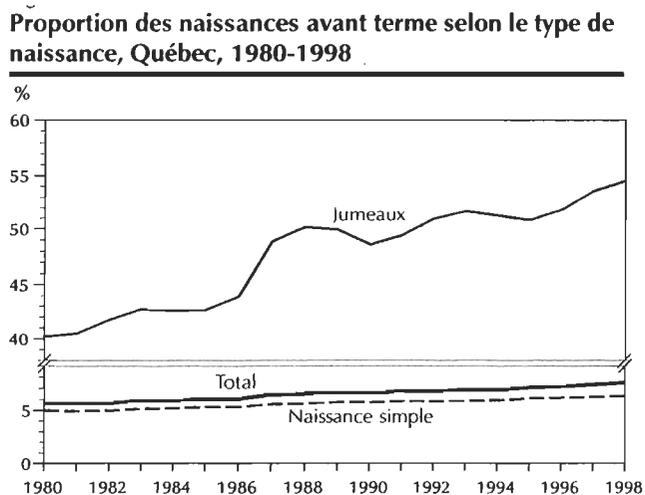
*Les données de 1999 sont provisoires, l'Ontario n'ayant pas transmis les informations se rapportant aux naissances de résidents québécois en sol ontarien.

Sources :

Fichier des événements démographiques (naissances).

Calculs de la Direction avec le réseau, DGCMRR, MSSS. Dernière mise à jour : 17 décembre 2002.

FIGURE 8 : Proportion des naissances avant terme selon le type de naissance, Québec, 1980-1998⁸⁹



Source : Institut de la statistique du Québec.

1.3.3.2 Problèmes maternels

Les problèmes maternels les plus souvent rencontrés sont :

*Le diabète gestationnel*⁹⁰ qui consiste en une intolérance aux hydrates de carbone (sucre) causée par la grossesse. Dans ce cas, la sécrétion d'insuline par le pancréas est insuffisante pour contrer toutes les hormones du placenta qui ont un effet antagoniste à l'insuline. Environ 1 femme sur 20 ou 25 développe un diabète gestationnel.

⁸⁹ Lois Duchesne, *La situation démographique au Québec : Bilan 2001*. Québec : ISQ, p. 24.

⁹⁰ Louis, 2002, p. 42.

L'hypertension artérielle⁹¹ qui consiste en une augmentation anormale de la pression du sang au niveau des artères. L'hypertension artérielle peut conduire, chez la femme enceinte, à une pré-éclampsie.

La pré-éclampsie⁹² qui se traduit par une maladie hypertensive de la grossesse consistant en une hausse anormale de la tension artérielle associée parfois à la présence de protéines dans les urines.

L'anémie⁹³ qui est caractérisée par un nombre anormalement bas de globules rouges dans le sang. Les globules rouges sont importants parce qu'ils servent à transporter l'oxygène dans les tissus.

Les vomissements de la grossesse⁹⁴ qui se définit par le rejet par la bouche du contenu de l'estomac.

1.3.3.3 Pathologie de l'accouchement

Les principales pathologies rencontrées lors l'accouchement d'une naissance multiple peuvent se regrouper en deux points. Le premier fait état du taux de césarienne élevé que l'on retrouve dans ce type de naissance tandis que le deuxième fait référence aux risques d'hémorragies possibles autant chez les nouveau-nés que chez la mère.

⁹¹ *Ibid.*, p. 338.

⁹² *Ibid.*, p. 345.

⁹³ *Ibid.*, p. 329.

⁹⁴ Larousse, 2003, p.1129.

Taux de césarienne

L'accouchement de multiples doit être considéré comme un accouchement à haut risque (Pons et al., 2000 : 169 et 242). Ainsi, on observe (voir tableau 14) que plus de 55 % des accouchements gémellaires se font par césarienne comparativement à 18 % pour les naissances simples ce qui représente un pourcentage trois fois plus élevé chez ces premiers. En général, sauf exception, les naissances triples et plus se font également par césarienne.

TABLEAU 14 : Césariennes lors de grossesses simples et multiples, Québec 2000-2001

| Césariennes lors de grossesses simples et multiples, Québec 2000-2001 | | | |
|---|---------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Type de grossesse | Nombre total d'accouchements | Nombre de césariennes | Taux de césarienne (%) |
| Simple | 68 402 | 12 334 | 18,03 |
| Gémellaire (2) | 933 | 517 | 55,40 |
| Multiple (3 ou +) | 16 | 13 | 81,25 |
| Multiple s.p. | 1 | 0 | 0,00 |
| Total | 69 352 | 12 864 | 18,5 |

Notes :

Taux pour 100 accouchements en établissement.

Exclut les accouchements survenus hors du Québec, les accouchements en maison de naissance, et les accouchements à domicile.

Multiple s.p. : multiple sans précision

Source :

Fichier MED-ÉCHO.

Calculs de la Direction de la gestion de l'information, DGPSEGI, MSSS.

Contexte :

La Politique de périnatalité du Québec recommande de diminuer, d'ici 2003, dans l'ensemble du Québec et dans chacune de ses régions, le taux de césarienne à 12 % - 15 %.

Dernière mise à jour : 30 avril 2002.

Hémorragie

Pour les nouveau-nés, on parle de possibilité d'hémorragie cérébrale (ou intracrânienne)⁹⁵ ou d'hémorragie intraventriculaire⁹⁶. De même, qu'une anoxie cérébrale⁹⁷ peut se présenter.

Pour la mère, il s'agit de l'hémorragie post-partum.

Pour conclure cette section, mentionnons que les grossesses triples et plus sont considérées davantage à risque que les grossesses gémellaires en raison de leur taux d'incidence encore plus élevé de risques de complications maternelles et/ou néonatales (Pons *et al.*, 2000 : 247).

1.3.4 Particularités de nature psychologique

1.3.4.1 Choc de la réalité matérielle

L'arrivée de deux, trois ou plus nouveau-nés dans une famille bouleverse radicalement la vie de celle-ci. En effet, si on peut dire aisément qu'un nouveau-né s'intègre facilement à une famille; on peut affirmer que dans le cas d'une naissance

⁹⁵ Saignement dans les ventricules et/ou dans les tissus du cerveau. Les hémorragies cérébrales sont classées suivant leur degré de sévérité en hémorragies de **grade I** (les moins graves), **grade II** (modérées), **grade III et IV** (les plus sévères). (Louis, 2002, p. 337).

⁹⁶ Hémorragie localisée exclusivement au niveau des ventricules latéraux du cerveau (*Ibid.*, p. 337).

⁹⁷ Il s'agit d'un manque d'apport d'oxygène au cerveau (*Ibid.*, p. 329).

multiple, c'est la famille qui doit s'intégrer aux multiples. Lors des premiers mois, la simultanéité des charges est la réalité quotidienne de ces familles. À titre d'exemple, le tableau 15 nous présente des chiffres qui nous sensibilisent autant sur la *multiplicité* que sur la *répétitivité* de certaines charges reliées uniquement aux soins primaires à dispenser aux nouveau-nés. Ainsi, ces nourrissons prennent beaucoup d'espace et énormément de temps. On estime que dans le meilleur des cas, les parents mettront environ quatre mois pour retrouver leur forme (souvent le délai est beaucoup plus long)⁹⁸.

TABLEAU 15 : Nombre de biberons et de couches par jour/mois selon le nombre de nourrissons

| | <u>Biberons</u> / jour / mois | <u>Couches</u> / jour / mois |
|------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Singleton | 8 / jr x 30 jrs = 240 / mois | 8 jr x 30 jrs = 240 / mois |
| Jumeaux | 16 jour = 480 / mois | 16 jour = 480 / mois |
| Triplés | 24 jour = 720 / mois | 24 jour = 720 / mois |
| Quadruplés | 32 jour = 960 / mois | 32 jour = 960 / mois |

Pour terminer, citons les résultats (voir tableau 16) d'une enquête⁹⁹ réalisée auprès de 200 familles ayant vécu l'expérience d'une naissance de jumeaux. Les résultats sont éloquents en ce qui concerne les durées pour les soins des nouveau-nés. Le recours à une aide devient donc indispensable car la mère de jumeaux fatiguée par la

⁹⁸ Groupement de pédiatres strasbourgeois, *Quelles aides pour les parents de jumeaux : Conseils pratiques* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.pediatres.online.fr/jumeaux.htm>.

⁹⁹ Monique Robin *et al.*, *Incidence économique, sociale et psychologique d'une naissance de jumeaux sur la vie familiale*. Programme de Recherche CNAF, Activité féminine-Vie Familiale, juin 1988. Citer dans : Papiernik *et al.*, 1992, p. 102.

grossesse et l'accouchement (62 % des mères se sentent fatiguées ou très fatiguées) se retrouve immédiatement confrontée à une surcharge de soins qui en contrepartie, faute de temps, génère une impossibilité de récupérer.

**TABLEAU 16 : Quantité de soins aux bébés :
Enquête auprès de 200 personnes**

| QUANTITÉ DE SOINS AUX BÉBÉS | | |
|---|----------------------------------|-----------------|
| Enquête | sur 200 personnes | |
| | Au retour de la maternité | À 2 mois |
| % d'allaitement au sein ou mixte | 46.7 % | 16.1 % |
| Nombre de tétées par 24 heures | 14 | 10 |
| Durée de 2 tétées et 2 changes | 120 min | 82 min |
| % de mères donnant des tétées la nuit | 100 % | 50,3 % |
| Durée des soins sur 24 heures | 12h30 | 9h45 |
| % des mères fatiguées ou très fatiguées | 62 % | 38.5 % |

Source : Papiernik *et al.*, *Jumeaux, triplés et plus....*, Paris, Éditions Nathan, 1992, p. 102.

1.3.4.2 Stress et angoisse

Plusieurs facteurs contribuent à hausser le niveau de stress, notamment les risques pour la santé de la femme lors de la grossesse ainsi que des fœtus en gestation. De même, les tensions physiques et émotionnelles associées aux soins de deux nourrissons

ou plus en même temps ainsi que l'angoisse et l'impuissance liées à la santé précaire d'un ou des jumeaux suite à un accouchement prématuré sont autant de facteurs qui s'avèrent être une source importante de stress et d'angoisse.

Une étude réalisée auprès de 53 mères a démontré que le stress ressenti par les mères de jumeaux était deux fois plus important que celui ressenti par les mères ayant eu un seul enfant. Les quatre facteurs de stress les plus significatifs mis en évidence sont les suivants :

- Pas de temps pour soi;
- Pas de temps pour chaque jumeau en particulier;
- Manque de sommeil;
- Obligation de quitter le travail¹⁰⁰.

1.3.4.3 Syndrome dépressif

Des chercheurs ont étudié le devenir des mères de triplés un an, deux ans, quatre ans et finalement sept ans après leur naissance. Malgré des circonstances médicales ou sociales favorables, les difficultés psychologiques rencontrées par ces mères demeurent très importantes. La majorité des mères ont rapporté une fatigue considérable, un isolement social par surcroît de travail et manque d'aide, des tensions dans leurs couples et aussi des relations difficiles avec les enfants (difficulté de porter la même attention

¹⁰⁰ Poland et Malmstrom, 2000, p. 125.

aux trois enfants en même temps) jusqu'au risque d'un détachement émotionnel pour certaines. Certaines mères ont été traitées pour dépression (Pons *et al.*, 2000 : 245). Or, il en résulte de la dernière recherche¹⁰¹, qu'après sept ans, 3 mères de triplés sur 11 souffrent toujours de symptômes dépressifs. Une mère de triplés sur deux (6 sur 11), deux fois plus qu'à quatre ans, apprécie son rôle d'éducatrice ainsi que la diminution des tâches matérielles. Bref, on conclue que, bien que la situation semble s'améliorer après sept ans, la souffrance psychologique des mères et la qualité de leurs relations avec leurs enfants demeurent préoccupantes dans une famille sur deux.

1.3.5 Particularités de nature physiologique

1.3.5.1 Séquelles de la grossesse

La plupart des études évoquent la grossesse multiple comme une épreuve marquée de difficultés physiques et psychologiques. D'une part, il y a les complications médicales qui sont beaucoup plus fréquentes durant la grossesse et d'autre part, l'accouchement a plus de chance de se produire par césarienne (Pons *et al.*, 2000)¹⁰². Comme le mentionne Pons : « La réponse maternelle à une grossesse multiple est une exagération de celle observée en présence d'un seul fœtus et d'un seul placenta »¹⁰³.

¹⁰¹ Garel *et al.*, « Les mères de triplés et leurs enfants : Évolution de quatre à sept ans après la naissance », *Gynécologie, Obstétrique & Fertilité*, Vol. 28 (11), pp. 792-797.

¹⁰² Voir également : Groupement de Pédiatres Strasbourgeois, *Impact psychologique des jumeaux sur les enfants et leurs parents* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.pediatres.online.fr/jumeaux.htm>.

¹⁰³ Pons *et al.*, 2000, p. 59.

1.3.5.2 Fatigue

La fatigue physique et nerveuse sont liées d'une part à une surcharge considérable de travail (soins aux nouveau-nés combinés aux tâches matérielles qui s'y rattachent) et d'autre part, à une incapacité de récupérer physiquement (déficit considérable de sommeil). La connaissance scientifique est relativement récente concernant les effets physiologiques de la privation de sommeil. Toutefois, une recherche effectuée sur les effets de la privation de sommeil¹⁰⁴, nous révèle que ceux-ci sont multiples et que leur intensité est fonction de la durée de privation et de l'état de stress du sujet. Ainsi, on observe les manifestations suivantes : troubles de l'humeur¹⁰⁵, instabilité psychomotrice¹⁰⁶, troubles de la sphère visuelle¹⁰⁷, troubles somesthésiques¹⁰⁸, troubles auditifs¹⁰⁹, désorganisation de la pensée¹¹⁰, syndrome végétatif¹¹¹ et finalement, perception temporelle modifiée¹¹².

¹⁰⁴ Jean-Louis Valatx, « La privation du sommeil », *Médecine et hygiène*, 1988 (consultation le 2 avril 2006) : http://sommeil.univ-lyon1.fr/articles/valatx/mh_88/print.html.

¹⁰⁵ Se caractérise par une irritabilité et une irascibilité croissantes, une alternance rapide (quelques minutes) d'euphorie et de dépression et parfois avec une indifférence à l'environnement avec le désir de rester seul. (*Ibid.*, p.3).

¹⁰⁶ La personne ne peut rester immobile. Elle éprouve le besoin de se déplacer, de changer de place, de position (debout, assis). De ce fait, elle a de la difficulté à fixer son attention. (*Ibid.*, p.3).

¹⁰⁷ Sont multiples et variés : sensation de brûlure, de picotements oculaires; le sujet voit du brouillard autour des lumières; changement de forme des objets et hallucinations vraies. (*Ibid.*, pp.3-4).

¹⁰⁸ Dysesthésies : la personne perçoit des fourmillements des extrémités (mains, pieds). Au niveau de la face, elle a l'impression d'avoir un chapeau très serré. (*Ibid.*, p. 4).

¹⁰⁹ Le sujet entend des bruits paraissant lointains (sifflements, cloches). (*Ibid.*, p. 4).

¹¹⁰ Se caractérise par un ralentissement de l'idéation entraînant une parole lente et basse, des difficultés à trouver le mot correct, une suggestibilité accrue et des oublis des faits récents : il existe une certaine amnésie antérograde. (*Ibid.*, p. 4).

¹¹¹ Il est possible d'observer une tachycardie modérée et une hyperthermie (38°- 38°5). De plus, l'augmentation de la sensation de faim entraîne une hyperphagie. Des céphalées, des gastralgies, une augmentation de la libido peuvent être observées. (*Ibid.*, p. 4).

¹¹² Tantôt le sujet croit que le temps passe vite, tantôt il le croît ralenti. (*Ibid.*, p. 4).

Une étude réalisée en 1983¹¹³, démontre qu'une mère de triplés de six mois gère environ 197,5 heures par semaine (une possibilité réelle de 168 heures) entre elle et une aide familiale pour s'occuper de ses enfants et de sa maisonnée. Ce calcul n'inclue pas du temps pour dormir, manger, s'habiller, se doucher, se détendre ou encore simplement, discuter avec son conjoint.

1.3.6 Particularités de nature économique¹¹⁴ et financière¹¹⁵

1.3.6.1 Perte et/ou diminution d'un revenu vs augmentation des dépenses

L'arrivée simultanée de plusieurs nouveau-nés au sein d'une famille engendre des dépenses matérielles considérables. En effet, l'ajout de deux, trois ou quatre enfants dans une famille peut obliger dans certains cas à un déménagement, à des travaux de réaménagement ou encore, à un changement de véhicule. Bref, des dépenses considérables en raison de l'accroissement soudain de la famille. En parallèle à ce surcroît de dépenses, il y a diminution et/ou perte d'un revenu familial car la femme doit cesser ses activités professionnelles pour un certain temps.

¹¹³ Naissances Multiples Canada, *Renseignements et statistiques sur les naissances multiples* (consultation le 2 avril 2006) :

http://www.multiplebirthscanada.org/english/documents/factsheets/facts_and_figures_french.pdf , p. 2.

¹¹⁴ **Économique** : Signifie ici l'ensemble des activités économiques qui peuvent avoir une influence sur les coûts générés par l'arrivée de multiples : Arrêt de travail, inflation, fiscalité, etc..

¹¹⁵ **Financière** : Signifie ici l'ensemble des ressources pécuniaires du couple, de leur capacité à affronter le surplus de dépenses occasionnées par l'arrivée de multiples : Salaire, liquidité, Fonds, etc..

Au Québec, il existe trois programmes gouvernementaux distincts qui assurent à la femme un remplacement partiel de son revenu de travail pendant un certain laps de temps. Cependant, l'accessibilité à ces programmes n'est pas universelle; elle est établie selon des critères bien définis (statut d'emploi, heures travaillées, revenu familial, etc.). Voici une brève présentation de ces trois programmes gouvernementaux en matière de congés parentaux :

*Le programme fédéral de l'assurance emploi*¹¹⁶ est administré par le ministère des Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). Il est le principal programme d'indemnisation en matière de congés parentaux. La prestation *maternité* est versée à la mère après un délai de carence de deux semaines. Elle est d'une durée maximale de 15 semaines. La mère doit avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours de l'année précédente (a pour effet d'exclure un % important de travailleuses, exemples : travailleuse autonome, temps partiel, etc.). La prestation *parentale* est versée aux parents pendant une période maximale de 35 semaines. Les mêmes critères s'appliquent concernant l'admissibilité à ces prestations. En général, le montant de la prestation correspond à 55 % du revenu moyen assurable avec un plafond hebdomadaire à 413 \$ qui signifie environ 39 000 \$ annuellement. Le paiement et la durée des prestations *maternité et parentale* sont les mêmes nonobstant le type de grossesse (unique, gémellaire, triple, etc.). Cependant, depuis janvier 2006, ce programme a été remplacé par le *nouveau Régime québécois d'assurance parentale*¹¹⁷

¹¹⁶ RHDCC, *Assurance-emploi et prestations de maternité, parentales et de maladie* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/tyt-gxr.shtml>.

¹¹⁷ MESS, *Régime québécois d'assurance parentale* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.rqap.gouv.qc.ca/index.asp> .

qui se veut plus accessible et plus généreux. En effet, les travailleurs autonomes ainsi que les travailleurs à temps partiel sont maintenant couverts par ce nouveau régime (revenu assurable 2 000 \$ et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées). De plus, le délai d'attente de deux 2 semaines est supprimé et les prestations maternité ainsi que parentales sont bonifiées (70 % ou 75 % du revenu hebdomadaire moyen selon l'option choisie : régime de base ou régime particulier). Finalement, ce qui distingue particulièrement ce nouveau régime, c'est l'ajout d'une prestation paternité de 5 semaines réservée exclusivement aux nouveaux papas (non transférable à la maman). Comme pour l'ancien programme, aucune particularité dans le nouveau Régime ne concerne les naissances multiples; pourtant celles-ci existent dans d'autres pays¹¹⁸. Le tableau 17 qui suit nous présente les principales distinctions entre l'ancien programme et le nouveau Régime québécois d'assurance parentale et le tableau 18 à la page 66 nous indique les modalités de ce dernier selon l'option choisi du régime.

¹¹⁸ Voir l'Annexe E pour une Synthèse des congés parentaux dans différents pays. Plus précisément, on remarque que la France tient compte du nombre d'enfant et du type de grossesse dans l'établissement de la durée du congé maternité. Ainsi, le congé maternité est de 26 semaines plutôt que 16 semaines s'il s'agit du 3^{ième} enfant dans la famille et respectivement le congé est de 34 et 46 semaines s'il s'agit de jumeaux et de triplés ou plus.

TABLEAU 17 : Les Régimes d'assurance parentale

| | Régime canadien | Régime québécois |
|---|------------------------|---|
| Nombre d'heures travaillées requises | 600 | Aucun |
| Revenu minimum | 4 470 \$ * | 2 000 \$ |
| Revenu maximum assurable** | 39 000 \$ | 57 500 \$ |
| Travailleurs autonomes | Non admissibles | Admissibles |
| Délai de carence | Deux semaines | Aucun |
| Prestation de paternité | Aucune | Cinq semaines |
| Pourcentage du salaire versé | 55 % | 70 % - 75 % selon l'option choisie |

* Le régime fédéral repose sur un nombre d'heures travaillées et non sur le revenu gagné. Le montant indiqué dans notre tableau correspond à la rémunération de 600 heures travaillées au salaire horaire minimum de 7,45 \$ en vigueur au Québec depuis mai 2004.

** Dans le régime québécois, le revenu maximum assurable correspond à celui de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). L'an prochain, on prévoit qu'il s'établira à 57 500 \$.

Source : Emploi, Solidarité Sociale et Famille Québec cité dans : Le journal *Les AFFAIRES* du 19 mars 2005, « Actualité et Analyse », p. 9.

**TABLEAU 18 : Le Régime québécois d'assurance parentale
(Options : Régime de base / Régime particulier)**

| Types de prestations | Régime de base | | Régime particulier | |
|----------------------|---|--|---|--|
| | Nombre maximal de semaines de prestations | Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen | Nombre maximal de semaines de prestations | Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen |
| Maternité | 18 | 70 % | 15 | 75 % |
| Paternité | 5 | 70 % | 3 | 75 % |
| Parentales | 7 | 70 % | 25 | 75 % |
| | 25 (7+25=32) | 55 % | | |
| Adoption | 12 | 70 % | 28 | 75 % |
| | 25 (12+25=37) | 55 % | | |

Source : MESS, *Régime québécois d'assurance parentale* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.rqap.gouv.qc.ca/souple/index.asp>

Le programme d'allocation de maternité du Québec (PRALMA) relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec (MESS). Il a été instauré pour suppléer au délai de carence de deux semaines imposé par le régime fédéral d'assurance emploi. Ce programme offre une allocation unique de maternité de 360 \$ à la mère admissible d'une part, à l'assurance emploi et d'autre part, ayant un revenu familial inférieur à 55 000 \$ / an. Toutefois, ce programme n'existe plus depuis l'arrivée du nouveau Régime québécois d'assurance parentale puisqu'il n'y a plus maintenant de délai de carence.

*Le programme pour une maternité sans danger (retrait préventif)*¹¹⁹ est administré par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Il s'agit d'un programme de nature préventive qui vise à protéger la travailleuse enceinte ou l'enfant à naître. Ainsi, si la travailleuse travaille dans des conditions dangereuses pour sa santé ou pour celle de l'enfant à naître, elle a le droit d'être affectée à d'autres tâches ne comportant pas de dangers. Si cela s'avère impossible, celle-ci a le droit de cesser de travailler temporairement et de recevoir des indemnités de la CSST. Les mêmes dispositions s'appliquent pour la travailleuse qui allaite son enfant. Les prestations versées correspondent à 90 % du revenu net.

La compensation offerte pour les congés parentaux dans le cadre du régime de l'assurance emploi s'avère insuffisante puisque plusieurs parents ne profitent pas du congé maximal d'un an en raison de l'insuffisance des revenus (Tremblay, 2004 : 243). Une antinomie est souvent mentionnée concernant le caractère discriminatoire de la compensation financière octroyée aux futures mères (55 %) comparativement à celle versée aux accidentés du travail ou de la route (90 % ou plus).

¹¹⁹ CSST, *Programme « Pour une maternité sans danger » (Retrait préventif)* (consultation le 2 avril 2006) : http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?dossier=3967&table=0 .

Une enquête réalisée auprès de 315 personnes (Vandelac et Tissot, 1999) montre que les congés actuels sont si insuffisants que les parents sont contraints d'en prendre d'autres à leurs frais. L'extension du congé parental à un an depuis 2001, accorde peut-être plus de temps aux parents mais en contrepartie elle a pour effet d'appauvrir davantage ces familles.

1.3.6.2 Coût de multiples vs coût de singleton

Les dépenses inhérentes à l'acquisition du matériel de base pour l'accueil d'un nouveau-né et le coût mensuel à prévoir concernant les soins élémentaires à dispenser se multiplient selon le nombre de nouveau-nés. Le tableau 19 nous présente une comparaison des coûts selon le type de naissance. Cette présentation a été construite à partir de données factuelles uniquement dans le but de démontrer de façon rationnelle la nature de l'investissement et les coûts mensuels rattachés aux types de naissance. Les chiffres présentés dans ce tableau sont très conservateurs. En effet, le matériel et les soins de base indiqués sont très limitatifs¹²⁰.

¹²⁰ Voir à ce sujet : Naissances Multiples Canada, *Vêtements et équipements* où on y retrouve une liste de suggestion pour les vêtements et l'équipement nécessaires pour des naissances de jumeaux et de triplés (consultation le 2 avril 2006) : http://www.multiplebirthscanada.org/english/documents/factsheets/vetements_equipement.pdf).

**TABLEAU 19 : Investissement et coût mensuel par type de naissances
(De 0 à 12 mois)**

| | Singleton | Jumeaux | Triplés |
|---------------------|---|--|---|
| Matériel de base | Une couchette : 400 \$ ¹²¹ Un matelas : 80 \$ ¹²² Literie : 130 \$ ¹²³ Une table à langer avec matelas : 300 \$ ¹²⁴ Une poussette : 200 \$ ¹²⁵ Un siège d'auto* : 120 \$ ¹²⁶ Un parc : 160 \$ ¹²⁷ Une layette ¹²⁸ : 50 \$ ¹²⁹ | Deux couchettes : 800 \$ Deux matelas : 160 \$ Literie : 260 \$ Une table à langer avec matelas : 300 \$ Poussette double : 300 \$ ¹³⁰ Deux sièges d'auto : 240 \$ Un parc : 160 \$ Deux layettes : 100 \$ | Trois couchettes : 1200 \$ Trois matelas : 240 \$ Literie : 390 \$ Une table à langer avec matelas : 300 \$ Poussette triple : 1 038 \$ ¹³¹ Trois sièges d'auto : 360 \$ Un parc : 160 \$ Trois layettes : 150 \$ |
| Sous total : | 1 440 \$ | 2 320 \$ | 3 838 \$ |

¹²¹ Catalogue *SEARS*, Automne-Hiver 2005, p. 484.

¹²² *Ibid.*, p. 488.

¹²³ *Ibid.*, p. 486. Comprend 1 douillette, 1 drap-housse et 1 bordure de protection.

¹²⁴ *Ibid.*, p. 484 et 488.

¹²⁵ *Ibid.*, p. 508

¹²⁶ *Ibid.*, p. 509.

* Précisons ici que ce siège est conforme pour un bébé de 5 à 22 livres. Une fois ce poids atteint, le siège doit être remplacé par un autre siège d'auto pour un bébé de 22 à 40 livres (129.99 \$) et finalement, un troisième siège d'auto sera nécessaire pour un enfant de 40 à 80/100 livres (59.99 \$). Toutefois, il existe des combinés 3-en-1 (199.99 \$) ou encore 2-en-1 (159.99 \$) concernant les sièges d'auto. L'inconvénient du 3-en-1 est que le siège ne peut servir de siège d'appoint en raison de son caractère fixe. Donc, avantageux en terme de coût mais désavantageux en terme de commodité.

¹²⁷ *Ibid.*, p. 498.

¹²⁸ Comprends une lingerie de base nécessaire pour un nouveau-né (1 pyjama, 2 camisoles, 1 bonnet, 2 bavoirs, 1 couverture en flanellette, 2 débarbouillettes, 1 serviette à capuchon).

¹²⁹ Catalogue *SEARS*, Automne-Hiver 2005, p. 483.

¹³⁰ *Ibid.*, p. 506.

¹³¹ L'annuaire du commerce en ligne : Webmarchand.com, *Poussette triple*, DOMINO INGLESINA (consultation le 2 avril 2006):

http://www.webmarchand.com/a/liste_produit/idx/6072202/mot/Poussette_triple/liste_produit.htm.

| | Singleton | Jumeaux | Triplés |
|---|---|---|---|
| Soins de base (un mois) | Lait ¹³² : 144 \$ Couches ¹³³ : 67 \$ Total : 211 \$ | Lait : 288 \$ Couches : 133 \$ Total : 421 \$ | Lait : 431 \$ Couches : 200 \$ Total : 631 \$ |
| Total jusqu'aux 12 ^{ième} mois de l'enfant | 144 \$ x 12 = 1 728 \$ 67 \$ x 12 = 804 \$ 2 532 \$ | 288 \$ x 12 = 3 456 \$ 133 \$ x 12 = 1 596 \$ 5 052 \$ | 431 \$ x 12 = 5 172 \$ 200 \$ x 12 = 2 400 \$ 7 572 \$ |
| Grand Total: | 3 972 \$ | 7 372 \$ | 11 410 \$ |

Notes : (1) Dans le but de faire une présentation plus agréable, nous avons arrondi les prix. Ainsi, nous avons indiqué 400 \$ plutôt que d'inscrire le prix réel de 399.99 \$.

(2) Les prix indiqués ne comprennent pas la ou les taxes.

¹³² Actuellement, il existe sur le marché une multitude de préparations lactées en fonction des particularités et/ou intolérances spécifiques d'un nouveau-né. Ainsi, le coût peut varier considérablement selon les spécificités du nourrisson mais pour les besoins de la démonstration nous avons indiqué un coût moyen de base. (Nestlé, Bon Départ, contenant 900 grammes à 20. 97 \$. **Source** : *Circulaire Jean Coutu*, 22 au 28 octobre 2005, p. 11). **Calcul** : 1 contenant 900 g = 35 biberons. Donc, singleton : 240 biberons/ mois divisé par 35 biberons = 6.85 contenants/ mois X 20.97 \$ = 143.79 \$. Jumeaux : 480 biberons/ mois = 13.71 contenants = 287.58 \$. Triplés : 720 biberons/ mois = 20,57 contenants = 431.38 \$.

¹³³ En moyenne, on calcule huit changes par jour pour un nouveau-né, c'est-à-dire un change à chaque biberon/tétée. Le nombre de couches dans un paquet varie selon le poids du nourrisson. Ainsi, pour une même marque (Huggies), on retrouve 84 couches dans un paquet pour bébé de 8-14 livres, 72 couches pour bébé de 12-18 livres et finalement, 60 couches pour bébé de 16-28 livres. Le prix est toujours le même (19.99 \$) quelle que soit la quantité de couches dans un paquet. Pour les fins de l'exercice, nous avons comptabilisé le coût avec une moyenne de 72 couches par paquet. (Huggies, 19.99 \$. **Source** : *Jean Coutu* : www.jeancoutu.com). **Calcul** : 1 paquet = 72 couches. Donc, singleton : 240 couches/mois divisé par 72 couches = 3.33 paquets/mois X 19.99 \$ = 66.63 \$. Jumeaux : 480 couches/ mois = 6.66 paquets = 133.26 \$. Triplés : 720 couches/ mois = 10 paquets = 199.99 \$.

1.3.6.3 Dépenses importantes vs situation financière précaire

Le budget familial se retrouve complètement déstabilisé. Les nombreuses dépenses liées directement à cette naissance multiple (changement de résidence, de voiture, achat de matériel et dépenses mensuelles pour l'achat de couches et lait) sont autant d'éléments à considérer et à évaluer pour ces familles. Cette simultanéité des charges financières combinées à des dépenses importantes dans un court laps de temps peut engendrer des difficultés ou même, une situation financière précaire pour certaines familles.

Il existe au Québec un programme administré par le Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)¹³⁴ qui accorde une aide financière aux familles dont la mère donne naissance à des triplés ou à des quadruplés. Cette subvention constitue une mesure de soutien pour permettre à ces parents de multiples de faire face à l'accroissement soudain et important des charges financières résultant de cette naissance. Ainsi, un montant de 6 000 \$ est versé pour des triplés et un montant de 8 000 \$ pour des quadruplés. Un montant de 2 000 \$ est accordé pour chaque naissance multiple supplémentaire. Pour recevoir la subvention, les enfants doivent être vivants lors de leur sortie du Centre hospitalier.

¹³⁴ MSSS, *Subvention aux naissances multiples : Aide financière accordée aux parents de triplés et de quadruplés* (consultation le 2 avril 2006) : http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?dossier=1649&table=0.

Cependant, aucune mesure et/ou programme ne s'appliquent spécifiquement aux familles de jumeaux. Elles sont des familles *oubliées* dans l'élaboration de politiques publiques. Les prestations familiales de la Régie des rentes du Québec¹³⁵ et la prestation fiscale canadienne pour enfants¹³⁶ sont des prestations qui sont versées aux familles selon leur revenu familial, le nombre d'enfants et leur âge, leur situation familiale et la déduction pour les frais de garde et ce, sans particularités quelconques pour des familles de multiples.

Le Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille dans le cadre de son programme d'Assistance emploi (Aide Sociale) accorde certaines prestations spéciales supplémentaires pendant la durée de la grossesse¹³⁷ et pour l'allaitement¹³⁸.

1.3.6.4 Dépenses considérables pour la collectivité vs soins coûteux

Selon une étude américaine¹³⁹, les coûts médicaux associés aux naissances multiples (évaluation sans complication) sont de 37 947 \$ pour des jumeaux, 109 765 \$ (US) pour des triplés comparativement à 9 845 \$ pour un singleton. D'après une autre

¹³⁵ RRQ, *La Régie des rentes du Québec et les prestations familiales* (consultation le 2 avril 2006) : http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/prestations_familiales/.

¹³⁶ Canada, *Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE)*, (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.cra-arc.gc.ca/benefits/cctb/menu-f.html>.

¹³⁷ Il s'agit d'une prestation spéciale de grossesse de 55 \$ par mois qui s'ajoute à la prestation mensuelle régulière. (MESS, (consultation le 2 avril 2006)) : http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?dossier=3775&table0).

¹³⁸ Il s'agit d'une prestation spéciale d'allaitement de 55 \$ par mois versée à la mère qui allaite son enfant (jusqu'au moment où l'enfant aura atteint l'âge de un an) **ou** un soutien financier pour l'achat de préparations lactées (valable de 9 à 12 mois). (MESS, (consultation le 2 avril 2006)) : http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?dossier=6820&table=0).

¹³⁹ Callahan *et al.*, 1994, p. 6.

source, on évalue les coûts des services médicaux à approximativement 130 000 \$ lorsqu'il s'agit d'une paire de jumeaux nés prématurément (de la naissance jusqu'au congé de l'hôpital)¹⁴⁰. De même, d'autres estiment que les coûts reliés à chaque bébé prématuré d'un poids insuffisant à la naissance s'élèvent pour toute la vie à environ 675 000 \$¹⁴¹. Pour conclure, mentionnons que les multiples requièrent habituellement plus de soins intensifs et un séjour plus long en milieu hospitalier et sont davantage prédisposés à développer des troubles chroniques nécessitant des soins de longue durée¹⁴².

1.3.7 Particularités de nature psychosociale

Nous retrouvons dans cette section quatre particularités propres aux familles ayant vécu une naissance multiple. La première, la *simultanéité des charges* est sans contredit l'attribut qui définit le plus adéquatement l'expérience d'une naissance multiple. La deuxième réfère à un contexte d'obligation d'arrêt de travail prolongé pour des raisons d'ordre médical (repos prophylactique) ou d'ordre pratique et/ou économique. Finalement, les deux dernières se rapportent aux difficultés liées au gardiennage et à la logistique du retour au travail.

¹⁴⁰ Naissances multiples Canada, *Renseignements et statistiques sur les naissances multiples* (consultation le 2 avril 2006) :

http://www.multiplebirthscanada.org/english/documents/factsheets/facts_and_figures_french.pdf, p.1

¹⁴¹ La coalition d'Ottawa pour la prévention de l'insuffisance de poids à la naissance, *Effet de l'insuffisance de poids à la naissance sur la collectivité* (consultation le 2 avril 2006) :

http://www.successby6ottawa.ca/lbwfpn/francais/community_effects.html

¹⁴² Barret *et al.*, 2000, p. 11.

1.3.7.1 *Simultanéité des charges*

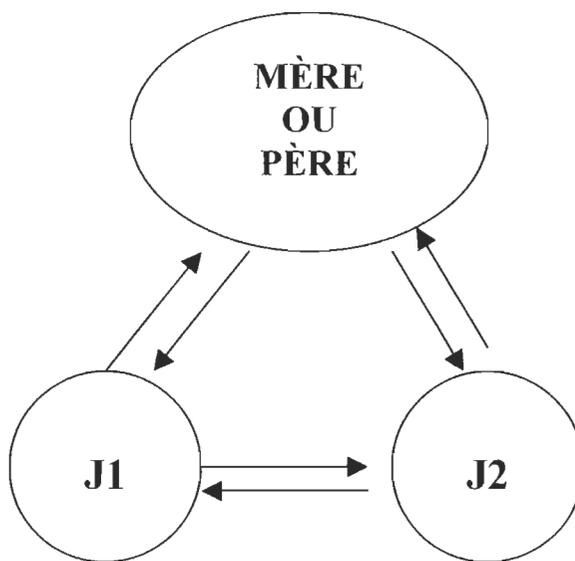
Ce concept de *simultanéité des charges* est la principale particularité de nature psychosociale ainsi que la plus importante caractéristique qui s'applique aux familles ayant vécu une naissance multiple. Rappelons que comme mentionné précédemment, ce concept ne couvre pas uniquement les charges financières mais il couvre également les charges éducatives, les charges d'entretien, la fatigue cumulée, etc.

Depuis 1979, la Fédération Nationale « *Jumeaux et plus, l'Association* »¹⁴³ défend ce concept de simultanéité des charges. La charge supportée par les parents de multiples est toujours une charge *maximale* sans effet de montée progressive (arrivée de 2-3 bébés dans le même espace-temps plutôt que de vivre l'arrivée d'un premier bébé suivie d'un deuxième après un certain laps de temps et finalement, un troisième après encore, un certain espace-temps) ou de redescente graduelle (les 2-3 enfants vont vivre en même temps : les coliques, les percées de dents, les maladies infantiles, l'entraînement à la propreté, l'entrée scolaire, l'adolescence, etc.) Cette coexistence gémellaire ou multiple génère une dynamique relationnelle différente puisque les multiples sont généralement *tous et toujours* (à moins de particularités chez l'un des enfants) au même stade/niveau de développement que ce soit du point de vue physique et moteur, cognitif, de la personnalité ou encore social. De plus, dans la mesure ou nous en savons encore bien peu au sujet des particularités du lien gémellaire (jumeaux monozygotes / jumeaux

¹⁴³ Née de 6 familles en 1979, la fédération compte, au 20 juin 2003, 15 000 familles réparties dans 64 associations Départementales sur tout le territoire Français. Ces associations ont pour but l'entraide morale et matérielle des parents de jumeaux, triplés et plus dans leurs difficultés quotidiennes (Pons *et al.*, 2000 : 289) et voir également *Jumeaux et plus, L'Association* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.jumeaux-et-plus.asso.fr>.

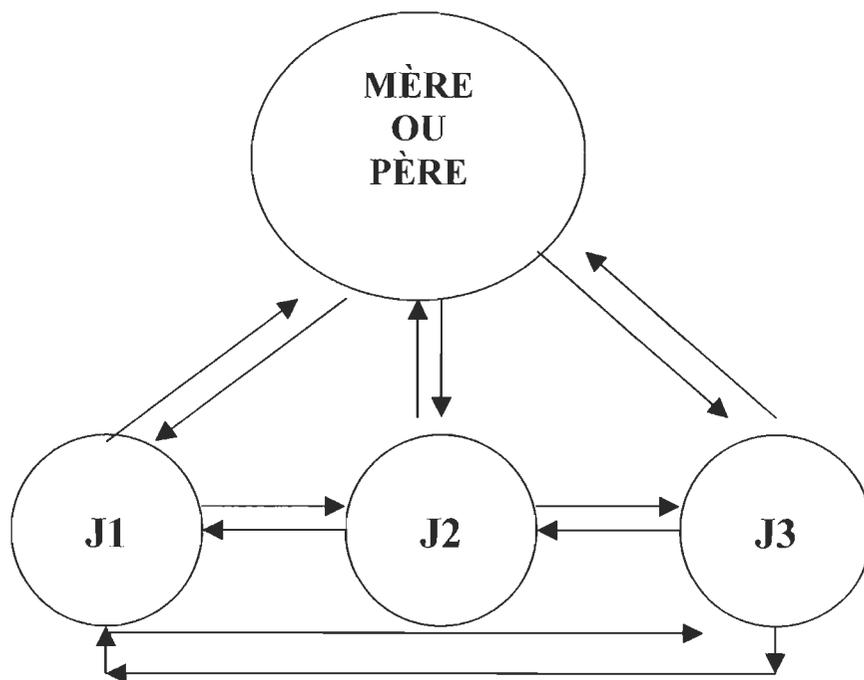
dizygotes), cela a pour effet de complexifier davantage le contexte. En effet, dès la naissance, l'environnement émotionnel d'un jumeau est différent d'un singleton car celui-ci développera simultanément des liens affectifs avec ses parents et avec son ou ses jumeaux (voir la figure 9). Donc, le parent tout en développant sa propre relation dyadique avec ses enfants doit également gérer leurs relations réciproques entre eux. Ainsi, plus le nombre de jumeaux est élevé, plus la situation semble devenir complexe (voir figure 10).

FIGURE 9 : Relations triangulaires entre les jumeaux et leurs parents¹⁴⁴



¹⁴⁴ Leroy, 1995, p. 180.

FIGURE 10 : Relations triangulaires entre les triplés et leurs parents

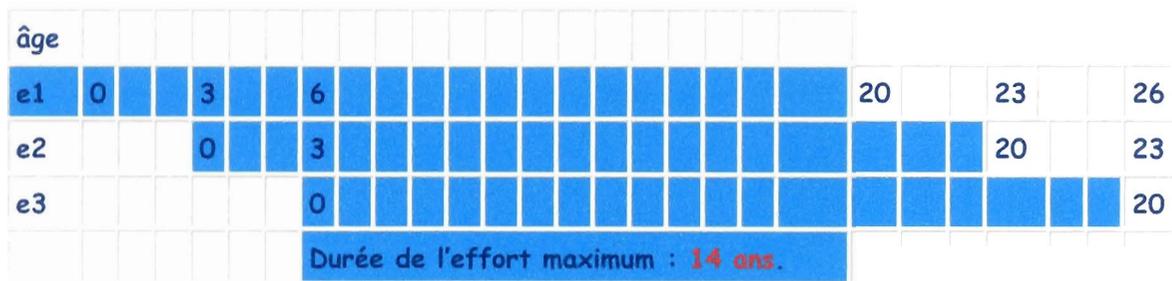


Bref, pour illustrer ces fondements théoriques, « *L'Association des jumeaux et plus* »¹⁴⁵ propose cette présentation schématique (voir figure 11). Ce schéma fait ressortir l'absence d'effet de gradation et/ou de dégradation. Bref, on remarque pour les parents de multiples une durée de l'effort maximum constant comparativement à une gradation (progression par intervalle) des efforts pour les autres familles.

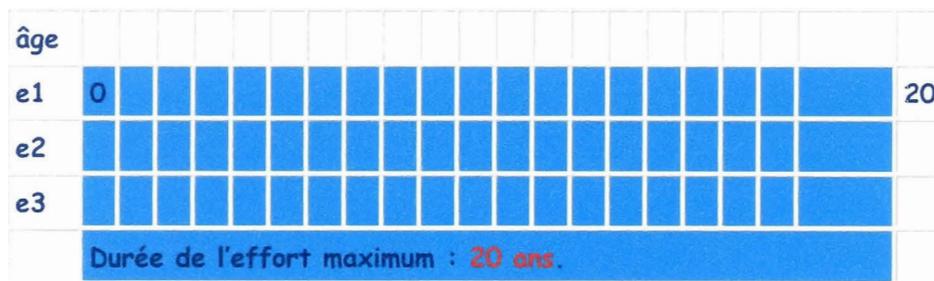
¹⁴⁵ Voir *Jumeaux et plus, L'Association* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.jumeaux-et-plus.asso.fr>

FIGURE 11 : Schéma représentatif de la simultanéité des charges, (Exemples) ¹⁴⁶

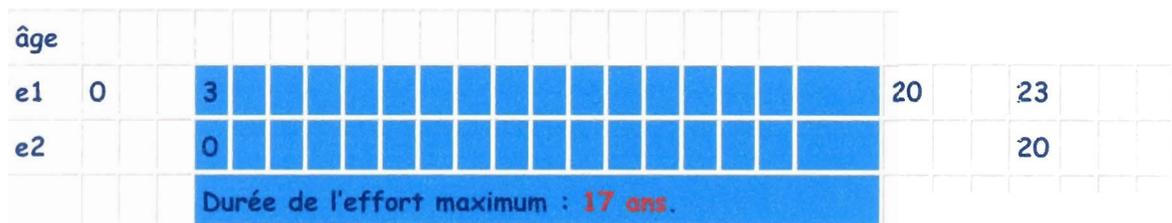
- Famille ayant *trois enfants nés à trois ans d'intervalle* :



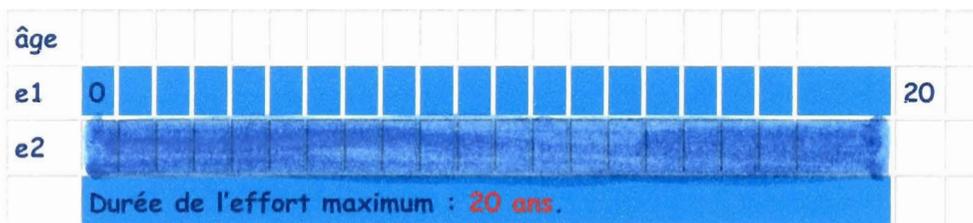
- Famille ayant des *triplés* :



- Famille ayant *deux enfants nés à trois ans d'intervalle* :



- Famille ayant des *jumeaux* :



Légende : e1 : enfant 1 e2 : enfant 2 e3 : enfant 3

Note : Pour cette présentation schématique, ils ont fixé arbitrairement un âge d'acquisition à 20 ans.

¹⁴⁶ Pons *et al.*, 2000, p. 290-291.

Comme Pronovost le mentionnait dans un Colloque en mai 2005 :

L'âge des enfants, bien plus que le degré de scolarité ou le revenu familial, est la variable la plus importante quant au temps que l'on consacre aux enfants; il détermine l'usage que l'on fait de son temps libre, ou même le temps dont on dispose pour le sommeil. Le fait d'avoir des enfants en bas âge introduit une contrainte ou un déplacement importants dans l'organisation du budget-temps hebdomadaire des parents. (...) Dès lors que les enfants vieillissent, le couple réaménage son temps, les conjoints en profitant pour allouer davantage de temps à leur propre couple. Lorsque leurs enfants ont atteint l'âge de 15 ans, le budget-temps des parents ressemble à celui de couples sans enfants. (...) Ce sont les enfants qui déterminent avant tout autre facteur l'organisation et la répartition de l'agenda des familles.¹⁴⁷

Finalement, dans un article du Magazine *Jumeaux Infos*¹⁴⁸ intitulé : « L'effet triplés : quand trois diffère de 1+1+1 », l'auteur énonce : *L'arithmétique que nous avait enseignée le maître d'école est dépassée par l'effet triplés. Avec trois enfants du même âge, ce n'est pas trois fois plus de bonheur, ni trois fois plus de problèmes, ce serait trop simple ! Non, les événements sont amplifiés de manière exponentielle par cette hydre particulière....*

¹⁴⁷ Gilles Pronovost, *Les valeurs familiales et les rapports au temps*, Colloque « Regards sur la diversité de la famille : mieux comprendre pour mieux soutenir ». Organisé par le Conseil de la famille et de l'enfance du Québec, 10 et 11 mai 2005. Voir (consultation le 2 avril 2006) : http://agora.qc.ca/colloque/cfe2005.nsf/Conferences/Les_valeurs_familiales_et_les_rapports_au_temps.

¹⁴⁸ François Nicolas, « L'effet-triplés : Quand trois diffère de 1+1+1 ». *Jumeaux Infos : Le magazine des parents de jumeaux, triplés, quadruplés ou plus*, n° 1, mai 2000, p.1.

1.3.7.2 Arrêt de travail prolongé

Les femmes qui vivent une grossesse multiple doivent arrêter de travailler beaucoup plus tôt afin de prévenir entre autre, les risques d'accouchement prématuré¹⁴⁹. De plus, pour des raisons pratiques et/ou économiques, suite à une naissance multiple, une femme peut retarder son retour au travail aussi bien qu'elle peut décider de ne pas y retourner après son congé parental. En effet, des difficultés liées au gardiennage (disponibilité / coût) ainsi que des difficultés se rattachant au milieu de travail (manque de flexibilité et/ou de souplesse dans l'organisation et dans l'horaire de travail) peuvent l'amener à faire le **choix** d'un arrêt beaucoup plus long.

1.3.7.3 Difficultés liées au gardiennage

Il existe au Québec des services de garde subventionnés (CPE)¹⁵⁰ communément appelés les garderies à 7 \$ pour les enfants de moins de cinq ans. Cependant, l'accès à ces services est plutôt limité. Présentement, la moitié seulement des enfants du Québec bénéficie de ces services. Le tarif à 7 \$ représente seulement 14 % du coût réel, qui lui, est d'environ 50 \$¹⁵¹. On prévoit qu'en 2006, 200 000 places seront disponibles permettant ainsi l'atteinte de l'équilibre entre l'offre et la demande (MESSF, 2004 : 36). En conséquence, s'il est difficile pour un parent d'avoir accès à ces services pour

¹⁴⁹ SOGC , Grossesse : *Naissances multiples* (consultation le 2 avril 2006) : http://www.sogc.org/health/pregnancy-multiple_f.asp#babies.

¹⁵⁰ CPE : Centres de la petite enfance (Institution ou milieu familial).

¹⁵¹ Conseil de la Famille et de l'enfance, 2004a, p. 32.

un enfant, il est encore plus ardu d'y avoir accès pour **plusieurs** en même temps. La difficulté s'accroissant davantage avec le bas âge des enfants (moins de 18 mois).

1.3.7.4 Difficultés liées au retour au travail

Bien qu'il existe plusieurs mesures directes et indirectes dans nos lois du travail¹⁵² ainsi que dans certaines de nos conventions collectives en vigueur au Québec¹⁵³, tous les milieux de travail ne sont pas rendus au même point dans la mise en place et surtout, dans l'application de politiques et de pratiques favorables à la famille¹⁵⁴. D'ailleurs, la remise des prix **ISO familles**¹⁵⁵ (concours organisé par le Conseil du statut de la femme en collaboration avec différents partenaires) vise d'une part, à faire connaître les initiatives pro-conciliation mises en places par des organisations québécoises et d'autre part, à les récompenser publiquement pour leurs efforts consacrés à l'implantation de moyens/mesures pour faciliter la conciliation famille-travail.

¹⁵² Citons : La **Loi sur les normes du travail** (L.R.Q., c. N-1.1) avec le congé maternité et parental ainsi que les absences pour événements familiaux ou obligations familiales. (Voir : Commission des normes du travail, *Absences et congés pour raisons familiales ou parentales* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/normes/familiaux.asp>). De même, les dispositions permettant le refus de travailler au-delà des heures habituelles de travail en raison d'obligations familiales (Voir *Ibid.*, *Pratiques Interdites* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/recours/pratiques.asp>).

¹⁵³ De nombreuses dispositions relatives à la famille (congé parental, horaires flexibles, temps partiel sur une base volontaire, aménagement du temps de travail, etc.) se retrouvent maintenant dans les conventions collectives. (Voir : Ministère du travail, *La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : Quelques exemples de dispositions de conventions collectives en vigueur*, juillet 2005, (consultation le 2 avril 2006) : http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/conciliation_travail_famille/CTF.pdf et également, MESSF, *La conciliation travail-famille dans les conventions québécoises : Secteurs publics, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, secteurs universitaire et municipal*, Octobre 2003, 47 p.).

¹⁵⁴ DRHC *et al.*, 2001, pp. 55-57.

¹⁵⁵ En 2001, les prix **ISO familles** ont récompensé sept milieux de travail et en 2002-2003, douze organisations ont reçu des prix d'excellence. (Conseil du statut de la femme, *Les organisations Lauréates 2002-2003* et *Les organisations Lauréates 2001* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.csf.gouv.qc.ca/fr/isofamilles/>). Pour une synthèse des organisations Lauréates ainsi que de leurs mesures gagnantes voir l'**Annexe F**.

Selon de récentes enquêtes, les individus désirent des mesures diversifiées qui se modifient au fil des ans, en fonction de l'âge des enfants et aussi en fonction des besoins de leurs parents vieillissants (MESSF, 2004 : 55). Bref, des mesures qui s'inscrivent dans une perspective de cycle de vie (les besoins varient avec l'âge des enfants ainsi qu'avec l'âge des parents).

De plus, selon une étude¹⁵⁶, le soutien du supérieur serait le facteur déterminant le plus important pour faciliter la conciliation famille-travail. D'autres facteurs comme une culture organisationnelle plus conciliante et tolérante ainsi qu'une organisation du travail plus souple¹⁵⁷ sont également mentionnés.

La conciliation famille-travail exige donc, la mise en place de politiques du travail ainsi que de mesures incitatives en faveur de changements majeurs dans l'organisation du travail. On doit absolument déconstruire de vieilles mentalités pour en construire de nouvelles dans une perspective d'intégrer les deux sphères de vie.

¹⁵⁶ Tremblay, 2003d, p. 4.

¹⁵⁷ La flexibilité des horaires de travail et les congés pour obligations familiales sont mentionnés comme étant des solutions gagnantes. (CCDS, *Travail, famille et collectivité : Questions clés et orientations pour la recherche à venir* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=/fr/pt/psait/ctv/tfc/01presentation.shtml&hs=wnc>)

Les soins à offrir aux familles de multiples sont complexes et un certain nombre de facteurs médicaux, financiers, sociaux et éthiques sont en cause. Comme mentionné précédemment, de façon spécifique, insuffisamment et faiblement nos législations du travail ainsi que nos conventions collectives supportent adéquatement ces familles. En effet, les mêmes règles, normes, dispositions s'appliquent à ces familles autant qu'à celles qui accueillent un singleton.

Pour conclure cette partie, nous citons de nouveau l'une des douze recommandations énoncées dans la déclaration de consensus de la Société des obstétriciens et gynécologues du Canada (SOGC) émise en août 2000 concernant la prise en charge des grossesses gémellaires (Rapport sur l'impact des grossesses gémellaires). En effet, malgré qu'il ait été abondamment démontré que les coûts financiers, émotionnels et sociaux qu'entraînent ces grossesses sont bien plus élevés que ceux des grossesses simples, la SOGC déplore la non-reconnaissance des gouvernements et de la société en général par rapport aux particularités liées à ces grossesses¹⁵⁸. Ainsi, la recommandation 2 stipule :

Les prestataires de soins de santé communautaire, aux niveaux fédéral et provincial, doivent intégrer les besoins particuliers des familles ayant deux nouveau-nés ou plus dans leurs programmes existants ou futurs de prévention et d'intervention précoce pour les familles et les enfants à risque. Toutes les familles ayant eu des naissances multiples doivent avoir accès à des services de santé et de soutien adéquats (médicaux et non médicaux essentiels) qui répondent à leurs besoins particuliers.¹⁵⁹

¹⁵⁸ Barret *et al.*, 2000, p. 11. (SOGC, *La prise en charge des grossesses gémellaires (deuxième partie) : Rapport sur l'impact des grossesses gémellaires*, (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.sogc.org/guidelines/pdf/cs2twins92f.pdf>)

¹⁵⁹ *Ibid.*, pp. 11-12.

De plus, compte tenu de la complexité des soins à offrir à ces familles, par recommandation également, la SOGC appuie la *Declaration of Rights and Statement of Needs of Twins and Higher Order Multiples*¹⁶⁰, document adopté en 1995 par le *Council of Multiple Birth Organizations of the International Society for Twin Studies*¹⁶¹.

¹⁶⁰ *Ibid.*, p. 13 (Recommandation 12). Voir l'Annexe D pour la traduction en langue française.

¹⁶¹ Texte intégral de la Déclaration (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.ists.qimr.edu.au/Rights.html>.

CHAPITRE 2
REVUE DE LA LITTÉRATURE

CHAPITRE 2 - REVUE DE LA LITTÉRATURE

Ce chapitre fait connaître, dans un premier temps, les différentes théories du conflit emploi-famille. Ensuite, il énumère les études recensées dans la littérature qui se rapportent d'une part, à certaines variables influençant l'ampleur du problème de conciliation famille-travail et d'autre part, aux effets de celles-ci sur les personnes. Cette partie propose également des pistes de solutions et/ou des recommandations en ce qui concerne la problématique de conciliation famille-travail. Finalement, pour terminer nous présentons quelques études qui s'intéressent à l'incidence de l'emploi, des congés parentaux ainsi que de la prématurité sur l'impact potentiel du bien-être des enfants et des familles.

2.1 LES THÉORIES DU CONFLIT EMPLOI-FAMILLE

Dans cette partie nous présentons les trois perspectives théoriques du conflit emploi-famille formulées par les chercheurs. En effet, différentes opérationnalisations du concept « *conflit emploi-famille* » sont mises en évidence dans la littérature. Ainsi, selon la perspective retenue, le conflit emploi-famille peut être considéré comme un construit unidimensionnel, bidimensionnel ou encore, multidimensionnel.

2.1.1 Perspective « *unidirectionnelle* » du conflit emploi-famille (Emploi → Famille)

Selon cette perspective, on considère et mesure le conflit emploi-famille comme étant une variable unidirectionnelle, c'est-à-dire une mesure dans laquelle les rôles et les exigences de la vie professionnelle d'une personne peuvent affecter les autres sphères de sa vie personnelle ou familiale. Les auteurs associés à cette vision (Duxbury et al., 1993; Bohlen et Viveros-Long, 1989; Burke, 1988 cité dans Caussignac, 2000 : 16) considèrent la relation comme étant à sens unique. Ainsi, selon eux, le conflit se produit lorsqu'une personne doit assumer plusieurs rôles à la fois (celui d'un employé, d'un parent et d'un conjoint) avec des ressources limitées (de temps, d'énergie et d'engagement) ce qui peut provoquer des tensions de surcharge (impossible de réaliser adéquatement et aisément un grand nombre d'activités) ou encore, d'interférence (les responsabilités à assumer au travail contreviennent avec celles à assumer dans la famille) (Kinnunen et Mauno, 1997 cité dans Caussignac, 2000 : 17).

Certains travaux ont confirmé qu'en général, ce sont davantage des raisons professionnelles que familiales qui compliquent la conciliation famille-travail. Ainsi, selon Duxbury *et al.*¹ on accorde la priorité au travail au détriment de la famille. Pour St-Onge et Guérin il apparaît que l'incidence du travail sur la famille semble plus importante que celle de la famille sur le travail. Ils s'expriment ainsi :

¹ Duxbury *et al.*, 2003, p. 88.

(...) les frontières de la famille sont plus perméables que celles de l'emploi. Par conséquent, en situation de conflit, les employés auraient plus tendance à sabrer dans leurs responsabilités familiales parce qu'elles ne font pas l'objet d'une évaluation et d'une rémunération formelle comme c'est le cas pour les responsabilités professionnelles.²

2.1.2 Perspective « bidirectionnelle » du conflit emploi-famille (Emploi → Famille, Famille → Emploi)

Pour d'autres chercheurs (Wiley, 1987; Frones *et al.*, 1992 cité dans Caussignac, 2000 : 17), le conflit emploi-famille doit être perçu et mesuré comme étant une relation réciproque, c'est-à-dire qu'à la fois la vie au travail interfère sur la vie familiale de même que la vie familiale interfère sur la vie au travail. Ainsi, la distinction dans la mesure de ces deux variables « *conflit emploi-famille* » et « *conflit famille-emploi* » demeure fondamentale et essentielle.

Plusieurs études confirment qu'il existe une distinction entre les deux types de conflit puisque les déterminants et les effets de chacun ne sont pas les mêmes (Duxbury, Higgins et Lee, 1994; Frone, Russell et Barnes, 1996 : Frone, Russell et Cooper, 1992; Wiley, 1987 cité dans Caussignac, 2000 : 17-18).

² St-Onge et Guérin, 1997 . Cité dans : St-Onge *et al.*, 2002, p. 503.

2.1.3 Perspective « *multidimensionnelle* » du conflit emploi-famille (Emploi → Conjoint, Emploi → Parent, Emploi → Loisirs, etc.)

La perspective multidimensionnelle considère le conflit emploi-famille comme étant un ensemble de conflits de différents types (chacun provoquant ainsi des effets différents) (Holohan et Gilbert, 1979a,b; Aryee, 1992; Greenhaus et Kopelman, 1981 cité dans Caussignac, 2000 : 18). Les types de conflits les plus fréquemment étudiés font référence : au conflit « *emploi-conjoint* », au conflit « *emploi-parent* », au conflit « *emploi-entretien du domicile* » et au conflit « *emploi-personne* ». Les résultats démontrent que chaque type de conflit génère ses propres effets (Caussignac, 2000 : 18).

Pour conclure, on constate que la définition théorique du conflit « *emploi-famille* » demeure sensiblement la même d'un auteur à l'autre. Le désaccord se situe au niveau de l'opérationnalisation de la variable. En effet, certains considèrent le conflit comme un construit unidimensionnel, d'autres le perçoivent comme un construit bidimensionnel, alors que d'autres soutiennent que ce conflit est le fruit d'un construit multidimensionnel (Chenevier, 1996 : 16).

2.2 LES ÉTUDES SUR LES VARIABLES INFLUENÇANT L'AMPLEUR DU PROBLÈME DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL AINSI QUE SES EFFETS SUR LA VIE (PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE) DES PERSONNES

Cette partie est consacrée aux études recensées dans la littérature en ce qui a trait à la problématique de la conciliation famille-travail. Plus particulièrement, nous nous sommes intéressés aux écrits qui traitent de l'ampleur du phénomène, des variables qui influencent le niveau de difficulté de conciliation ainsi que les effets sur la vie personnelle et professionnelle des personnes. Des pistes de solutions et/ou des recommandations sont présentées dans le but de faciliter/favoriser la conciliation. Nous terminons cette partie avec un bilan de la littérature en mettant en évidence certaines variables-clé qui influencent significativement l'ampleur du problème de conciliation famille-travail.

2.2.1 Étude du Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF, 2004 a, b)³

Il s'agit d'une étude qualitative sur la conciliation travail-famille (CTF) dans des petites et moyennes entreprises (PME) québécoises de moins de 100 employés. L'objectif principal de cette enquête est de documenter davantage la question de la conciliation travail-famille (CTF) dans les PME afin de pouvoir d'une part, proposer des moyens d'actions mieux adaptés à leurs réalités et d'autre part, mieux les soutenir dans

³ *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises .*

a) Analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative.

b) Synthèse des informations recueillies.

l'élaboration et la concrétisation de moyens et/ou de mesures favorisant la CTF. Les participants à l'étude sont des travailleurs (141 employés ont participé aux groupes de discussion) et des employeurs (34 employeurs ont participé aux groupes de discussion et 60 dirigeants ont participé à des entretiens semi-structurés). Le profil personnel des participants est hétérogène et tous viennent de statuts d'emplois ainsi que de secteurs d'activités différents.

De façon générale, la majorité des travailleurs ont des problèmes à concilier le travail et la famille et ces difficultés sont atténuées ou accentuées selon le mode d'organisation familiale ou encore, en fonction du milieu de travail ainsi que de la culture organisationnelle de l'entreprise. Ainsi, selon eux (voir tableau 20), les facteurs personnels ou familiaux à l'origine des problèmes de CTF sont reliés à la présence d'enfants (grossesse, enfant en bas âge), à la situation familiale (conjoint absent, manque de ressources financières) ou à des facteurs externes (horaires de garderie et de classe). Tandis que les difficultés rencontrées au travail et qui ont un impact sur leurs problèmes de CTF (voir tableau 21) sont liées à des facteurs se rapportant aux horaires de travail (horaires fixes, travail sur appel ou fin de semaine), à l'organisation du travail (surcharge de travail) ainsi qu'à la culture organisationnelle de l'entreprise (patrons peu compréhensifs, philosophie axée sur la productivité et la rentabilité).

TABLEAU 20 : Facteurs personnels ou familiaux à l'origine des problèmes de CTF selon les travailleurs

| | |
|--|--|
| <p>Facteurs liés à la présence d'enfants ou de proches en perte d'autonomie</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Un enfant en bas âge (qui demande plus de soins, une plus grande présence) • Un enfant malade, hospitalisé ou handicapé • La présence d'adolescents laissés sans surveillance à la maison • Des proches plus ou moins autonomes • Un parent malade • Une grossesse |
| <p>Facteurs liés à la situation familiale</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs qui sont chefs de familles monoparentales puisqu'ils sont seuls à faire face aux difficultés (ex. : enfant malade, surcharge de travail, congés scolaires) • Un récent divorce/séparation (ce qui nécessite souvent une réorganisation complète de sa vie) ou une mauvaise relation avec l'ex-conjoint • Une famille reconstituée • Un conjoint absent en raison de son horaire ou de la nature de son travail (ex. : représentant) • Une mauvaise répartition des tâches entre conjoints (la plupart du temps, c'est la conjointe qui va quitter le travail et qui va donc assumer les conséquences sur son emploi) • Le manque de ressources financières (ex. : pour se permettre un congé sans solde ou pour avoir recours aux services de gardiennage) |
| <p>Facteurs externes</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Les horaires de garderie (trop stricts, pas assez étendus, frais de retard excessifs) • Les activités parascolaires des enfants plusieurs fois par semaine ou qui débutent très tôt après l'école (ex. : cours de natation, équipe de basket-ball, soccer, etc..) • Les horaires de classe et le calendrier scolaire mal arrimé avec les heures de travail « normales » |

Source : MESSF, 2004b, p. 11.

TABLEAU 21 : Facteurs liés au travail à l'origine des problèmes de CTF selon les travailleurs

| | |
|--|---|
| <p>Facteurs liés aux horaires de travail</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Horaires de travail fixes ou imprévisibles • Travail sur appel • Travail de fin de semaine • Travail de soir ou de nuit • Travail 6 jours sur 7 (ex. : dans le commerce de détail) • Horaires de travail étendus (ex. : les parents qui arrivent à la maison seulement à 18h30) |
| <p>Facteurs liés à l'organisation du travail</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Délais de livraison ou échéancier à respecter • Saisonnalité du travail • Surcharge de travail |
| <p>Facteurs liés à la culture de l'entreprise</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Patrons peu compréhensifs, peu flexibles • Entreprises très rigides • Philosophie très axée sur la productivité et la rentabilité |

Source : MESSF, 2004b, p.13

Toutefois, à l'inverse, les travailleurs perçoivent que les PME qui entretiennent une culture organisationnelle ouverte et compréhensive (climat de travail coopératif) ainsi qu'une organisation du travail plus souple (horaires de travail variables) facilitent pour leur part la CTF (voir tableau 22).

TABLEAU 22 : Caractéristiques des entreprises facilitant la CTF selon les travailleurs

| | |
|---|--|
| <p>Caractéristiques liées à la culture de l'entreprise</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Climat de travail coopératif (employeur/employé et employé/employé), souple et harmonieux • Employeurs ouverts et compréhensifs • Employeurs plutôt jeunes (qui ont donc par conséquent, eux aussi, des enfants) • Qui ont des mesures de performance basées sur les tâches accomplies et non « seulement » en fonction des heures travaillées • Où les employés n'abusent pas de leurs privilèges (ex. : absence non motivée) |
| <p>Caractéristiques liées à l'organisation du travail</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Horaires de travail variables • Bonne organisation du travail (ex. : là où il y a des définitions de tâches, polyvalence, présence de normes ISO) |

Source : MESSF, 2004b, p.14

Dans cette enquête, on constate que peu importe le secteur d'activité, la CTF se vit encore plus difficilement pour les travailleurs ayant un emploi plutôt précaire (horaire de soir et les fins de semaine, 6 jours sur 7, 12 heures par jours, non syndiqués, salaire peu élevé, sans assurance collective). Également, il ressort qu'il existe peu de mesures formelles facilitant la CTF dans les PME québécoises et que les mesures informelles sont gérées individuellement ou « *cas par cas* ». Néanmoins, employeurs et travailleurs reconnaissent les impacts positifs de ces mesures. Par contre, ceux-ci sont d'avis que s'il existe peu de mesures de CTF actuellement, c'est en raison de l'absence d'obligation formelle en ce sens.

En ce qui concerne les solutions proposées par les travailleurs pour faciliter la CTF en milieu de travail, le tableau 23 nous présente différentes formes d'aménagement du temps de travail (semaine de 4 jours, banque d'heures, horaire flexible) ainsi que d'autres solutions visant entre autres, les congés parentaux et une garderie en milieu de travail. Bref, la flexibilité dans les horaires de travail apparaît comme l'une des solutions les plus souvent proposées par les travailleurs pour faciliter la CTF en milieu de travail.

TABLEAU 23: Solutions proposées par les travailleurs pour faciliter la CTF

| | |
|---|--|
| <p>Solutions d'aménagement du temps de travail</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La réduction de la semaine de travail (de 37,5 heures à 35 heures) • La compression des heures de travail (semaine de 5 jours en 4 jours) • La semaine de 4 jours avec la cinquième journée payée • La banque d'heures • Un horaire flexible • Des journées de vacances flexibles aussi (c.-à-d. pas une obligation de prendre 2 semaines d'un seul coup durant l'été) |
| <p>Autres solutions</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Des congés parentaux, de maladie ou d'urgence payés • Une garderie en milieu de travail (aux frais de l'employeur ou non) • Un regroupement de petits employeurs pouvant offrir des services (notamment des services de garde) aux employés • La formation des employés afin de les rendre plus polyvalents |

Source : MESSF, 2004b, p.22.

Pour terminer, on observe que l'implication du Gouvernement est très attendue et également très souhaitée autant de la part des travailleurs que des employeurs. En effet, le tableau 24 nous énonce les attentes des travailleurs vis-à-vis du Gouvernement en ce qui a trait au soutien attendu pour favoriser la CTF. Ainsi, dans un premier temps, on suggère un meilleur soutien financier ainsi que des mesures fiscales mieux adaptés et plus appropriés par entre autre, la reconnaissance du travail du parent qui décide de rester à la

maison pour élever ses enfants (compensation financière), l'augmentation des allocations familiales, une amélioration du congé de maternité, des allocations aux parents et finalement, une diminution des impôts ou des crédits plus avantageux. Ensuite, on propose des mesures de soutien liées à la réorganisation ainsi qu'aux normes du travail par des moyens tels que : la mise en place de mesures formelles et réglementées de CTF, la mise en place de la semaine de 4 jours, la création d'une banque de congés payés destinée à la famille ainsi que le fractionnement des journées de maladie. On recommande également un meilleur soutien (principalement financier) auprès des employeurs qui peut se traduire par des compensations financières ou encore, des avantages fiscaux. En dernier lieu, on suggère une plus grande diffusion d'information s'appliquant à la CTF ainsi qu'une meilleure valorisation de la famille.

De leur côté, les attentes des employeurs vis-à-vis du Gouvernement (voir tableau 25) afin de les soutenir adéquatement dans un processus d'implantation de CTF sont principalement d'ordre technique (recours à des conseillers en gestion des ressources humaines, guide dans leur démarche d'implantation visant la CTF) et/ou d'ordre financier (congés parentaux en partenariat gouvernement-employeur, assurance « *enfant* » sous forme de partenariat gouvernement-employeur, incitatifs financiers).

TABLEAU 24 : Attentes des travailleurs vis-à-vis du Gouvernement

| Attentes | Moyens suggérés pour y répondre |
|---|---|
| <p align="center">Meilleur soutien financier et mesures fiscales destinées aux parents</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La reconnaissance du travail du parent qui décide de rester à la maison pour élever ses enfants ou s'occuper d'un parent malade par une compensation financière décente • La mise en place d'une semaine de travail de 4 jours avec la 5^e journée rémunérée • Un soutien financier aux parents qui travaillent à temps partiel (combler les journées non travaillées) • Un programme gouvernemental permettant d'avoir une semaine de congé payée par le gouvernement pendant la semaine de relâche lorsque les travailleurs ont des enfants à leur charge • L'augmentation des allocations familiales pour soutenir les familles à faible revenu ou à revenu moyen ainsi que les familles monoparentales • Une amélioration du congé de maternité (augmenter le revenu alloué et le distinguer de l'assurance emploi) • Des allocations aux parents qui travaillent à temps plein pour qu'ils puissent obtenir de l'aide pour effectuer des tâches ménagères et le transport des enfants • Une diminution des impôts ou des crédits d'impôts plus avantageux |
| <p align="center">Soutien relatif à la réorganisation et aux normes du travail</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La mise en place de mesures formelles et réglementées de CTF afin que tous les travailleurs en bénéficient (ex. : congés parentaux/maladie payés, horaire flexible, etc.) • La mise en place de la semaine de 4 jours • La création d'une banque de congés payés destinés à la famille • L'offre de la possibilité de prendre une partie du congé de maternité en congé parental après le retour au travail • L'offre d'un congé de maternité/parental et des assurances adéquates pour les travailleurs autonomes • La diminution du nombre d'heures d'une semaine de travail normale, et ce, à un salaire décent • Le fractionnement des journées de maladie • L'augmentation du salaire minimum |
| <p align="center">Soutien destiné aux employeurs</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Une plus grande sensibilisation des employeurs à la CTF par la diffusion d'information • Plus de soutien aux employeurs qui souhaitent implanter des garderies en milieu de travail • Une compensation financière aux employeurs pour les heures perdues lors des absences des employés (ex. : allocation aux employeurs pour les congés parentaux payés par l'employeur) • Des avantages fiscaux aux entreprises qui favorisent la CTF (ex. : crédit d'impôt) |
| <p align="center">Autres formes de soutien</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Une plus grande diffusion d'information sur les formes de soutien présentement offertes • Une plus grande valorisation de la famille |

Source : MESSF, 2004 b, p. 25.

TABLEAU 25 : Attentes des employeurs vis-à-vis du gouvernement

| Attentes | Moyens suggérés pour y répondre |
|--|---|
| <p>Meilleur soutien financier et mesures fiscales aux parents</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter les allocations familiales • Donner des allocations familiales à un plus grand nombre de familles • Aider les familles à payer les services de garde |
| <p>Soutien relatif à la réorganisation et aux normes du travail</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les normes du travail des travailleurs saisonniers et s'assurer que tous les employeurs s'y conforment simultanément • Introduire la semaine de 4 jours • Introduire un nombre plus élevé de congés de maladie payés • Permettre aux entreprises de recourir gratuitement à des conseillers en gestion des ressources humaines • Offrir des congés parentaux en partenariat gouvernement-employeur |
| <p>Soutien destiné aux employeurs</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et informer les entreprises sur la conciliation travail-famille • Guider les employeurs dans leur démarche d'implantation de mesures visant la conciliation travail-famille • Offrir une assurance « enfant » sous forme de partenariat entre l'employeur et le gouvernement (ex. : congés parentaux payés, absence prolongée, etc.) • Offrir des incitatifs financiers aux entreprises pour qu'elles soutiennent davantage leurs employés |

Source : MESSF, 2004b, p. 28.

2.2.2 Étude de Duxbury et Higgins (2002)⁴

Il s'agit d'une enquête nationale sur la conciliation travail-vie personnelle qui a pour but d'examiner les questions liées au conflit entre le travail et la vie personnelle ainsi qu'identifier les travailleurs qui risquent d'être menacés par ces conflits. Également, cette enquête doit déterminer pourquoi les parties en causes (gouvernements, employeurs, employés) doivent d'une part, se préoccuper des effets directement liés par

⁴ *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : Rapport 1. Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question : Rapport 2, 2003.*

ces conflits et d'autres part, faire la promotion d'une nouvelle orientation. Cette étude s'appuie sur un échantillon de 31 571 employés canadiens qui travaillent dans le secteur public, le secteur privé ainsi que dans des organismes sans but lucratif. Tous les employés travaillent au sein d'organismes comptant plus de 500 employés.

Rappelons qu'antérieurement, en 1992, une étude nationale sur le conflit travail-famille au Canada a été réalisée par sensiblement la même équipe de chercheurs. L'objectif de la recherche était d'explorer comment l'évolution des relations entre la famille et le travail influe sur les organisations, les familles et les employeurs⁵. L'échantillonnage de l'étude était composé de 14 549 employés provenant d'entreprises privées ainsi que de ministères fédéraux. Cependant, plusieurs changements importants se sont produits au cours des dix dernières années justifiant ainsi la nécessité d'examiner de façon empirique la question du conflit entre le travail et la vie personnelle avec des données actuelles.

Ainsi, un premier rapport émis en 2002⁶ présente, entre autres, les constats suivant :

- Une proportion importante de Canadiennes et de Canadiens employés par des grandes organisations font régulièrement des heures de travail supplémentaires (Duxbury et Higgins, 2002: xvi);

⁵ Duxbury *et al.*, 1992, p. 16. Cité dans Duxbury et Higgins, *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : Rapport 1, 2002*, (consultation le 3 avril 2006) : http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt_1_f.pdf, p. vii.

⁶ Duxbury et Higgins, *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : Rapport 1, 2002*, (consultation le 3 avril 2006) : http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt_1_f.pdf

- Une comparaison des données compilées en 1991 et en 2001 tend à démontrer que les travailleurs consacrent plus de temps au travail depuis les dix dernières années (En 1991, une personne sur dix travaillait au moins 50 heures par semaine, aujourd’hui, ce rapport est de un sur quatre) (Duxbury et Higgins, 2002 : xvii);
- Les données suggèrent que les grandes organisations entretiennent toujours le « **mythe du cloisonnement du travail et de la vie personnelle** » (Duxbury et Higgins, 2002 : xvii);
- Les employés qui ont la garde de personnes à charge doivent répondre à plus d’exigences quant à leur emploi du temps comparativement à leurs collègues qui n’ont pas une telle responsabilité. Ils passent deux fois plus de temps à des activités non professionnelles (23 heures contre 10 heures) (Duxbury et Higgins, 2002 : xix);
- Une conclusion importante : de nos jours, le rapport entre le fournisseur de soins et le sexe est beaucoup moins important. (.....) car les mères et les pères consacrent essentiellement le même nombre d’heures chaque semaine à avoir soins des enfants (11,1 heures pour les mères contre 10,5 heures pour les pères) (Duxbury et Higgins, 2002 : xix). (...) Il importe de noter que la répartition des responsabilités familiales n’englobe pas les travaux domestiques. Les femmes(...) consacrent beaucoup plus de temps aux travaux domestiques chaque semaine que les hommes (...) (Duxbury et Higgins, 2002 : xix).

Ainsi, selon les données recueillies par cette enquête, il est suggéré aux *employeurs* désireux de favoriser la conciliation travail-vie personnelle de revoir leurs politiques, leurs pratiques, leurs moyens ainsi que leurs façons de faire à l’intérieur de leur organisation afin de soutenir davantage les travailleurs dans leur quête d’équilibre entre le travail et la vie personnelle. On recommande même, nous citons :

Étudier les attentes liées au travail, les récompenses et les avantages selon une perspective « *cycle de vie* » (c'est-à-dire ce que les employés peuvent accomplir, ce qui les motive au travail et quelles sont les récompenses ou les avantages qu'ils souhaiteraient recevoir seront modifiés selon l'étape de vie où ils se trouvent) (cité tel quel) (Duxbury et Higgins, 2002 : xx).

De leur côté, les **gouvernements** (fédéral, provinciaux et municipaux) doivent entre autres, nous citons :

« **Prêcher par l'exemple** » en ce qui a trait à la disponibilité et à l'accessibilité de formules de travail souples (c'est-à-dire qu'il ne suffit pas de proposer une grande variété de formules de travail, les employés doivent sentir qu'ils peuvent se prévaloir de ces formules de travail sans se faire pénaliser) (Duxbury et Higgins, 2002 : xxi).

Un deuxième rapport émis en 2003⁷ conceptualise le conflit entre le travail et la vie personnelle en y incluant la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille, l'interférence de la famille dans le travail, l'empiètement du travail sur la famille et la pression sur le fournisseur de soins.

En ce qui concerne la **surcharge de rôles**⁸, on observe que la majorité des employés de l'échantillon (58 %) sont aux prises avec un niveau élevé de surcharge de rôle comparativement à 47 % par rapport à l'échantillon de 1991.

⁷ Duxbury et Higgins, *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question, (Rapport 2)*, 2003, (consultation 20 juillet 2004) : http://www.hc-sc.gc.ca/pphb-dgspsp/publicat/work-travail/report2/index_f.html

⁸ Signifie avoir trop de choses à faire en une période donnée (Duxbury et Higgins, 2003a:3).

Quant à *l'interférence du travail dans la famille*⁹, on note qu'un Canadien sur quatre indique que ses responsabilités professionnelles entravent sa capacité à répondre adéquatement à ses obligations familiales.

Maintenant, se référant à *l'interférence de la famille dans le travail*¹⁰, on retient que très peu de Canadiens laissent leurs exigences familiales entraver l'exercice de leurs responsabilités professionnelles. Toutefois, le pourcentage de travailleurs qui donnent la priorité à leur famille a doublé au cours des dix dernières années. On explique cette augmentation possiblement par la croissance du pourcentage de travailleurs qui prennent soins de personnes âgées.

Enfin, s'appliquant à la prévalence de la pression sur le « *fournisseur de soins* »¹¹, on note qu'environ un travailleur canadien sur quatre fait face à des niveaux élevés de pression de ce genre.

Et finalement, du côté de *l'empiètement du travail sur la famille*¹², on observe que 44 % des Canadiens qui travaillent dans de grandes entreprises font face à un empiètement négatif du travail sur la famille.

⁹ Signifie que les exigences et responsabilités professionnelles rendent difficile l'exécution des responsabilités familiales (Duxbury et Higgins, 2003a:3).

¹⁰ Signifie que les exigences et responsabilités familiales rendent difficile l'exécution des responsabilités professionnelles (Duxbury et Higgins, 2003a:4).

¹¹ Pour cette étude, ce terme désigne toute personne qui apporte son aide à un handicapé ou à un aîné à charge (Duxbury et Higgins, 2003a:4).

¹² Se produit quand le travail influence la capacité d'un employé à assumer ses rôles personnels (Duxbury et Higgins, 2003a:4).

En conclusion, il apparaît nettement que ce sont les travailleurs canadiens qui ont *la garde de personnes à charge* (garde d'enfants ou aînés) qui signalent les niveaux les plus importants de conflit entre le travail et la vie personnelle.

Dans cette étude, on mentionne également toute l'importance pour les organisations de se soucier de ce problème de conflit entre le travail et la vie personnelle. En effet, les coûts directs et indirects associés à l'absentéisme sont considérables. Ainsi, on estime qu'il en coûte entre 3 et 5 milliards de dollars par année seulement pour les coûts directs et environ de 4,5 à 10 milliards de dollars par année si on inclut les coûts indirects.

Bref, cette étude nous indique clairement que des politiques, des pratiques et des stratégies différentes seront nécessaires pour réduire l'effet des éléments cités dans cette recherche concernant le conflit entre le travail et la vie personnelle. D'ailleurs, on y énumère 39 recommandations que les différents acteurs concernés (gouvernements, syndicats, employeurs et employés) peuvent adopter afin de réduire le conflit travail-vie personnelle. Ces recommandations sont classées en deux catégories soit, réduire les exigences (professionnelles ou familiales) ou encore, accroître le contrôle des travailleurs sur la conciliation travail-vie personnelle. Dans les deux cas, on conclue que les résultats devraient être positifs.

Pour terminer, mentionnons qu'une des 39 recommandations s'adresse particulièrement aux **gouvernements** (fédéral, provincial et municipaux) afin que ceux-ci légifèrent davantage sur cette question de conflit entre le travail et la vie personnelle afin de mieux encadrer les dispositions relatives au travail.

2.2.3 Études de Duxbury, Higgins et Coghil (2003)¹³

Ce rapport est une continuité de l'enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2002) de Santé Canada citée précédemment. Il s'agit d'une compilation de 5 000 commentaires de travailleurs canadiens qui ont participé à cette enquête. Cette étude traite des difficultés qu'éprouvent les Canadiennes et les Canadiens à concilier leurs obligations professionnelles et familiales. On y retrouve leurs commentaires qui expriment le stress qu'ils ressentent au quotidien dans leur quête de conciliation famille-travail. Bref, ils racontent leur histoire; ils expriment ce qu'ils ont à dire sur leur travail, leur famille et leur vie personnelle.

Le rapport est divisé en cinq grandes parties. La première partie énonce les défis et les problèmes qui se posent aux travailleurs dans leur quête de conciliation travail-vie personnelle (voir Annexe G, vue d'ensemble et %). La deuxième partie rapporte des observations positives concernant la conciliation travail-vie personnelle. La troisième décrit les solutions et les stratégies personnelles utilisées par des travailleurs afin d'obtenir l'équilibre travail-vie personnelle. La quatrième partie offre des suggestions et des recommandations aux gouvernements ainsi qu'aux organisations (voir Annexe H,

¹³ *Témoignages canadiens : À la recherche de la conciliation travail-vie personnelle.*

vue d'ensemble et %). Finalement, la cinquième partie conclue le rapport avec un sommaire et une liste de recommandations.

Dans la première partie, tout d'abord au niveau organisationnel, selon les travailleurs canadiens, les facteurs qui rendent la conciliation difficile sont, entre autres :

- **Le manque de soutien de la direction** (9 % de tous les commentaires relient les conflits aux comportements des cadres dans leur organisation). À titre d'exemple, on dénonce une incapacité d'avoir accès aux politiques de soutien toujours pour des raisons liées aux « *exigences opérationnelles* ». Bref, tous les commentaires recueillis supportent la notion qu'en général, les gens ne quittent pas une organisation mais plutôt une mauvaise gestion;
- **La culture organisationnelle** (8 % des commentaires mettent en évidence comment les règles sous-entendues et les exceptions dans la culture d'une organisation peuvent nuire à l'équilibre). On parle alors de *culture disjointe* c'est-à-dire, de bonnes politiques mais combinées à une pratique médiocre assorties à des modèles négatifs au sommet ou encore, d'une culture basée sur le *mythe de la séparation des deux sphères de vie* c'est-à-dire la famille ou le travail. D'autres cultures organisationnelles ont été mentionnées comme étant source de problèmes mais pour les fins de notre étude nous limitons notre présentation à ces deux exemples seulement;

- **Les conflits entre conciliation et promotion de carrière** (4 % des commentaires des répondants mentionnent que les objectifs entre conciliation et promotion de carrière sont mutuellement exclusifs, phénomène particulièrement mis en évidence par les femmes). On explique entre autres, que la stratégie qui place la famille avant le travail nuit au développement de la carrière;
- **Les politiques** (3 % de tous les commentaires portaient sur les politiques de travail-vie personnelle au sein de l'organisation). Plusieurs préoccupations sont soulevées notamment : l'absence de politiques ou encore, l'ambiguïté de celles-ci ainsi que l'iniquité d'accès et finalement, un écart immense entre les politiques écrites versus les pratiques en place. Sur ce dernier point, deux commentaires du rapport sont très explicites à ce sujet. À titre d'exemples, nous les citons (Duxbury *et al.*, 2003:23) :

Dans la déclaration des valeurs et de la vision de la compagnie, les mots sont écrits, mais les gestionnaires ne les mettent pas en pratique. Et, au sein de la compagnie, il n'y a personne qui est responsable d'assurer la mise en vigueur de ces politiques.

Sur papier, notre organisation a de bonnes politiques mais elle ne les met pas en vigueur et n'encourage pas l'utilisation. L'approbation pour le télétravail est difficile à obtenir. Si vous obtenez la permission, vos horaires de télétravail doivent absolument se situer entre 8h00 et 17h00 – vous ne pouvez pas commencer à 7h00 du matin. Vous ne pouvez pas vous prévaloir de semaines d'heures réduites si vous travaillez à temps partiel. Vous ne pouvez pas travailler pendant votre heure de repas ou vos pauses pour quitter plus tôt. Il semble que la politique générale soit celle de « ***non, vous ne pouvez pas*** ».

Ensuite, concernant l'interface entre le travail et la vie personnelle, l'analyse des commentaires recueillis suggère que les problèmes d'interface des travailleurs puissent être associés aux trois points suivants :

- La surcharge des rôles¹⁴
- L'interférence entre le travail et les rôles familiaux¹⁵
- Les défis associés à certaines circonstances familiales particulières¹⁶

Finalement, au niveau individuel ou familial, les facteurs identifiés par les travailleurs sont les suivants :

- Les problèmes personnels¹⁷
- Les défis à la maison
- Les soins aux aînés¹⁸
- Les contraintes financières

Pour les fins de notre présentation, nous étayerons seulement les points qui réfèrent aux défis à la maison et aux contraintes familiales.

¹⁴ Se définit par un manque de temps pour tout faire (Duxbury *et al.*, 2003 :32). Dans l'étude de 1991, 42 % des travailleurs rapportaient de hauts niveaux de surcharge comparativement à 56 % en 2001 soit, une augmentation de 14 % en dix ans.

¹⁵ Se définit par le niveau de stress qu'une personne ressent lorsqu'elle est forcée de choisir entre des rôles conflictuels, c'est-à-dire de combler les attentes d'un rôle au détriment d'un autre (Duxbury *et al.*, 2003 :33).

¹⁶ Ici on fait référence aux familles monoparentales ainsi qu'aux bourreaux de travail.

¹⁷ **Comprends** : La mort d'un conjoint ou d'un membre de la famille, le divorce ou la séparation, le changement de domicile, les troubles physiques ou de santé mentale, etc.

¹⁸ **Comprends** : la responsabilité des soins mais également la responsabilité financière d'une personne âgée à charge ainsi que le manque de soutien pour ces personnes.

Tout d'abord, s'intéressant aux défis à la maison, il appert que le « *parentage* » est l'une des circonstances familiales qui cause des difficultés majeures à l'atteinte de l'équilibre. En effet, quel que soit l'âge des enfants (les défis changent à mesure que les enfants vieillissent), *juste être parents* signifie source de difficulté pour l'atteinte de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. D'autres circonstances sont nommées telles que : les restrictions monétaires, les responsabilités superposées (la génération sandwich) ainsi que des responsabilités contraignantes.

Ensuite, se rapportant aux contraintes financières, l'ensemble des commentaires suggère que ces préoccupations sont cruciales et qu'il est très difficile, voire impossible, d'équilibrer le travail et la famille si l'argent manque.

Dans l'enquête, 10 % des répondants ont dit que leur travail avait un impact positif sur leur famille et leur vie personnelle comparativement à 50 % qui ont dit le contraire. De même, 10 % des commentaires recueillis des travailleurs canadiens s'avèrent positifs concernant les points suivants : l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, leur situation personnelle, leur gestionnaire et leur organisation. Ainsi, dans la deuxième partie du rapport, on fait état de commentaires positifs sur l'organisation qui font référence aux *meilleures pratiques* de celles-ci. On parle alors d'horaire flexible qui fonctionne, d'environnement de travail positif et soucieux de ses gens ou encore, de conciliation travail-vie personnelle en action.

L'atteinte de l'équilibre repose d'une part, sur des stratégies et solutions personnelles et d'autre part, sur des changements au sein de l'organisation ainsi que de la société tel qu'expliqué à la troisième partie du rapport. Ainsi, il est question d'attitude et de comportements personnels (ex. : mettre les choses en perspective) et également de choix personnels (ex. : donner consciemment la priorité à sa famille, réduire le temps passé dans un emploi rémunéré, l'un des partenaires ne travaille pas à l'extérieur, remettre à plus tard la décision d'avoir des enfants).

Au sujet des recommandations à la quatrième partie, l'analyse des commentaires indique que les travailleurs désirent que leur organisation mette davantage l'emphase sur la mise en pratique que sur la mise en vigueur d'un plus grand nombre de politiques travail-vie personnelle. Toutefois, on recommande la mise en vigueur de politiques gouvernementales et organisationnelles qui entre autres, amélioreraient les congés (ex. : maternité, paternité, maladie, etc.) et augmenteraient la flexibilité par rapport aux heures de travail.

Enfin, en conclusion, les résultats de cette enquête démontrent clairement qu'en fonction des étapes de la vie ou de la carrière des gens, différentes politiques, pratiques et stratégies sont nécessaires et requises. Ainsi, autant employeurs que gouvernements sont appelés à se questionner et à réévaluer leurs politiques, leurs pratiques et leurs façons de faire afin de diminuer les conflits entre le travail et la vie personnelle.

Voici une synthèse des *recommandations* émises aux *employeurs* pour réduire les conflits travail-vie personnelle :

- Concentrer leurs efforts sur les pratiques de « *gestion axée sur les personnes* » au sein de leur organisation (compétences nécessaires, outils, temps et récompenses pour l'effort);
- Accorder une plus grande flexibilité concernant les horaires et les lieux de travail;
- Établir de nouvelles méthodes d'évaluation du rendement qui sont axées sur les objectifs, les résultats et la production;
- Créer plus d'environnements de travail soucieux du bien-être de chacun (effectuer des changements culturels);
- Donner le droit de refuser de faire des heures supplémentaires;
- Donner un nombre limité de congés annuels payés pour les soins aux enfants et aux aînés, ainsi que pour des problèmes personnels;
- Faciliter la transition du temps plein au temps partiel et vice-versa;

- Examiner les charges de travail au sein de leur organisation.

Maintenant, voici une synthèse de celles proposées aux *gouvernements* :

- Être un employeur modèle en ce qui concerne les meilleures pratiques de conciliation travail-vie personnelle (donnerait aux gouvernements de tous paliers l'autorité morale d'exiger des changements des autres);
- Accroître la disponibilité de garderies abordables et de qualité;
- Élaborer et mettre en œuvre un programme national de services aux aînés;
- Revoir la législation du travail afin que celle-ci comporte un libellé concernant les congés sans solde et à long terme pour prendre soin d'un parent;
- Faciliter la vie des membres de la famille lorsqu'un parent désire rester à la maison pour prendre soin des enfants ou des aînés à charge (conséquences financières négatives).

2.2.4 Étude de DRHC et l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO, 2002)¹⁹

Il s'agit d'un rapport présenté en février 2002 aux ministres responsables du travail au Canada qui aborde la question de la conciliation travail-vie en mettant l'accent sur les mesures législatives et non législatives en vigueur dans le milieu du travail qui ont pour effets de favoriser et d'assurer le maintien de cette conciliation. Ainsi, selon les observations notées, certaines suggestions d'interventions sont proposées.

Tout d'abord, le tableau 26 qui suit présente les observations ainsi que les interventions possibles concernant la conciliation travail-vie personnelle et le cadre législatif. Ainsi, dans un premier temps, on propose d'examiner l'impact des lois du travail (champs d'application des normes ainsi que critères d'admissibilité) puisque celles-ci peuvent être la seule source de protection compte tenu de l'accroissement des emplois atypiques. Ensuite, on recommande d'analyser l'impact de la flexibilité des modalités de travail sur la vie des travailleurs (améliore ou nuit à la conciliation travail-vie). Finalement, on suggère d'examiner les liens entre différentes lois qui peuvent influencer les milieux de travail et également, mettre en place des mécanismes d'information et d'éducation se rapportant à la conciliation travail-vie et ce, autant pour les travailleurs que pour les employeurs.

¹⁹ Rapport rédigé par le comité temporaire de l'ACALO sur la conciliation travail-vie personnelle, *La conciliation travail-vie personnelle : Un rapport aux ministres responsables du travail au Canada*.

TABLEAU 26 : La conciliation travail-vie personnelle et le cadre législatif

| Étant donné que | Les administrations pourraient : |
|--|--|
| 1. Pour bien des travailleurs, les lois du travail peuvent être la seule source de normes, de droits et d'avantages de base relatifs à l'emploi. | Examiner l'impact des normes du travail actuelles et proposées sur la capacité des travailleurs de concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles. |
| 2. Un nombre croissant de travailleurs ayant une relation d'emploi non traditionnelle ou temporaire peuvent être privés de protection tandis que d'autres peuvent voir leur protection limitée par les critères d'admissibilité et de transférabilité. | a) Analyser le champ d'application des normes du travail pour découvrir quelles catégories d'employés ne sont pas protégés et quelle est leur importance. b) Analyser l'impact des critères d'admissibilité sur la protection des travailleurs. |
| 3. Une flexibilité accrue des modalités de travail , en vigueur sans conditions et utilisé pour répondre aux besoins des entreprises sans le consentement des travailleurs, pourrait compromettre plutôt qu'améliorer la conciliation travail-vie. | a) Examiner l' impact des modifications proposées pour faciliter l'adoption de modalités de travail flexibles afin de s'assurer qu'elles ne compromettent pas les droits actuels relatifs à l'emploi. b) Identifier les éléments nécessaires pour concilier les intérêts opposés des entreprises et des travailleurs, mettre en valeur les intérêts communs et faciliter la conciliation travail-vie. |
| 4. D'autres lois peuvent influencer sur les conditions de travail , les droits des travailleurs et les responsabilités des employeurs et fournir un recours aux travailleurs auxquels on refuse les ajustements nécessaires pour permettre la conciliation travail-vie (comme le congé parental). | a) Examiner les liens entre les lois du travail et les autres lois (comme celle sur les droits de la personne) pour découvrir leurs caractéristiques communes et complémentaires ayant trait à la conciliation travail-vie. b) Découvrir les possibilités d'entreprendre des initiatives conjointes en matière d'éducation qui débordent les cadres réglementaires ou législatifs. |
| 5. Certains intéressés ne sont peut-être pas suffisamment conscients des répercussions des autres genres de lois sur les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs. | a) Élaborer de la documentation éducative pour renseigner les travailleurs sur la façon dont les diverses lois appuient leur besoin de conciliation travail-vie et sur les recours dont ils disposent. b) Renseigner les employeurs et les travailleurs sur leurs droits et responsabilités concernant la conciliation travail-vie en vertu de toutes les lois pertinentes. |

Source : L'ACALO, 2002, Annexe A, p. 1

Ensuite, le tableau 27 présente les observations et interventions possibles concernant les initiatives des employeurs en matière de conciliation travail-vie personnelle. Ainsi, dans un premier temps, on recommande de créer un répertoire électronique des initiatives fructueuses en vigueur en milieu de travail. Puis, on propose

de créer un modèle qui correspond au préalable à une définition commune d'exemple fructueux. Il importe de tenir compte des besoins et capacités des employeurs dans les types d'approches (formelles et informelles). Finalement, on préconise de compléter les pratiques de conciliation travail-vie existantes en élaborant et en mettant en œuvre des stratégies d'ensemble durables afin d'orienter les activités de développement.

TABLEAU 27 : Initiatives des employeurs en matière de conciliation travail-vie personnelle

| Étant donné que | Les administrations pourraient |
|--|---|
| 1. La plupart des administrations s'entendaient pour dire qu'il était nécessaire de présenter des études de cas et des exemples fructueux d'initiatives liées à la conciliation travail-vie, mais ceux-ci n'étaient pas facilement disponibles. | a) Créer un répertoire électronique des initiatives fructueuses en vigueur en milieu de travail. b) Établir un processus efficace pour tenir ce répertoire à jour et le mettre à la disposition des intéressés. |
| 2. La diversité des exemples présentés dénote un besoin de définir exactement ce que doit comporter un exemple d'initiative fructueuse pour qu'il réponde aux besoins d'information des intéressés. | a) Créer un modèle en vue de l'établissement de profils succincts d'initiatives fructueuses qui répondent aux besoins d'information des employeurs et autres intéressés. |
| 3. Les besoins et la capacité des employeurs varient en fonction de plusieurs facteurs comme la taille, le secteur d'activité, la disponibilité de la main d'œuvre, etc. et leurs milieux de travail pourraient profiter de différents types d'approches (formelles / informelles) . | a) Relever les facteurs de motivation et les contraintes auxquels font face différents types d'entreprises. b) Créer des groupes d'information modèles avec des exemples de cas pertinents, fondés sur les différences entre des groupes d'employeurs différents. c) Relever et prendre les moyens pour aider les employeurs à avoir accès à des consultations spécialisées sur le changement culturel . d) Faciliter les relations entre les employeurs qui recherchent de l'aide et ceux qui ont réussi à mettre en œuvre de tels changements et qui sont disposés à agir comme mentors . |
| 4. Les gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral ont déjà mis en œuvre diverses mesures axées sur la conciliation travail-vie. Cependant, peu d'entre eux disposent de stratégies d'ensemble durables pour orienter les activités de développement . | a) Compléter les pratiques de conciliation travail-vie existantes en élaborant et en mettant en œuvre des stratégies d'ensemble durables ayant trait à la conciliation travail-vie, qui pourraient servir de modèle pour d'autres grands employeurs relevant de leur compétence. |

Source : L'ACALO, 2002, Annexe A, p. 3.

2.2.5 Étude du Conseil canadien de développement social (CCDS, 1999)²⁰

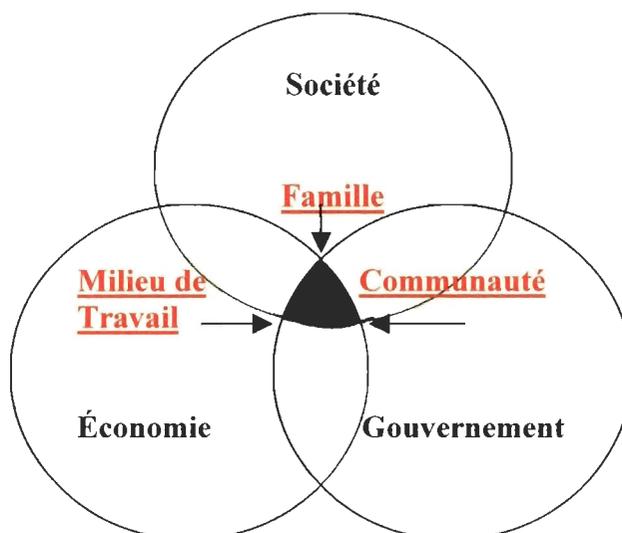
Il s'agit d'une étude publiée en 1999 qui fait le survol de la recherche actuelle dans le domaine du travail, de la famille et de la collectivité. Plus particulièrement, elle met en relief les incidences de l'interaction du travail, de la famille et de la collectivité sur les personnes, les membres de la famille, les employeurs et les citoyens. Finalement, inspirée de sources canadiennes et internationales, elle recense les lacunes dans les connaissances sur le sujet et propose de nouvelles avenues de recherche.

Son modèle conceptuel (voir figure 12) nous invite à nous concentrer sur les relations entre ces trois aspects de la vie (famille, milieu de travail et communauté). De la même façon, il importe de se rappeler qu'il existe des différences concrètes en ce qui concerne la situation et les ressources de chaque famille (différences dans leur situation au travail, leur structure familiale, leur rang social ou leur race). Bref, ces différences façonnent la manière dont les familles réagissent aux forces économiques et sociales qu'elles doivent affronter.

Cette recherche s'intéresse essentiellement aux *résultats individuels* pour la famille, le milieu de travail ou la collectivité. Ainsi, l'étude se concentre sur les répercussions pour les personnes sur ce qu'on appelle le « *conflit entre le travail, la famille et la collectivité* ».

²⁰ Rapport rédigé par Katherine Scott pour le Programme du travail du DRHC. Non publié . *Travail, famille et collectivité : Questions clés et orientations pour la recherche à venir.*

FIGURE 12 : Modèle conceptuel : travail, famille et collectivité



Les familles, les employeurs et les gouvernements sont interpellés dans cette quête d'un meilleur équilibre entre le travail, la famille et la collectivité et ce, dans un contexte mouvant selon les cycles de vie. En l'absence de soutien de la part des employeurs et de l'État, les familles doivent lutter pour faire face aux exigences du travail et ce, souvent au détriment de leurs obligations familiales et communautaires. Leurs stratégies sont notamment : le retrait du marché du travail, le travail par quart pour s'occuper des enfants, l'instauration d'une nouvelle division du travail dans le ménage et la réduction du temps consacré à soi (Lee, Duxbury, Higgins et Mills, 1992; de Wolff, 1994; Luxton, 1998). On remarque que les choix des familles sont clairement liés aux ressources à leur disposition. De même, leur niveau d'éducation, le fait qu'elles aient ou non l'appui de leurs gestionnaires ainsi que de leurs milieux de travail, leur niveau de rémunération et

leur attitude ainsi que leurs attentes en matière de rôle dans la famille sont des déterminants importants et décisifs. Ainsi, comme le mentionnent les auteurs : « *Les personnes et les familles font des choix, mais souvent dans des circonstances indépendantes de leur volonté* »²¹.

Le tableau 28 ci-dessous nous présente les solutions proposées par les trois groupes concernés par l'étude. Les individus et les familles mettent l'emphase sur la restructuration de l'emploi ainsi que des tâches domestiques tandis que le milieu du travail et l'État préconisent pour leur part, une meilleure flexibilité du milieu de travail, des politiques en matières de congés pour obligations familiales ainsi que des aides et services destinés à la famille.

TABLEAU 28 : Solutions pour concilier le travail, la famille et la collectivité

| Solutions pour concilier le travail, la famille et la collectivité | |
|---|--|
| Réponses des personnes et des familles | <ul style="list-style-type: none"> - Restructuration de l'emploi - Restructuration des tâches domestiques et de la prestation de soins - Construction de réseaux |
| Réponses du milieu de travail | <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilité du milieu de travail - Politiques en matières de congés pour obligations familiales - Services familiaux en milieu de travail - Soutien de la direction |
| Réponses gouvernementales | <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilité du milieu de travail - Politiques en matières de congés pour obligations familiales - Aide et services communautaires - Service économique familial |

²¹ CCSD : Voir chapitre 5, section 5.1 (consultation le 3 avril 2006) : <http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=/fr/pt/psait/ctv/tfc/01presentation.shtml&hs=wnc>.

En conclusion, nous retenons que réciproquement les dimensions privées et publiques de nos vie se soutiennent. Ainsi, une meilleure compréhension de ces liens est nécessaire pour l'élaboration de politiques et/ou programmes efficaces et pertinents à la mise en œuvre d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle, familiale et communautaire.

2.2.6 Étude de Tremblay, Amherdt et De Sève (2003)²²

Il s'agit d'une enquête terrain réalisée auprès de pères et de mères, de représentants syndicaux et de responsables patronaux provenant de sept organisations syndiquées avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Le double objectif de cette recherche est d'une part, de faire le point sur des états de situations données en ce qui a trait à la conciliation emploi-famille (CEF) et d'autre part, d'analyser les comportements des différents acteurs impliqués. Les témoignages recueillis permettent donc de rendre compte de ce qui peut être amélioré en matière de conciliation emploi-famille et d'émettre des recommandations en vue d'améliorer la situation dans les organisations.

Les parents rencontrés appartiennent à différents types de famille (biparentales, monoparentales, reconstituées, etc.). Or, il en ressort que *l'âge des enfants*, les types de dépendants (enfants ou parents âgés), les situations familiales sont autant de facteurs qui influencent les diverses variations observées entre les parents salariés pour parvenir à concilier famille et travail. Ainsi, en tenant compte de ces divers éléments de variations,

²² Rapport de recherche N° 2005-05 : *La conciliation emploi-famille : Des mesures à développer dans les milieux de travail. Résultat d'enquête auprès de sept organisations rattachées au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)*.

l'enquête a permis de formuler certaines recommandations afin que, dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un programme de conciliation emploi-famille, des mesures actuelles soient bonifiées ou encore mises en place. Le tableau 29 expose les principales recommandations. On y retrouve des mesures ***d'aménagement du temps de travail*** (horaire flexible, réduction du temps de travail), des mesures concernant ***les congés pour la famille*** (augmenter le nombre de congés familiaux, ajouter une semaine de vacances), des mesures pour ***les services de garde*** (services de garde adaptés aux horaires de travail non-standards, services en milieu de travail), des mesures ***de télétravail*** (mettre sur pied des mesures de télétravail structurées et encadrées), des mesures aidantes actuelles de ***CEF bonifiées*** (améliorer l'accessibilité des horaires flexibles et le partage des heures de travail) et finalement, ***diverses autres mesures*** telles que : intégrer aux pratiques de gestion la CEF, réviser l'attribution des congés hebdomadaires en fonction de l'ancienneté, former des équipes volantes pour favoriser les remplacements.

TABLEAU 29 : Les principales recommandations issues de l'enquête sur la CEF auprès de sept organisations rattachées au SCFP

| Les principales recommandations issues de l'enquête sur la CEF auprès de sept organisations rattachées au SCFP | |
|--|--|
| 1. Adopter des mesures d'aménagement du temps de travail | |
| <ul style="list-style-type: none"> - favoriser l'horaire flexible - favoriser le réaménagement des horaires brisés et trouver d'autres formules d'aménagement à ce type d'horaire - réduire le temps de travail - offrir des horaires s'harmonisant le plus adéquatement possible avec le cadre de vie familiale | |
| 2. Adopter des mesures concernant les congés pour la famille | |
| <ul style="list-style-type: none"> - élargir le cadre d'accès des congés de maladie et y inclure les maladies des enfants - créer un congé parental sous forme d'ajout de journées de vacances - augmenter le nombre de congés familiaux - inclure les urgences familiales aux congés de force majeure - favoriser les congés à traitement différé - ajouter une semaine de vacances | |
| 3. Adopter des mesures pour les services de garde | |
| <ul style="list-style-type: none"> - adapter les services de garde aux besoins spécifiques des parents salariés- notamment pour ceux travaillant sur des horaires de travail non-standards - offrir des services de garde 24 heures par jour - implanter des services en milieu de travail - implanter des services de garde à proximité du lieu de travail | |
| 4. Adopter des mesures de télétravail | |
| <ul style="list-style-type: none"> - mettre sur pieds des mesures de télétravail structurées et encadrées <ul style="list-style-type: none"> normes de production à satisfaire distribution du temps de travail aménagement de l'espace de travail disponibilité des outils techniques santé et sécurité au travail - définir les modalités de recours au télétravail | |

| |
|---|
| 5. Bonifier les mesures aidantes actuelles de CEF |
| <ul style="list-style-type: none"> - améliorer l'accessibilité des horaires flexibles - améliorer le partage des heures de travail - octroyer plus de congés lors des week-ends aux personnes ayant moins d'ancienneté - améliorer la quantité de congés offerts pour la famille |
| 6. Adopter diverses autres mesures de CEF |
| <ul style="list-style-type: none"> - intégrer aux pratiques de gestion la CEF - mettre sur pieds des équipes de délégués sociaux pour intervenir et aider les parents salariés en cas de besoins sur le plan familial (urgences familiales ou difficultés d'ordre émotionnel) - diminuer les délais nécessaires pour le retrait préventif - rendre obligatoire le bloc partagé - réviser l'attribution des congés hebdomadaires en fonction de l'ancienneté - favoriser la poursuite d'une formation spécialisée pour les employés ayant des enfants - introduire la formule emploi-études pour permettre la poursuite des études - former des équipes volantes pour favoriser les remplacements - introduire la formule des camps de jour soutenus par l'employeur durant l'été |

Source : Tremblay, Amherdt et De Sève, 2003, p. 130.

Certains constats très intéressants émergent de cette recherche. Tout d'abord, les résultats montrent clairement une volonté des deux parents (pas exclusivement les mères) de s'impliquer auprès des enfants dans la vie familiale et domestique. La définition des pères concernant leur rôle parental se distance du modèle parental traditionnel. Toutefois, ces transformations à l'égard des rôles parentaux ne sont pas à l'image de l'évolution des mentalités et des pratiques en milieu de travail. En effet, les pratiques en matières de conciliation emploi-famille sont très pauvres au sein des organisations enquêtées et lorsque certaines mesures aidantes existent, par l'intermédiaire de conventions collectives, plusieurs facteurs peuvent empêcher les parents de s'en prévaloir (métier exercé, quart de travail occupé, secteur d'activité de l'organisation).

De plus, l'analyse des mesures contenues dans les conventions collectives montre qu'elles n'ont pas été négociées nécessairement dans un but de conciliation famille-travail²³.

Ensuite, il ressort de l'analyse des résultats de recherche que le fait qu'ils aient des enfants ne rend pas nécessairement les supérieurs immédiats et la haute direction plus conciliants et compréhensifs. En effet, la compréhension n'est pas nécessairement meilleure de la part des supérieurs (observation valable tant pour les cadres de sexe masculin que féminin) envers les parents éprouvant des besoins spécifiques en matière de CEF.

Finalement, les résultats de recherche montrent clairement qu'en raison des impératifs organisationnels, la CEF pour certaines organisations enquêtées n'est en aucun cas une priorité du gestionnaire. Ce constat montre bien l'existence d'un hiatus entre la famille et le travail. Bref, certaines mentalités restent profondément traditionnelles et ne suivent pas l'évolution des comportements de la société actuelle.

²³ En règle générale, les dispositions de conciliation emploi-famille contenues dans les conventions collectives ne sont pas identifiées sous l'appellation « *clauses de conciliation emploi-famille* », car elles n'ont pas été négociées nécessairement dans cet objectif. L'étude de DRHC (Sous la direction de Charles Philippe Rochon), *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*, Programme du Travail, Ottawa, 2000, p. 8 explique très bien ce constat. En effet, tel que l'indique cette étude, bien que les dispositions tendent à être favorables à la famille, elles peuvent viser d'autres objectifs, tels que : l'accroissement de la productivité et la souplesse organisationnelle, l'amélioration de la santé des employés ou encore le renforcement de la protection des emplois (grâce à une réduction du nombre de licenciements par exemple). Un panorama détaillé des dispositions susceptibles de favoriser un meilleur équilibre de l'emploi et de la famille dans les conventions collectives au Canada est présenté à l'**Annexe I**.

Pour conclure, quatre recommandations ont été formulées :

- Instaurer une campagne patronale/syndicale afin de cibler adéquatement les besoins des parents salariés, et ce, en prenant en considération particulièrement le métier qu'ils exercent, les horaires de travail et enfin le secteur d'activité dans lequel l'organisation évolue;
- Élaborer et mettre sur pieds un programme de conciliation emploi-famille;
- Mettre sur pieds des sessions de formation destinées à tout le personnel concernant l'adoption d'un programme de conciliation emploi-famille;
- Revoir les pratiques de gestion de façon à y introduire les divers éléments nécessaires à une philosophie et à une culture organisationnelle axées sur la conciliation emploi-famille.

2.2.7 Étude de Tremblay et Amherdt (2003)²⁴

Il s'agit d'une enquête en ligne réalisée sur le thème de la « *conciliation travail-famille* » auprès de salariés et salariées rattachés au SCFP dans l'ensemble du Canada. Son objectif est de voir si certaines tendances observées dans les résultats qualitatifs présentés précédemment (voir 2.2.6, p. 117) sont manifestes à une échelle plus large, c'est-à-dire auprès d'un groupe plus important d'individus. Ainsi, le contenu de ce

²⁴ Rapport de recherche N° 2003-8 : *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail : Observations et analyse différenciée selon le sexe.*

rapport est donc de type quantitatif et est complémentaire à la recherche décrite précédemment. Les résultats de l'enquête en ligne portent sur 571 réponses. Il ressort de cette recherche que :

- Plus de la moitié des répondants (53,7 % des hommes et 64,8 % des femmes) ont de la difficulté à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles;
- Plus de 80 % des gens (82,9 % des hommes et 85,2 % des femmes) n'ont pas assez de temps hors du travail (temps libre); et on observe que pour les femmes l'utilisation des heures hors du travail est consacrée principalement aux soins des enfants (56,6 % comparativement à 32,9 % pour les hommes) ainsi qu'aux travaux domestiques (28,3 % comparativement à 24,4 % pour les hommes);
- Les deux tiers des répondants (68,3 % des hommes et 67,3 % des femmes) ont déjà songé à quitter leur emploi. La difficulté de conciliation travail-famille est la principale raison évoquée par les personnes (37,5 % des hommes et 51 % des femmes) pour laquelle ils ont songé à quitter leur emploi;
- Près du quart des hommes (23,2 % comparativement à 15,1 % pour les femmes) ont déjà refusé une mutation en raison de leurs responsabilités familiales;

- Près d'un répondant sur cinq (19,5 % des hommes et 17,6 % des femmes) a déjà refusé une promotion en raison de ses responsabilités familiales;
- Le tiers des répondants (32,9 % des hommes et 34,1 % des femmes) ont déjà refusé des responsabilités supplémentaires en milieu de travail en raison de leurs responsabilités familiales;
- Plus de la moitié des gens (54,9 % des hommes et des femmes) considère que la formule de réduction du temps de travail la plus intéressante est la semaine de travail de quatre jours;
- Les solutions existent mais elles sont très peu implantées. Les principales mesures d'aide à la conciliation sont les congés pour des raisons personnelles /familiales (28.6 % pour les hommes et 30.9 % pour les femmes) et l'horaire flexible (28.8 % pour les hommes et 26.6 % pour les femmes);
- La majorité des répondants (91,5 % d'hommes et 96,7 % des femmes) déclare qu'il n'y a personne de responsable de l'équilibre emploi-famille dans leur entreprise; pourtant de nombreux écrits américains recommandent qu'une personne soit responsable de l'articulation emploi-famille dans les organisations.

2.2.8 Étude de Tremblay et Amherdt (2002)²⁵

Il s'agit d'une recherche effectuée auprès de 261 entreprises québécoises. Les données recueillies proviennent de deux interlocuteurs au sein de ces entreprises : le représentant syndical et le directeur des ressources humaines (DRH). Les réponses obtenues des deux parties sont généralement très proches, de sorte que l'on peut considérer qu'elles représentent bien la situation réelle.

Les résultats de cette enquête démontrent que les entreprises québécoises offrent peu de mesures de conciliation famille-travail (voir tableau 30). En effet, hormis des *congés pour raisons personnelles* (61,1 % et 74,1 %) et le versement d'un *complément de salaire à la naissance ou à l'adoption* (36,2 % et 46,3 %), les mesures de conciliation famille-travail existent dans moins d'une entreprise sur cinq (représentent moins de 20 % des entreprises québécoises). Plus particulièrement, les mesures touchant le temps de travail (mesures 1 à 4) nous indiquent qu'elles ne sont pas très fréquentes dans les organisations.

²⁵ Rapport de recherche N° 2003-11 : *La vie en double : Obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi / famille chez les pères et les mères.*

TABLEAU 30 : Les mesures de conciliation famille-travail existantes

| Les mesures de conciliation existantes | | |
|---|----------------|---------------|
| (N = 261 entreprises) | Syndicat (%) | DRH (%) |
| 1 Horaire flexible | 15,0 % | 19,1 % |
| 2 Horaire sur mesure | 11,5 % | 12,3 % |
| 3 Semaine de travail comprimée volontaire | 8,8 % | 9,9 % |
| 4 Réduction volontaire du temps de travail | 17,3 % | 21,6 % |
| 5 Travail à domicile | 2,3 % | 5,6 % |
| 6 Cheminement de carrière adapté | 1,9 % | 4,3 % |
| 7 Congés pour raisons personnelles | 61,1 % | 74,1 % |
| 8 Service de garde à l'enfance | 2,7 % | 2,5 % |
| 9 Complément de salaire à la naissance/ adoption | 36,2 % | 46,3 % |
| 10 Service d'information et de référence | 8,8 % | 9,9 % |

Source : Tremblay et Amherdt, 2002, p.7.

Par ailleurs, lorsque l'on s'intéresse aux motifs de l'utilisation des ces mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail (voir tableaux 31 et 32), on observe des différences importantes selon le sexe. En effet, on constate que les femmes utilisent ces mesures pour des motifs altruistes (soins aux enfants, horaires garderies/écoles, tâches domestiques) tandis que les hommes les utilisent davantage pour répondre à leurs besoins personnels (activités sociales, sportives et de loisirs; activités de formation, maladie de l'employé).

TABLEAU 31 : Motifs de l'utilisation des quatre mesures d'aménagement du temps de travail

| Motifs de l'utilisation d'aménagement | des quatre mesure | | Écart |
|--|-------------------|---------------|---------------|
| | Hommes | Femmes | |
| Activités sociales, sportives et de loisirs | 26,1 * % | 7,4 % | 18,7 H |
| Activités de formation, d'étude | 23,0 % | 9,0 % | 14,0 H |
| Transports | 2,5 % | 14,6 % | 12,1 F |
| Tâches domestiques | 3,7 % | 15,9 % | 12,2 F |
| Horaires garderies-écoles | 1,9 % | 19,6 % | 17,7 F |
| Soins aux enfants | 0,0 % | 33,4 % | 33,4 F |

* Échelle variant entre 0 et 100.

TABLEAU 32 : Motifs de l'utilisation de la mesure « Congés pour raisons personnelles »

| | Syndicat (H/F) | DRH (H/F) | Écart ** |
|---------------------------|---------------------|----------------|---------------|
| Transports | 2,5 % | 14,6 % | 12,1 F |
| Soins aux enfants | 55/100* | 60/100 | 42,5 F |
| Tâches domestiques | 0/21 | 0/25 | 23,0 F |
| Horaires à la garderie | 16/31 | 16/27 | 13,0 F |
| Horaire du conjoint | 0/0 | 27/14 | 6,5 H |
| Maladie membre famille | 73/80 | 70/64 | 0,5 H |
| Autres | 38/32 | 0/15 | 4,5 H |
| Cumul d'emplois | 13/0 | 0/0 | 6,5 H |
| Activités de formation | 33/25 | 34/26 | 8,0 H |
| Maladie employé | 100/84 | 100/82 | 17,0 H |
| Activités sociales | 80/37 | 88/49 | 41,0 H |

* Échelle variant entre 0 et 100.

** Ce résultat correspond à la moyenne de l'écart entre les hommes et les femmes pour le représentant syndical et le directeur des ressources humaines. Exemple : pour « soins aux enfants », $42,5 = ((100-55) + (100-60)) / 2$.

Bref, l'enquête permet de constater que le premier obstacle à la participation des mères et des pères aux responsabilités parentales ou plutôt, la première source de difficulté de conciliation famille-travail à trait à la faiblesse des mesures ainsi qu'à l'absence pure et simple de celles-ci dans de nombreuses organisations. En effet, moins d'un cinquième des entreprises à l'étude offrent des mesures touchant le temps de travail. En autres, l'horaire flexible (15,0 % et 19,1 %) et la réduction du temps de travail (17,3 % et 21,6 %) sont deux mesures peu présentes dans les entreprises et lorsque ces mesures existent, elles sont souvent, si l'on pense aux hommes, utilisées à d'autres fins que la conciliation famille-travail. Bref, il semble que ceux-ci craignent parfois de faire l'objet d'une certaine réprobation, plus ou moins ouverte, de la part de leur milieu de travail.

2.2.9 Étude de Tremblay (2002)²⁶

Il s'agit d'une enquête postale qui s'adresse autant aux hommes qu'aux femmes concernant leur situation et leurs perceptions en ce qui a trait à l'articulation emploi-famille. Les résultats de l'enquête proviennent de différents groupes d'hommes et de femmes ainsi que de divers milieux de travail (secteurs de l'éducation, de la santé et gouvernemental, ainsi que nombre d'entreprises privées, emplois de bureaux et de services surtout). Les résultats de la recherche découlent de l'analyse de 1 200 questionnaires. Le profil des femmes répondantes au questionnaire est : 50,5 % des employées de bureau, 35,5 % des professionnelles, 5,4 % des techniciennes, 5,1 % des

²⁶ Rapport de recherche N° 2003-7 : *Conciliation emploi-famille et temps de travail : De nouveaux enjeux sociétaux. Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques.*

employées de soutien, 1,4 % des cadres et 0,4 % des ouvrières. Tandis que celui des hommes est : 42 % des professionnels, 16,8 % des techniciens, 13,2 % des ouvriers, 11,4 % des cadres, 7,5 % des employés de soutien et 5,7 % des employés de bureau.

Les résultats démontrent que les individus âgés de 36 à 45 ans ont plus de difficulté à concilier que ceux de 35 ans et moins (1.75 fois de plus que les moins de 35 ans). Par contre, on ne trouve pas de différence significative entre ce dernier groupe et celui des 46 ans et plus. Les hommes ont plus de facilité à concilier que les femmes. Ensuite, l'analyse des résultats confirme que certaines variables sont source de difficultés plus importantes de conciliation. Ainsi, il en ressort que le *soutien concret du conjoint* (participation concrète aux tâches par opposition au soutien moral), le *soutien du supérieur*, *l'âge des enfants*, la *durée hebdomadaire du travail*, la *catégorie professionnelle* (ou le niveau de scolarité), ainsi que le *sexe* du répondant sont des variables qui ont une incidence sur le niveau de difficultés rencontrées. Ce qui signifie, qu'une augmentation du soutien du supérieur, de l'âge moyen des enfants et du soutien concret du conjoint aident à la conciliation. À l'inverse, une augmentation du nombre d'heures travaillées et un statut d'employé de professionnel ou de cadre nuisent à la conciliation, tout comme le fait d'être une femme rend la conciliation plus difficile.

Bref, la recherche permet d'identifier au moins deux variables organisationnelles sur lesquelles les organisations peuvent agir pour améliorer la situation vécue par les parents en emploi. Il s'agit de la *durée du temps de travail* et du *soutien des supérieurs*.

2.2.10 Étude de Tremblay (2002 a)²⁷

Il s'agit d'une enquête par questionnaire auprès de 490 travailleurs et travailleuses membres de 8 syndicats affiliés à la CSQ. L'objectif de la recherche est d'identifier les principaux facteurs qui sont à l'origine de difficultés de conciliation et qui pourraient éventuellement être améliorés afin de faciliter celle-ci.

L'analyse des résultats démontre que certaines variables expliquent les difficultés de conciliation. Ainsi, il en ressort que *l'âge des enfants, la durée hebdomadaire du travail, le soutien concret du conjoint, le soutien du supérieur, le niveau de scolarité et le sexe* du sujet sont des variables explicatives importantes concernant les difficultés de conciliation. Par ailleurs, selon les résultats de l'étude il semble que le *soutien des supérieurs* est *fondamental*. En effet, cette variable est ressortie de façon très significative pour réduire les difficultés de conciliation emploi-famille. De plus, l'étude permet de constater que les supérieurs peuvent faciliter la conciliation en acceptant des changements d'horaires, des horaires flexibles ou autres, en parlant des difficultés de conciliation ou encore, en appliquant les mesures offertes dans les organisations.

2.2.11 Étude de Tremblay et Vaillancourt-Laflamme (2002)²⁸

Il s'agit d'une enquête réalisée par questionnaire auprès de 753 employées et employés de bureau (186 hommes et 567 femmes). Ceux-ci proviennent de trois

²⁷ Rapport de recherche N° 2003-5 : *Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux : Les sources de difficultés et les perspectives de solution.*

²⁸ Rapport de recherche N° 2003-6 : *Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille : Les arbitrages entre revenu et temps dans le contexte économique actuel.*

organisations (la Fédération des Secrétaïres professionnelles du Québec F.S.P.Q., le Syndicat de la fonction publique du Québec S.F.P.Q., une Université). L'objectif de cette recherche est d'éclaircir la question consistant à déterminer si les Québécois sont effectivement intéressés par la réduction du temps de travail (RTT) dans le contexte de l'articulation emploi-famille et quel prix (en salaire) ils seraient prêts à payer pour une RTT.

Ce qui ressort de cette enquête, c'est le fort intérêt pour la réduction du temps de travail (les 2/3 des répondants sont intéressés) et ce, même si cette dernière devait s'accompagner d'une baisse proportionnelle (1/3) ou moins que proportionnelle de revenu. Ainsi, selon les résultats de l'enquête 31,5 % des femmes et 23,9 % des hommes accepteraient une baisse proportionnelle de leur salaire en échange d'une réduction de la durée de travail tandis que 35 % des femmes et 30 % des hommes consentiraient à une baisse moins que proportionnelle de leur revenu en contrepartie d'une diminution de leur durée de travail. Donc, l'étude démontre que 63,3 % des répondantes et répondants accepteraient une baisse proportionnelle ou moins que proportionnelle de leur revenu en échange d'une réduction de leur temps de travail.

2.2.12 Étude de Tremblay et De Sève (2002)²⁹

Il s'agit d'une enquête terrain réalisée auprès d'organisations syndiquées à deux fédérations de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), soit la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPEQ) et la Fédération

²⁹ Rapport de recherche N° 2005-4 : *La conciliation emploi-famille et le temps de travail : Analyse de cas dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux.*

du personnel de la santé et des services sociaux (FPSSS). L'enquête a été menée auprès de huit organisations (quatre commissions scolaires, deux hôpitaux et deux centres jeunesse). Dans chaque organisation, un représentant syndical, un responsable patronal ainsi que deux groupes de parents salariés (un groupe de mères et un groupe de pères) ont été rencontrés. Les focus groups étaient constitués en général de cinq à six individus.

Ainsi, ont été interviewés huit représentants syndicaux, huit responsables patronaux, sept groupes de pères et huit groupes de mères. Les entrevues ont porté essentiellement sur les mesures de conciliation emploi-famille existantes au sein des entreprises, les rôles respectifs des syndicats et de l'organisation dans leur mise en œuvre, les pratiques des gestionnaires en ce qui concerne l'équilibre travail-famille, puis enfin, la façon dont les salariés eux-mêmes composent avec les diverses possibilités existantes.

Il ressort de cette enquête les constats suivants :

- La conception que se font les pères et mères de leur rôle de parent a grandement évolué par rapport aux archétypes traditionnels. Le rôle de parent n'est plus compartimenté dans des conceptions figées. Ce rôle est découpé selon les étapes de vie : celle de la petite enfance, de l'enfance, puis l'adolescence et enfin la période pré-adulte et adulte. En ce sens, on privilégie une présence et une implication auprès des enfants afin qu'ils grandissent de façon harmonieuse;

- D'une part, on constate l'ampleur de la pauvreté des mesures existantes de conciliation emploi-famille dans les entreprises syndiquées et d'autre part, même si certains contenus de conventions collectives laissent croire à l'existence de possibilités en matière de conciliation famille-travail, dans les faits, une multitude de restrictions liées aux groupes socioprofessionnels ou encore aux quarts de travail font en sorte que beaucoup de chemin reste encore à parcourir pour leur *réelle* application;
- Malgré la pauvreté des mesures existantes, on constate que lorsque celles-ci sont présentes, des effets positifs s'observent tels que : moins d'absentéisme, moins de roulement et une plus grande satisfaction au travail. Quant aux effets négatifs, ils sont liés à certaines rigidités fonctionnelles et organisationnelles des entreprises (manque d'effectifs, difficultés de remplacement, aménagement de l'horaire de travail, etc.);
- L'accessibilité aux mesures de conciliation famille-travail peut demeurer seulement théorique. En effet, d'une part certains obstacles organisationnels peuvent rendre l'accès difficile et/ou impossible et d'autre part, certaines dispositions (PAE, horaire flexible, congés personnels et à traitement différé) restent accessibles en autant qu'elles ne perturbent pas l'organisation du travail en place. S'ajoutent également les baisses de revenu suite à l'utilisation de certaines d'entre elles (congés personnels ou à traitement différé);

- En règle générale, la conciliation emploi-famille n'entre pas dans l'ordre des préoccupations de la haute direction et malgré l'existence de nombreux besoins en ce sens, la conciliation emploi-famille fait très peu l'objet de projets concrets autant de la part du patronat que du syndicat.

Pour conclure cette recherche qualitative, on présente un certain nombre de recommandations visant à favoriser une meilleure conciliation de l'emploi et du travail, dans les entreprises des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

2.2.13 Étude de Tremblay (2001)³⁰

Cette recherche est fondée d'une part, sur une approche quantitative (sondage scientifique réalisé par téléphone auprès de 216 télétravailleurs salariés et 250 travailleurs autonomes travaillant à domicile) et d'autre part, sur une approche qualitative (études de cas par entrevues menées dans six organisations). Ainsi l'utilisation des deux approches permet d'obtenir un portrait représentatif de la situation du télétravail au Québec et des opinions des personnes qui le pratiquent, mais également des informations qualitatives complémentaires.

Tout d'abord, voici les réponses exprimées par l'ensemble des télétravailleurs salariés en ce qui a trait aux avantages liés au télétravail (voir tableau 33). À l'exception du point 3 (être plus productif), on note peu de différences selon le sexe. La ***flexibilité des horaires*** est l'avantage majeur pour plusieurs suivi de près par ***l'évitement des***

³⁰ Rapport de recherche N° 2003-10 : *Le télétravail : Ses impacts sur l'organisation du travail des femmes et la conciliation emploi-famille.*

déplacements maison-bureau. De fait, les entrevues révèlent que la grande majorité des télétravailleuses considère que cela leur permet d'avoir plus de temps avec la famille le matin et le soir, d'être plus disponible pour répondre aux besoins de leurs enfants, pour les préparer pour la garderie ou l'école le matin et les accueillir au retour (quitte à reprendre le travail après).

TABLEAU 33 : Avantages liés au télétravail selon le sexe

| AVANTAGES LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL | HOMMES % | FEMMES % |
|---|-------------|-------------|
| 1. Horaires plus souples | 29,2 | 30,7 |
| 2. Évite les déplacements au bureau | 23,1 | 24,9 |
| 3. Être plus productif | 10,2 | 4,4 |
| 4. Rester près de la famille | 5,1 | 8,3 |
| 5. Économies (transports, vêtements, repas.) | 5,1 | 5,9 |
| 6. La tranquillité | 5,1 | 3,9 |
| 7. Améliore la qualité de mon travail | 2,0 | 2,9 |

* Ce sont ici les réponses les plus fréquentes données comme principal avantage au télétravail; le total ne donne pas 100 % puisque nous n'indiquons pas toutes les autres réponses possibles, dont le taux de citation sont inférieurs à 2 %.

Source : Tremblay, 2001, p. 16.

Ensuite, parmi les inconvénients du télétravail, on observe à la lecture du tableau 34 que les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à considérer *l'absence de collègues de travail* comme le premier inconvénient. L'*isolement* ainsi que le fait de *travailler trop* apparaît par la suite comme inconvénient plus ou moins important. Toutefois, notons que le quart (27,7 % des hommes et 24,4 % des femmes) n'y voient *aucun inconvénient*.

TABLEAU 34 : Inconvénients du télétravail selon le sexe

| INCONVÉNIENTS DU TÉLÉTRAVAIL | HOMMES % | FEMMES % |
|--|---------------------|---------------------|
| 1. Pas de collègues de travail | 14,2 | 17,1 |
| 2. Isolement | 10,5 | 10,2 |
| 3. Travaille davantage ou trop | 10,1 | 9,3 |
| 4. Difficulté à se motiver, à se discipliner | 4,7 | 7,3 |
| 5. Conflit entre le travail et la famille | 5,7 | 3,9 |
| 6. Matériel informatique moins performant | 2,4 | 2,4 |
| 7. Aucun inconvénient | 27,7 | 24,4 |

Source : Tremblay, 2001, p.19.

Pour conclure, les résultats de l'étude confirment leur première hypothèse, soit une différenciation selon le sexe dans l'autonomie et les tâches réalisées en télétravail. Cependant, en ce qui concerne les avantages et inconvénients que les hommes et les femmes voient au télétravail, il n'y a pas de différences significatives.

2.2.14 Étude du Conseil de la famille et de l'enfance (2003)³¹

Il s'agit d'une recherche exploratoire. Elle porte sur cinq organisations du secteur privé et une organisation du secteur para-public. Ces organisations comptent chacune entre dix et 350 employés. Celles-ci devaient avoir mis en place au moins une mesure formelle (inscrite dans la convention collective ou le manuel de l'employé) depuis plus

³¹ Rapport d'enquête : *Famille-travail, comment conciliez-vous ?* Enquête dans six entreprises.

de trois mois. Pour chaque organisation, trois catégories de personnes ont été rencontrées (représentant de l'employeur, représentant des employés, personnes ayant bénéficié des mesures formelles). L'objectif général de cette recherche est d'identifier les facteurs critiques dans un processus d'instauration formelle, en milieu de travail, de mesures qui facilitent l'équilibre famille-travail des personnes en emploi.

Il ressort de cette recherche exploratoire que :

- Les motivations citées par les représentants des employeurs pour expliquer la mise en place de mesures formelles facilitantes de la conciliation renvoient à une logique d'affaires, même lorsque celle-ci prend la forme d'un intérêt mutuel bien compris et répond à des demandes ou à des besoins exprimés par leurs employés;
- L'ensemble des personnes, toutes catégories confondues, ont affirmé l'importance pour elles de pouvoir compter tant sur des mesures formelles que sur des arrangements informels lorsqu'elles doivent régler des problèmes de conciliation;
- La recherche démontre clairement le rôle de tout premier plan des gestionnaires de premier niveau, responsables au premier chef de la gestion des situations et des problèmes de conciliation famille-travail des personnes qu'ils ou qu'elles supervisent directement. En effet, qu'il

s'agisse de mesures formelles ou informelles, les entrevues témoignent des difficultés de tous ordres auxquelles ces gestionnaires sont confrontés dans l'exercice de cette responsabilité;

Pour conclure, toutes les personnes interviewées dans le cadre de cette recherche s'entendent, dans leur évaluation personnelle, pour dire que les avantages des mesures de conciliation famille-travail l'emportent de loin sur les coûts encourus par celles-ci.

2.2.15 Étude du Conseil de la famille et de l'enfance et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (2001)³²

Il s'agit d'une étude réalisée à l'aide d'un questionnaire sur les problèmes de conciliation travail-famille dans les organisations auprès de 225 membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI). Près de la moitié des répondants (43 %) ont entre 35 et 44 ans et 42 % des répondants à l'enquête sont des hommes.

L'analyse des résultats indique que :

- Une majorité des répondants (56 %) considère que les problèmes de conciliation vont en augmentant;

³² Rapport d'enquête mené conjointement : *La détermination et la gestion des problèmes de conciliation travail-famille en milieu de travail.*

- Une très forte majorité des répondants indique que les problèmes de conciliation travail-famille sont rapportés par *l'employé concerné* (79 %) et, dans une moindre mesure par un *supérieur hiérarchique* (52 %);
- La *employés de bureau* (64 %) semblent constituer la catégorie la plus touchée par les problèmes de conciliation travail-famille;
- De façon générale, *l'horaire flexible* (88 %) est identifié comme étant la mesure la plus efficace pour résoudre des problèmes de conciliation. Suivent ensuite, les *congés pour des raisons personnelles* et le *Programme d'aide aux employés (PAE)* à 69 %, puis le travail à *temps partiel sur une base volontaire* à 66 %;
- Une large majorité des répondants (68 %) ont adhéré à l'idée qu'une campagne de sensibilisation menée dans tout le Québec faciliterait la prise en compte des problèmes de conciliation travail-famille dans les milieux de travail.

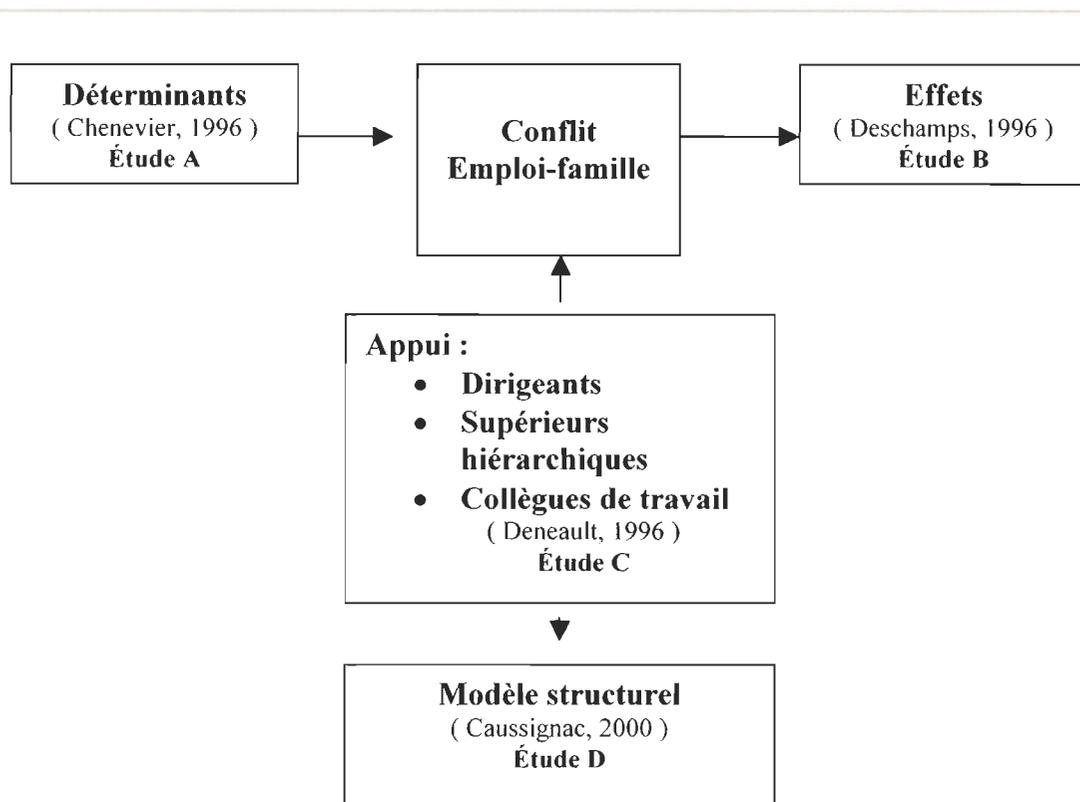
2.2.16 Étude de Caussignac (2000)³³

Cette recherche s'inscrit dans un programme de recherche plus vaste regroupant quatre mémoires de maîtrise (voir figure 13). Le premier est une étude s'intéressant aux

³³ HEC, Mémoire : *La nature des liens entre les déterminants du conflit emploi-famille, son ampleur et ses impacts.*

variables influençant le conflit « emploi-famille » réalisée par Chenevier (étude A); le deuxième est un projet de recherche portant sur les *effets* du conflit « emploi-famille » effectuée par Deschamps (étude B); le troisième est une étude qui examine *l'influence de l'appui de la direction et des supérieurs* en matière d'équilibre « emploi-famille » sur le conflit « emploi-famille » réalisée par Deneault (étude C) et finalement, le quatrième est l'étude de Caussignac (étude D) qui vise à tester deux *modèles structurels* portant à la fois sur les variables et sur les effets influençant les deux types de conflit « emploi-famille » et « famille-emploi ».

FIGURE 13 : Modèle global de recherche dans lequel s'inscrit l'étude Caussignac



Source : Caussignac, 2000, p. 12

Cette recherche pose la question suivante : *Quelle est la nature des liens entre les déterminants du conflit « emploi-famille », son ampleur et ses impacts ?* Plus précisément, cette recherche vise à tester la bidirectionalité du conflit « emploi-famille » en examinant deux types d'interférence entre la vie personnelle et professionnelle (conflit emploi→famille et conflit famille→emploi).

Cette étude a été réalisée à l'aide de données recueillies dans un questionnaire complété par 1 356 syndiqués de la Confédération des Syndicats Nationaux.

Tout d'abord, les résultats démontrent qu'il existe une relation réciproque et indirecte entre le conflit « *emploi → famille* » et le conflit « *famille → emploi* » et ce via le rendement au travail. Ensuite, l'analyse démontre qu'il existe une relation significative entre le conflit famille-emploi et *l'engagement vis-à-vis la famille* ainsi que le *nombre d'enfants* dans la famille. Par conséquent, le conflit augmente avec le nombre d'enfants dont on est responsable. De plus, selon les résultats de cette étude, *l'appui organisationnel* (englobe l'appui des dirigeants et celui des supérieurs), *l'engagement vis-à-vis le travail* et *les caractéristiques de l'emploi* influencent significativement le conflit emploi →famille.

2.2.17 Étude de Chenevier (1996)³⁴

Cette étude a été réalisée à l'aide d'un questionnaire auprès de 167 membres syndicaux faisant parti du secteur professionnel des technologies médicales (SPTM) de neuf fédérations affiliées à la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN). La majorité des personnes ayant répondu au questionnaire sont des femmes (90,4 %). La moyenne d'âge de l'ensemble des répondants est de 38,3 ans et 97,6 % occupent une fonction de technicien.

Cette recherche tente de répondre à la question suivante : *Quelles variables influencent l'ampleur du conflit « emploi-famille » que ressentent les employé(e)s ?*

Le conflit « emploi→famille » est étudié en recourant à deux perspectives : le conflit « emploi→famille » (c'est-à-dire l'impact des caractéristiques de l'emploi sur la vie familiale) et le conflit « famille→emploi » (c'est-à-dire l'impact des caractéristiques de la famille sur la vie professionnelle).

Cette enquête a pour objet de vérifier seize déterminants (variables) qui peuvent avoir un effet sur l'un de ces deux types de conflit. Ces déterminants ont été regroupés en trois catégories (voir tableau 35). La première, les *caractéristiques de l'emploi* se réfèrent : à la nature de l'emploi, aux particularités du travail, à l'ambiguïté, aux conflits et la surcharge des rôles, au nombre d'heures travaillées par semaine ainsi qu'à l'horaire

³⁴ HEC, Mémoire : *Les variables influençant l'ampleur du conflit « emploi-famille » ressenti par l'employé(e).*

de travail. La deuxième, les *caractéristiques de l'employé*, renvoie au fait de vivre ou non avec un conjoint ou conjointe, au sexe, à l'âge, au revenu, à la personnalité ainsi qu'à l'engagement vis-à-vis du travail et de la famille. Finalement, la troisième, les *caractéristiques de la famille*, est mesurée à partir : du nombre d'enfants, de leur âge, de l'appui du conjoint ainsi que des caractéristiques de l'emploi du conjoint ou de la conjointe.

**TABLEAU 35 : Les variables influençant les conflits
« emploi→ famille » et « famille→ emploi »**

| Caractéristiques de l'emploi | |
|---|--|
| 1. | type d'emploi |
| 2. | caractéristiques du travail |
| 3. | nature des rôles |
| 4. | nombre d'heures travaillées |
| 5. | horaire de travail |
| Caractéristiques de l'employé (e) | |
| 6. | engagement vis-à-vis le travail |
| 7. | état civil |
| 8. | sexe |
| 9. | âge |
| 10. | revenu |
| 11. | personnalité |
| 12. | engagement vis-à-vis la famille |
| Caractéristiques de la famille | |
| 13. | nombre d'enfants |
| 14. | âge des enfants |
| 15. | appui du conjoint |
| 16. | caractéristiques de l'emploi du conjoint |

Source : Chenevier, 1996, p. 73.

L'analyse des résultats confirme les hypothèses suivantes :

- Plus le rôle de l'employé dans son emploi est ambigu, conflictuel et surchargé, plus celui-ci ressent un conflit « emploi→ famille »;
- Les femmes ressentent plus de conflit « emploi→famille » que les hommes;
- Plus l'employé a un revenu élevé, moins il ressent un conflit « emploi→famille »;
- Plus l'appui du conjoint est élevé, moins l'employé ressent un conflit « famille→emploi »;
- Les caractéristiques de l'emploi du (de la) conjoint (e) influencent le conflit « famille→emploi » de l'employé.

2.2.18 Étude de Deneault (1996)³⁵

Cette recherche tente de répondre à la question suivante : *Comment l'appui des dirigeants, des superviseurs et des collègues de travail en matière d'équilibre emploi-famille (ÉEF) influence-t-il le conflit emploi-famille, la vie au travail et la vie personnelle des employés ?*

³⁵ HEC, Mémoire : *Les effets de l'appui organisationnel sur le conflit emploi-famille et sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle des employés.*

La méthodologie utilisée pour réaliser cette étude est la même que celle énoncée à l'étude Caussignac (voir 2.2.16, p. 140).

Les résultats de cette recherche démontrent que *l'appui informel* des dirigeants (l'appui correspondant à la culture organisationnelle qu'ils véhiculent) et les diverses facettes de *l'appui du superviseur* (soit l'empathie, la reconnaissance, la promotion des pratiques et la flexibilité) et l'appui des collègues de travail en matière d'ÉEF ont un impact significatif sur le conflit emploi-famille. Bref, plus l'appui informel des dirigeants et des supérieurs est important, moins les employés ressentent de conflit emploi-famille.

De plus, l'influence significative des différentes formes d'appui a été vérifiée d'une part, sur la vie professionnelle ((-) absentéisme, (-) retard, (+) satisfaction au travail, (-) intention d'arrêter de travailler, (-) intention de changer d'employeur, (-) intention de changer de poste, (-) intention de refuser une promotion ou une mutation, (+) engagement envers l'organisation, (+) de rendement au travail) et d'autre part, sur la vie personnelle ((+) satisfaction à l'égard de la vie de famille, (+) satisfaction à l'égard de la vie en général, (+) satisfaction à l'égard de la vie de couple, (-) santé mentale, (-) santé en général, (+) stress) des employés.

Cependant, l'appui *formel* des dirigeants (structuration de l'aide ainsi que la présence et l'utilisation des pratiques d'ÉEF) semble être la variable qui influence le moins le conflit emploi-famille ainsi que la vie au travail et la vie personnelle des employés. Ainsi, on s'aperçoit que *l'appui informel* (ou culturel) est davantage

important et nécessaire que *l'appui formel* (structurel) pour les employés. En fait, l'impact de l'appui formel d'une organisation peut se diluer ou même se perdre dans les impératifs de la réalité quotidienne.

Bref, *l'appui des superviseurs* (notamment leur empathie, leur flexibilité et leur reconnaissance) et *l'appui informel des dirigeants* (soit leurs attitudes et comportements et la culture organisationnelle qu'ils promulguent) sont donc des variables-clés dans la résolution du conflit emploi-famille des employés. Donc, le constat majeur retenu est que les superviseurs (surtout) et les dirigeants ont un rôle important à jouer pour diminuer le conflit emploi-famille des employés.

2.2.19 Étude de Deschamps (1996)³⁶

Cette recherche vise à répondre à la question suivante : *Quels sont les effets du conflit emploi-famille que ressentent les employés ?* Plus précisément, cette recherche vise à tester : 1) les effets du conflit « emploi-famille » sur la vie personnelle des employés (satisfaction à l'égard de la vie de couple, la vie de famille et la vie en général, santé mentale, santé en général, stress et consommation d'alcool) et à explorer ses effets sur la vie au travail (absentéisme, retards, refus de promotion ou de transfert, rendement, satisfaction au travail, intention de quitter le marché de l'emploi, intention de changer d'employeur, intention de changer de poste dans l'établissement, engagement envers l'organisation)³⁷ et 2) les effets du conflit « famille-emploi » sur la vie au travail des employés et à explorer ses effets sur la vie personnelle.

³⁶ HEC, Mémoire : *Les effets du conflit « emploi-famille » sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle.*

La méthodologie utilisée dans le cadre de cette recherche est la même que celle énoncée à Chenevier (voir 2.2.17, p. 142).

L'analyse des résultats démontre que les conflits « emploi-famille » et « famille-emploi » ont des impacts négatifs autant pour l'employé que pour l'employeur. D'ailleurs, les hypothèses confirmées dans l'étude s'appliquant à l'absentéisme, les retards au travail, le rendement au travail et l'intention de quitter le marché de l'emploi sont des indications évidentes.

En effet, les résultats démontrent que le conflit « famille-emploi » a des répercussions sur l'absentéisme, les retards au travail, le rendement au travail, l'intention de quitter le marché du travail et finalement, l'intention de changer d'employeur ou de poste au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne les résultats du conflit « emploi-famille », on constate que celui-ci a un effet significatif sur l'engagement envers l'organisation, la satisfaction au travail et enfin, l'intention de quitter le marché de l'emploi.

Bref, le lien entre l'absentéisme au travail et la difficulté de conjuguer les responsabilités professionnelles et familiales chez les parents qui occupent un emploi à temps plein est démontrée dans cette étude.

³⁷ Une synthèse de la recension de la documentation théorique et empirique concernant les effets du conflit emploi-famille regroupés selon deux niveaux d'observation : les **effets sur la vie au travail** (les comportements et les attitudes au travail) et les **effets sur la vie personnelle** est présenté à l'**Annexe J**.

2.2.20 Étude de Dulac (1998)³⁸

Dans cette recension critique des écrits, l'auteur nous présente (voir tableau 36) une synthèse de trois formes d'aménagement du temps de travail (conditions d'exercice du travail, retrait du marché du travail et choix de l'emploi) et les moyens concrets s'y rattachant afin de pouvoir concilier responsabilités familiales et travail. Ensuite, il nous présente une synthèse des données issues de la littérature décrivant les programmes de conciliation ainsi que leurs impacts sur les entreprises et sur les travailleurs (voir tableau 37).

³⁸ Une recension critique des écrits : *Paternité travail et société : Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail.*

**TABLEAU 36 : Formes d'aménagement du temps de travail
pour concilier responsabilités familiales et travail**

| Formes d'aménagement | Moyens concrets |
|--|---|
| <p>CONDITIONS D'EXERCICE DU TRAVAIL</p> <p>Réorganisation de l'horaire de travail</p> <p>Organisation du travail modifiée</p> <p>Utilisation des ressources matérielles au travail</p> <p>Absences du travail</p> | <ul style="list-style-type: none"> - quart de travail compatible avec un travail de prise en charge - horaire de travail flexible ou comprimé - refus de faire des heures supplémentaires ou accumulation d'heures supplémentaires en vue d'une éventuelle prise de congé - échange d'horaire de travail - reprise du temps des absences - réaménagement du travail - tâches effectuées à la maison - appels téléphoniques du lieu de travail - présence de la personne dépendante sur les lieux du travail - utilisation des congés statutaires (maladie, parentaux, mobiles personnels, journées de vacances) - absence, retard, moins de disponibilité au travail - travail irrégulier |
| <p>RETRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL</p> <p>Retrait partiel ou total du marché du travail</p> | <ul style="list-style-type: none"> - congé sans solde - congé en traitement différé - réduction du nombre d'heures de travail - travail à temps partiel |
| <p>CHOIX DE L'EMPLOI</p> <p>Choix selon type de travail et certaines conditions</p> | <ul style="list-style-type: none"> - choix en fonction d'un travail de prise en charge (ex. associations de personnes âgées, de personnes handicapées, groupes de personnes soignantes.....) - travail très flexible, conditions de travail négociées dès le début - refus des promotions - report ou abandon des projets d'études, de perfectionnement |

Source : Germain Dulac, 1998, p. 22.

**TABLEAU 37 : Types de programmes de conciliation et impacts
sur les entreprises et les travailleurs**

| Types de programmes | Impacts sur les entreprises | Impacts sur les travailleurs |
|---|--|---|
| <p>Horaire flexible :</p> <p>Semaine raccourcie (partage des postes)</p> <p>Temps partiel</p> <p>Semaine compressée</p> | <p>Économiques/cororatifs</p> <p>ASPECTS POSITIFS Prospérité de l'entreprise : moins de rotation de personnel, baisse de l'absentéisme. Meilleure participation des employés. Meilleure performance des employés. Meilleure planification du travail et des horaires, baisse des coûts de production. Meilleure rentabilisation des équipements. Meilleure performance de l'entreprise. Meilleur ajustement aux besoins de la production et aux exigences de la clientèle. Attrait et meilleur recrutement</p> <p>ASPECTS NÉGATIFS Plus de difficultés à planifier les réunions</p> | <p>ASPECTS POSITIFS Aspects bien-être (productivité) : plus d'énergie, meilleur moral, souplesse dans la possibilité de se prévaloir des programmes, sentiments positifs vis-à-vis de la flexibilité des horaires, meilleure conciliation travail/famille</p> <p>Aspects professionnels/employabilité : Jumelage entre employés ayant des compétences complémentaires</p> <p>ASPECTS NÉGATIFS Horaires compressés entraînant une baisse de rendement, plus grand stress et fatigue à la fin du quart de travail, plus de charges et moins de temps libre Horaires partagés impliquent un risque de mauvaise communication entre employés.</p> |
| <p>Avantages sociaux :</p> <p>Protection de base plus assurance accident, caisse de retraite, épargne-retraite Assurance garderie (daycare)</p> | <p>Économiques/Corporatifs</p> <p>ASPECTS POSITIFS Implantation pas trop coûteuse : coûts d'implantation et d'administration minimaux (pas de frais d'infrastructure dans le cas de garderie en milieu de travail). Meilleure image de l'entreprise</p> | <p>ASPECTS POSITIFS Bien-être des employés et satisfaction</p> |
| <p>Garderie en milieu de travail et/ou Allocation de frais de garde</p> | <p>ASPECTS POSITIFS Rétention du personnel et stabilité. Diminution de l'absentéisme, Diminution des congés de maternité. Exemption d'impôts (si garderie type OSBL) Meilleure image de l'entreprise.</p> <p>ASPECTS NÉGATIFS Coûts initiaux élevés, mais économie à long terme.</p> | <p>ASPECTS POSITIFS Rendement/productivité/bien-être, moins de retard et d'absences, amélioration du moral, facilité accrue pour les parents (transport, accessibilité, coûts).</p> |
| <p>Réduction volontaire/temporaire du temps de travail</p> | <p>ASPECTS POSITIFS Moins d'heures de travail sans mise à pied (Europe surtout)</p> | <p>ASPECTS POSITIFS OU NÉGATIFS Pas de conséquences économiques négatives si les pertes de salaires sont assurées par les programmes d'aide gouvernementaux.</p> |

Source : Germain Dulac, 1998, p. 55.

Pour terminer, l'auteur mentionne que la *culture masculine* et la *culture organisationnelle* constituent les obstacles les plus importants à la prise des congés parentaux. En effet, des normes et des sanctions informelles au sein des entreprises tendent à décourager plus d'un travailleur devant la possibilité de se prévaloir des différents programmes. Également, les pères rapportent que leurs employeurs, leurs superviseurs et les collègues ne voient pas d'un bon œil celui qui utilise des congés parentaux. Bref, la culture organisationnelle est déterminante dans les initiatives mises de l'avant afin de permettre aux travailleurs de concilier les responsabilités familiales et le travail. En effet, la plupart des entreprises ont une vision généralement étroite des responsabilités parentales et une approche plutôt fondamentalement sexiste concernant les programmes de conciliation.

2.2.21 Étude de Fast et Frédérick (2004)³⁹

Dans cette étude, il s'agit d'analyser les habitudes générales de la vie quotidienne des Canadiens d'un bout à l'autre du cycle de vie. L'analyse consiste à faire des comparaisons du temps alloué par les répondants n' ayant pas vécu les transitions et pour ceux les ayant vécues. Entre autre, *le passage à la vie de parent* est un des événements de transition étudiés.

Cette étude a été effectuée à l'aide des données de l'Enquête sociale générale de 1998 de Statistiques Canada sur l'emploi du temps. L'enquête a été effectuée de 1998 à 1999 à l'aide de la méthode de l'interview téléphonique assisté par ordinateur auprès

³⁹ Statistique Canada, Division de la statistique sociale, du logement et des familles : *Le temps d'une vie : Trouver l'équilibre entre le travail et les loisirs au cours du cycle de vie.*

d'une personne choisie au hasard dans chaque ménage. Un total de 10 749 personnes ont participé à l'enquête. Le groupe d'âge de 25 à 44 ans a été choisi pour examiner les périodes de transition entourant le mariage et la venue des enfants.

Il ressort de l'enquête que la venue des enfants a généralement pour effet d'interrompre la vie professionnelle des mères étant donné que celles-ci ont toujours la principale responsabilité du soin de la famille. Ainsi, on remarque que la moyenne quotidienne d'heures de travail rémunéré chute au moment de la maternité. Donc, l'arrivée des enfants perturbe l'équilibre des modèles d'activité établi entre les sexes.

2.2.22 Étude de Zukewick (2003)⁴⁰

À l'aide des données de l'enquête sociale générale de 1998 sur l'emploi du temps, l'étude compare les expériences des femmes et des hommes à la lumière des réponses aux questions suivantes : *Comment le passage à la condition de parent influence-t-il l'emploi du temps et la division du travail ? Comment le travail et la venue des enfants contribuent-ils au fait de se sentir pressé par le temps ?*

Ainsi, l'objectif de cette étude est de tenter de mieux comprendre la relation entre le travail, la condition parentale et le manque de temps. Bref, quel est l'effet de la venue des enfants sur l'emploi du temps et le manque de temps ?

⁴⁰ Statistique Canada, Division de la statistique sociale, du logement et des familles : *Le travail, la condition parentale et le manque de temps.*

La population visée par cette étude est formée de personnes mariées ou vivant en union de fait âgées de 20 à 44 ans. Le groupe de parents ne comprend que des personnes dont les enfants avaient moins de 5 ans au moment de l'enquête. Les personnes sont considérées comme occupées à temps plein si elles travaillent habituellement 30 heures ou plus et occupées à temps partiel si elles travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine. L'échantillon à l'étude est composé de 641 femmes et 590 hommes.

L'analyse des résultats démontre que le fait d'avoir des enfants entraîne une augmentation du temps de travail total et une diminution du temps des loisirs pour les personnes vivant en couple. L'arrivée d'un enfant marque une intensification de la division du travail selon le sexe. En effet, dans l'ensemble, les nouvelles mères consacrent quatre heures de plus par jour au travail non rémunéré que les femmes sans enfants, comparativement à une moyenne de deux heures de plus par jour chez les pères. De plus, les mères réduisent leur temps de travail rémunéré (réduisent le nombre d'heures de travail à temps plein, travaillent à temps partiel ou interrompent leur vie professionnelle) mais pas les pères. On constate également que deux des indicateurs de temps (se sentir pressé(e) par le temps chaque jour et ressentir de fortes contraintes de temps) augmentent chez les femmes à l'arrivée des enfants mais pas chez les hommes. Finalement, la constatation la plus frappante est l'augmentation spectaculaire du pourcentage de femmes qui aimeraient passer plus de temps seules après être devenues mères. Ce pourcentage a presque triplé passant de 22 % à 61 % comparativement à 33 % chez les pères .

2.2.23 Étude de Guérin *et al.* (2000)⁴¹

Cette recherche a été menée en 1997-1998 auprès de 490 membres de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec. Le conflit a été aussi bien mesuré dans le sens *travail-famille* que dans le sens *famille-travail*.

L'analyse des résultats démontre que les femmes vivent un conflit travail-famille supérieur à celui des hommes et plus l'on est jeune, plus le conflit travail-famille est important. Le conflit est aussi plus élevé chez les professionnels que chez les employés de bureau. Bref, ce sont les femmes professionnelles ou cadres âgées de moins de 40 ans qui vivent le conflit travail-famille le plus élevé.

Cependant, la *variable-clé* reste *le nombre d'enfants en bas âge*. En effet, si un enfant de moins de trois ans dans la famille augmente sérieusement les risques de conflit, c'est en fait d'en avoir deux de moins de trois ans qui fait la plus grande différence. Ainsi, pour les professionnelles ayant deux enfants de moins de trois ans, le conflit travail-famille moyen monte à 4,04 comparativement à la valeur moyenne des répondants qui se situe à 2,76 sur une échelle allant de 1 à 6.

Bref, ce n'est pas tant le nombre d'enfants que l'âge de ceux-ci qui influence le conflit travail-famille. Plus spécifiquement, la présence d'un ou d'enfants en bas âge (inférieur à trois ans) dans une famille a pour effet d'augmenter le niveau de stress.

⁴¹ *Le travail et la famille : L'équilibre est-il possible ?*

2.2.24 Étude de Guérin *et al.* (1997)⁴²

Il s'agit d'une enquête auprès de 1 345 employés syndiqués de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ayant au moins un enfant à charge (75,6 % étaient des femmes et 24,3 % des hommes). Ils ont analysé l'effet de la nature du travail, des conflits de rôle, de l'ambiguïté du travail, de la surcharge du travail, de l'horaire et des déplacements pour se rendre au travail sur le niveau de stress des employés.

Certains facteurs familiaux ont été étudiés. Il s'agit des *enfants* (nombre, âge moyen, présence d'un enfant handicapé, charge totale attribuable aux enfants), des autres personnes qui ne vivent pas dans la famille mais dont on a la responsabilité et enfin, du *conjoint* (monoparentalité, nombre d'heures consacrées à l'emploi par le conjoint et degré de mésentente conjugale).

Il ressort de cette étude que le conflit emploi-famille augmente avec le *nombre d'enfants* dont on est responsable et même, les auteurs ajoutent que le nombre d'enfants ne peut être dissocié de leur âge. Ainsi, dans cette recherche, on constate que *l'âge des enfants* influence davantage le conflit famille-travail que le nombre d'enfants. La présence d'enfants de moins de 6 ans contribue donc à faire augmenter les difficultés de conciliation.

Le *soutien du conjoint* est une autre variable qui semble avoir un effet important. En effet, la qualité de la relation et des interactions du conjoint auraient des répercussions

⁴² *Le conflit Emploi-Famille : Ses causes et ses conséquences. Résultats d'enquête.*

sur la conciliation famille-travail. De même, les nombreuses heures de travail rémunérées effectuées par le conjoint constituent un facteur aggravant du conflit.

La *culture organisationnelle* influence également le niveau de conflit famille-travail puisque l'employé ressent moins de difficulté de conciliation lorsque celui-ci ne se sent pas pénalisé en raison d'obligations familiales.

Finalement, parmi les pratiques d'aide à l'employé et à sa famille les plus populaires au sein de l'entreprise, ils ont noté les garderies, les compléments de salaire et de congés à la naissance, le temps partiel volontaire et le travail à domicile.

2.2.25 Étude de Guérin *et al.* (1994, 1994 a,b)⁴³

Cette recherche porte sur les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille. Plus spécifiquement, l'étude s'intéresse à : 1) leur implantation au Québec, 2) les caractéristiques des entreprises qui les ont implanté et 3) les effets organisationnels perçus de ces pratiques.

Il s'agit d'une enquête par questionnaire auprès de 301 salariés d'entreprises québécoises. Les 20 pratiques *d'équilibre travail-famille* (ÉTF) proposées se

⁴³ *Une analyse de l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation du travail et des responsabilités familiales.*

a) *Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : la situation au Québec.*

b) *Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille (ÉTF) : Nature, caractéristiques et effets.*

répartissent en quatre catégories : 1) l'aide aux membres de la famille, 2) les congés et avantages sociaux, 3) les aménagements du temps de travail et 4) la gestion des carrières⁴⁴. Le tableau 38 nous présente les fréquences de l'importance relatives des pratiques les unes par rapport aux autres. Ainsi, on remarque que les pratiques reliées aux congés et avantages sociaux (mesures 8 à 11) sont considérées « *fréquentes* » (taux d'implantation supérieurs à 50 %). Le second groupe des pratiques considérées « *assez fréquentes* » (taux d'implantation compris entre 30 et 40 %) se retrouvent dans la catégorie aménagement du temps de travail avec le travail à temps partiel volontaire (37,3 % des cas) et l'horaire flexible (35,5 % des cas). Dans les pratiques d'ÉTF dites « *en émergence* » (taux d'implantation entre 9 et 15 %) coexistent cinq pratiques : le travail partagé volontaire (15,3 %), les garderies (15 %), les services d'information et de référence (12,3 %), l'aide aux familles des employés déplacés géographiquement (10,3 %) et enfin, les services domestiques à accès rapide (9,3 %). Finalement, un dernier ensemble regroupe les pratiques qualifiées de « *marginales* » puisqu'elles ne sont implantées que chez 7 % ou moins des répondants.

⁴⁴ Une typologie détaillée des 20 pratiques d'équilibre travail-famille employées dans les milieux de travail est présentée à l'**Annexe K** du rapport.

**TABLEAU 38 : L'implantation des différentes pratiques
d'équilibre travail-famille (n = 301)**

| L'implantation des différentes pratiques d'équilibre travail-famille (n = 301) | | |
|---|----------|----------|
| | n | % |
| AIDE AUX MEMBRES DE LA FAMILLE | | |
| 1. Services de garderie | 45 | 15,0 |
| 2. Aide financière pour les frais de garde | 3 | 1,0 |
| 3. Garde des enfants d'âge scolaire | 12 | 4,0 |
| 4. Aide financière à l'éducation | 12 | 4,0 |
| 5. Aide d'urgence | 16 | 5,3 |
| 6. Aide aux personnes à charge à autonomie réduite | 9 | 3,0 |
| 7. Services d'information et de référence | 37 | 12,3 |
| CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX | | |
| 8. Compléments de salaire et de congés à la naissance ou à l'adoption | 179 | 59,5 |
| 9. Congés pour raisons personnelles | 223 | 73,8 |
| 10. Programme d'aide aux employés | 158 | 52,5 |
| 11. Assurance collective familiale | 285 | 94,7 |
| 12. Services domestiques à accès rapide | 28 | 9,3 |
| AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL | | |
| 13. Horaire flexible | 107 | 35,5 |
| 14. Horaire comprimé volontaire | 21 | 7,0 |
| 15. Horaire à la carte | 18 | 6,0 |
| 16. Travail à temps partiel volontaire | 112 | 37,2 |
| 17. Travail partagé volontaire | 46 | 15,3 |
| 18. Travail à domicile | 11 | 3,7 |
| GESTION DES CARRIÈRES | | |
| 19. Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales | 20 | 6,6 |
| 20. Aide aux familles des employés déplacés géographiquement | 31 | 10,3 |

Source : Guérin *et al.*, 1994a, p.76

Maintenant, en ce qui concerne les caractéristiques des entreprises qui les ont implantées, un profil dominant se dégage, celui des organisations de grande taille du secteur public, fortement syndiquées et féminisées. Bref, il en ressort que ce sont les entreprises de grande taille, fortement syndiquées et féminisées, du secteur public (notamment du secteur de la santé), ayant une main-d'œuvre hautement qualifiée

(techniciens et professionnels), qui ont implanté le plus grand nombre de pratiques en milieu de travail. Également, trois autres variables (culture organisationnelle favorable, proportion élevée de main-d'œuvre hautement qualifié et, dans une mesure moindre, la stratégie organisationnelle de différenciation) favorisent l'implantation de la quasi-totalité des pratiques d'ÉTF étudiées.

Pour conclure, il apparaît que l'augmentation de la satisfaction au travail est de loin l'effet majeur (87,5 %) de l'implantation de toutes ces pratiques. L'absentéisme et les retards suivent dans l'ordre dans une proportion de 54,6 % et 50 % . Le tableau 39 nous présente une hiérarchisation des impacts des pratiques d'ÉTF. Un bilan détaillé des impacts relatifs à chaque pratique d'ÉTF étudiées dans le cadre de cette recherche est présenté à l'**Annexe L** du rapport.

**TABLEAU 39 : Hiérarchisation des impacts des pratiques d'ÉTF :
du plus fréquent au moins fréquent**

| Hiérarchisation des impacts des pratiques d'ÉTF : du plus fréquent au moins fréquent | | % |
|---|--|-------------|
| 1. Satisfaction | | 87,5 |
| 2. Absentéisme | | 54,6 |
| 3. Retards | | 50,0 |
| 4. Stress | | 39,2 |
| 5. Implication | | 37,1 |
| 6. Rendement | | 35,3 |
| 7. Identification | | 34,2 |
| 8. Rétention du personnel-clé | | 25,2 |
| 9. Roulement | | 21,7 |
| 10. Capacité à attirer de nouveaux employés | | 21,1 |
| 11. Coûts de main-d'œuvre | | 14,7 |
| 12. Création et innovation | | 12,0 |
| 13. Temps supplémentaire | | 10,2 |
| 14. Accidents du travail | | 10,0 |
| 15. Satisfaction des clients | | 9,6 |
| 16. Contrôle du travail | | 4,8 |
| 17. Utilisation des équipement | | 4,7 |

Source : Guérin *et al.*, 1994a, p. 81

2.2.26 Étude de St-Onge *et al.* (1994)⁴⁵

Les auteurs s'entendent que toute intervention en matière d'ÉTF nécessite non seulement que les dirigeants des organisations reconnaissent la *réciprocité* entre le travail et la famille , mais également qu'ils reconnaissent les *coûts* reliés aux problèmes d'ÉTF et surtout, les *avantages* d'intervenir en matière d'ÉTF. Le tableau 40 ci-dessous présente les avantages pour une organisation d'adopter des pratiques de gestion favorisant l'équilibre travail-famille.

TABLEAU 40 : Les avantages d'adopter des pratiques de gestion favorisant l'équilibre travail-famille

| Performance organisationnelle | Climat organisationnel | Attrait de l'entreprise et du travail |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ↑ Rendement • ↑ Flexibilité de la gestion des ressources humaines • ↑ Concentration au travail • ↑ Qualité de service • ↓ Absentéisme • ↓ Retards • ↓ Accidents de travail • ↓ Coûts | <ul style="list-style-type: none"> • ↑ Satisfaction au travail • ↑ Motivation au travail • ↑ Moral • ↑ Loyauté • ↑ Identification à l'entreprise • ↑ Implication au travail • ↑ Esprit d'équipe • ↑ Qualité des relations de travail • ↓ Stress au travail | <ul style="list-style-type: none"> • ↑ Image de l'organisation • ↑ Capacité de recrutement • ↓ Roulement • ↓ Départs suite à congé de maternité • ↓ Durée du congé de maternité |

Source : St-Onge *et al.*, 1994, p. 67.

⁴⁵ *L'équilibre travail-famille : Un nouveau défi pour les organisations.*

De plus, l'émergence d'une *culture organisationnelle* favorable à la famille nécessite *l'appui institutionnalisé* ou *symbolisé* de la direction par le concours de certaines actions. Les possibilités offertes aux entreprises en ce qui a trait aux pratiques d'ÉTF sont nombreuses. Après une revue de la documentation à ce sujet, les auteurs nous présentent (voir tableau 41) vingt pratiques d'ÉTF regroupées en quatre catégories.

Enfin, on conclut avec toute l'importance de l'appui des superviseurs (formation et responsabilisation) et des collègues de travail dans et pour la réussite d'un programme d'ÉTF.

TABLEAU 41 : Les pratiques d'équilibre travail-famille (ÉTF)

| Les pratiques d'Équilibre travail-famille (ÉTF) | |
|---|--|
| Aide aux membres de la famille | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. services de garderie 2. aide financière pour les frais de garde 3. garde des enfants d'âge préscolaire 4. aide financière pour les études 5. aide d'urgence 6. aide aux personnes à charge ayant une autonomie réduite 7. services d'information et de référence | |
| Congés et avantages sociaux | |
| <ol style="list-style-type: none"> 8. congés pour raisons personnelles 9. compléments de salaire et congés à la naissance et à l'adoption 10. programmes d'aide aux employés 11. assurances collectives familiales 12. services domestiques à accès rapide | |
| Aménagement du temps de travail | |
| <ol style="list-style-type: none"> 13. horaire flexible 14. horaire comprimé volontaire 15. horaire à la carte 16. travail à temps partiel volontaire 17. travail partagé volontaire 18. travail à domicile | |
| Gestion des carrières | |
| <ol style="list-style-type: none"> 18. cheminement de carrière adapté aux exigences familiales 19. aide aux membres de la famille des employés déplacés géographiquement | |

Source : St-Onge et al., 1994, p. 68.

2.2.27 Étude de Descarries et Corbeil (1995)⁴⁶

Sur le thème de la maternité et de l'articulation famille-travail, il s'agit d'une enquête par questionnaire auprès de 493 mères en emploi (15 heures ou plus par semaine) de statuts socio-professionnels diversifiés et qui avaient au moins un enfant (âgé de moins de 20 ans) qui habitait encore à la maison au moment de l'enquête.

Dans cette recherche, les auteurs ont étudié entre autres, l'effet du travail sous pression sur la vie familiale, de la surcharge de travail, du temps supplémentaire obligatoire, des réunions hors travail, d'une urgence après les heures régulières, de la formation et du recyclage sur le temps personnel et de l'obligation de faire des séjours à l'extérieur. Le tableau 42 nous présente les situations rencontrées dans l'exercice de l'emploi et les répercussions (impacts négatifs) sur la vie familiale. Ainsi, on observe que le *travail sous pression* est la contrainte la plus fréquemment rencontrée (45.3 %) suivie de la *surcharge de travail* (35 %). Dans les deux cas , une mère sur deux (49,8 % et 51,1 %) considère que ces contraintes ont un impact négatif sur leur vie familiale.

⁴⁶ IREF : *Famille et travail : Double statutDouble enjeux pour les mères en emploi.*

TABLEAU 42 : Situations rencontrées dans l'exercice de l'emploi et répercussions sur la vie familiale

| Obligation | Très souvent ou souvent % | À L'occasion % | Rarement ou jamais | Contraintes Sur la vie Familiale % |
|--|--|-------------------------------|-----------------------------------|---|
| Travail sous pression | 45,3 | 30,2 | 24,5 | 49,8 |
| Surcharge de travail | 35,0 | 41,9 | 23,1 | 51,1 |
| Temps supplémentaire obligatoire | 15,3 | 23,3 | 61,4 | 52,6 |
| Réunions hors travail | 14,2 | 28,1 | 57,8 | 51,2 |
| Urgence après les heures régulières | 11,6 | 30,6 | 57,9 | 50,6 |
| Formation et recyclage sur le temps personnel | 8,2 | 17,4 | 74,3 | 40,6 |
| Séjour à l'extérieur | 7,4 | 20,1 | 72,4 | 23,9 |

Source : Descarries *et al.*, 1995, p. 39.

Ensuite, en raison des contraintes familiales, les répondantes à cette étude ont affirmé :

- 27,9 % de celles-ci ont ***quitté le marché du travail*** pour un certain temps;
- 16,5 % sont passées d'un poste à ***temps plein*** à un poste à ***temps partiel***;
- 14,7 % ont ***refusé*** ou n'ont pas considéré un poste exigeant un ***déménagement***;
- 9 % ont ***refusé*** de travailler à ***temps plein***.

Selon les répondantes, les sept principales mesures jugées aptes à faciliter l'articulation famille-travail sont par ordre de priorité :

- La déductibilité complète des frais de garde;
- Quatre semaines de vacances payées;
- Le congé de maternité payé à 100 %;
- L'horaire de travail flexible;
- La halte garderie en milieu de travail;
- Cinq jours de congés pour responsabilités familiales;
- La semaine de quatre jours.

Pour terminer, on constate que plus les enfants sont jeunes, plus la charge globale de travail des mères augmente, ce qui a pour effet d'engendrer une intensification du conflit famille-travail. En situation de monoparentalité la charge devient encore plus lourde quand les enfants sont jeunes.

2.2.28 Bilan de la littérature

2.2.28.1 *Caractéristiques de l'employé*

Aujourd'hui encore, les femmes assument en grande partie les tâches reliées à la maison et à la famille même si celles-ci occupent un emploi. Le fait d'avoir des enfants joue un rôle important sur la gestion de leur temps⁴⁷. En effet, les femmes travaillant à

⁴⁷ Fast et Frédérick, 2004; Zukewick, 2003.

temps plein et ayant un conjoint consacrent davantage de temps aux travaux non rémunérés. En conséquence, elles ont moins de temps pour les loisirs et réduisent leurs heures de travail rémunérées⁴⁸.

Ainsi, en 1998, les femmes mariées de 25 à 44 ans, employées à temps plein, passaient 4,9 heures par jour⁴⁹ à accomplir des travaux domestiques non rémunérés comparativement à 3,3 heures dans le cas des hommes de la même catégorie⁵⁰.

2.2.28.2 *Caractéristiques de la famille*

Selon certaines recherches, dont Guérin *et al.* (1997) et Caussignac (2000), le conflit emploi-famille augmente avec le *nombre d'enfants* dont on est responsable. Guérin *et al.*⁵¹ ajoutent que le nombre d'enfants ne peut être dissocié de leur *âge*, et que cette dernière variable est en fait plus déterminante. D'autres enquêtes⁵² démontrent la même relation significative entre le conflit emploi-famille et le nombre d'enfants à charge et/ou l'âge des enfants. Donc, le nombre et l'âge des enfants constituent une variable déterminante dans l'horaire des parents.

⁴⁸ **Citons** : Tremblay et Amherdt, 2003; Tremblay, 2002, 2002 a); Chenevier, 1996; Zukewick, 2003; Descarries et Corbeil, 1995.

⁴⁹ En moyenne pour une semaine de sept jours.

⁵⁰ Statistique Canada, *Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens en 1998*, Ottawa : Statistique Canada, N° 12F0080XIF au catalogue, 1999. Cité dans : DRHC *et al.*, 2001, p. 49.

⁵¹ Guérin *et al.*, 2000, 1997.

⁵² **Citons** : MESSF, 2004; Duxbury, 2003, 2002; Tremblay, Amherdt et De Sève, 2003; Tremblay, 2002, 2002 a); Descarries et Corbeil, 1995; Frederick, 1995;

D'autres recherches démontrent que *l'appui du conjoint* a un effet significatif sur le conflit emploi-famille⁵³. Plus spécifiquement, Tremblay (2004 a) montre que *l'appui concret* du conjoint (partage réel des tâches et des responsabilités et non seulement appui moral) a un effet significatif sur le conflit emploi-famille.

2.2.28.3 *Caractéristiques de l'emploi*

Nous assistons présentement à un glissement de l'horaire de travail traditionnel c'est-à-dire le « 9 à 5 » vers des horaires de travail plutôt « *non-standard* » : horaire de soir, de nuit, des quarts fractionnés ou rotatifs, travail durant les congés, sur appel, etc. Cette tendance est particulièrement remarquée depuis les années 1970, celle-ci étant reliée d'une part, à l'augmentation du nombre des emplois dans les services et d'autre part, à la diversité croissante des heures ouvrables dans le commerce. Or, ce sont les femmes qui sont principalement touchées par ces changements puisqu'elles sont majoritaires dans les secteurs du commerce, de la santé et des services alimentaires, où les horaires non conventionnels sont de plus en plus répandus⁵⁴.

De nombreuses recherches⁵⁵ démontrent que ce sont des facteurs liés aux *horaires de travail* ainsi qu'à *l'organisation du travail* qui sont à l'origine des problèmes de

⁵³ Citons : MESSF 2004; Tremblay 2002, 2002 a); Guérin *et al.*, 1997; Chenevier, 1996.

⁵⁴ Projet de recherche sur les politiques, Canada, « *Nouvelles structures de travail et nouveaux types d'emplois. Les perspectives d'avenir* » 2004, pp.15-16.

⁵⁵ Citons : MESSF, 2004; Duxbury, 2003; ACALO, 2002; CCDS, 1999; Tremblay, Amherdt et De Sève, 2003; Tremblay 2004 a), 2003,2002, 2002 a) b); Caussignac, 2000; Guérin *et al.*, 1997; Descarries et Corbeil, 1995.

conciliation famille-travail. Plusieurs recherches⁵⁶ nous présentent des formules **d'aménagement du temps de travail** (horaires flexibles, semaine de 4 jours, etc.) qui se révèlent être des solutions régulièrement proposées afin de faciliter la conciliation famille-travail. Entre autres, la **flexibilité des horaires de travail** est l'une des mesures de conciliation famille-travail très convoitée⁵⁷.

2.2.28.4 **Caractéristiques de l'environnement de travail**

Chenevier (1996) recense les écrits portant sur les bienfaits sur le conflit emploi-famille de la présence en milieu de travail de mesures d'aide à l'employé et à sa famille. Parmi les pratiques les plus populaires, Guérin *et al.* (1997) ont trouvé les garderies, les compléments de salaire et de congés à la naissance, le temps partiel volontaire et le travail à domicile. Tremblay et Amherdt (2002) ont constaté que les aménagements de temps de travail n'existaient que dans un cinquième des organisations québécoises. Tremblay et De Sève (2002) ont noté l'ampleur de la pauvreté des mesures existantes de conciliation famille-travail dans les entreprises syndiquées et que l'accessibilité à ces mesures peut demeurer uniquement théorique.

De nombreuses études⁵⁸ démontrent que la **culture d'entreprise** ainsi que le **soutien de la direction** sont deux éléments fondamentaux pour favoriser/faciliter la conciliation famille-travail. Caussignac (2000) indique que l'appui organisationnel (englobe

⁵⁶ Citons : MESSF, 2004; Duxbury, 2003; Tremblay, Amherdt et De Sève, 2003; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2002; Tremblay, 2001; Conseil de la famille et de l'enfance *et al.*, 2001; Dulac, 1998; Guérin *et al.*, 1994; St-Onge *et al.*, 1994; Descarries et Corbeil, 1995.

⁵⁷ Tremblay, 2004 a), 2003; Tremblay et Amherdt, 2002.

⁵⁸ Citons : MESSF, 2004; Duxbury, 2003; CCDS, 1999; Tremblay, Amherdt et De Sève, 2003; Tremblay 2002, 2002 a); Tremblay et De Sève, 2002; Conseil de la famille et de l'enfance, 2003; Dulac, 1998; Guérin *et al.*, 1997, 94; St-Onge et al., 1994.

l'appui des dirigeants et des supérieurs) aide significativement à diminuer le conflit famille-travail. Deneault (1996) souligne que *l'appui informel* des dirigeants et les diverses facettes de *l'appui du superviseur* ont un impact considérable sur le niveau de conflit famille-travail. Chenevier (1996) recense trois études faisant état de l'influence de l'attitude négative ou du manque de flexibilité du supérieur sur l'employé et le conflit emploi-famille : de façon générale, une attitude négative de la part du supérieur stress l'employé, le rend insatisfait et il s'absente plus souvent de son travail. Pour terminer, St-Onge *et al.* (1994) explique que l'émergence d'une *culture organisationnelle* favorable à la famille doit obligatoirement passer par *l'appui institutionnalisé* ou *symbolisé* de la direction et ce par le concours d'actions concrètes⁵⁹.

2.3 QUELQUES ÉTUDES S'INTÉRESSANT À L'INCIDENCE DE L'EMPLOI, DES CONGÉS PARENTAUX AINSI QUE DE LA PRÉMATURITÉ SUR L'IMPACT POTENTIEL DU BIEN-ÊTRE DES ENFANTS ET DES FAMILLES

Cette partie est consacrée à certaines études recensées dans la littérature en ce qui a trait aux incidences de l'emploi des parents et des congés parentaux, ainsi qu'aux incidences de la prématurité soit d'une part, sur l'impact potentiel de celles-ci sur les enfants et soit d'autre part, sur leur famille. Plus spécifiquement, nous nous sommes intéressés aux écrits qui traitent des conditions favorables au sain développement des enfants ainsi qu'au mieux-être des familles.

⁵⁹ En 1994, le Secrétariat à la famille a émis un guide destiné aux milieux de travail qui s'intitule : *Travail-famille : Un tandem de cœur....et de raison*. Dans ce guide, on y retrouve entre autres, des types de mesures à implanter dans les milieux de travail afin de favoriser la conciliation famille-travail. L'**Annexe M** du rapport présente ces mesures et explique brièvement celles-ci.

2.3.1 Étude de Ruhm (2003)⁶⁰

La littérature mentionne que les premières années de vie sont reconnues comme étant une période critique pour les enfants. D'ailleurs des études récentes mettent l'accent sur les effets durables des influences environnementales précoces sur le développement du cerveau. Certains affirment que l'absence de la mère pendant la première année de la vie peut perturber l'attachement mère-enfant et priver l'enfant d'une stimulation qui favorise le développement cognitif. D'autres mentionnent que le stress occasionné par le travail de la mère peut réduire la quantité et la qualité des interactions mère-enfant.

Ainsi, d'après les meilleures analyses effectuées au début de la dernière décennie, l'emploi maternel pendant la petite enfance aurait des effets négatifs modérés, auxquels viennent s'opposer des bienfaits lorsque la mère travaille pendant la deuxième et la troisième année de vie de l'enfant. Toutefois, certaines analyses récentes indiquent, plus précisément, que les effets négatifs du travail de la mère pendant la première année de vie de l'enfant seraient plus prononcés qu'on ne le pensait et que les bienfaits du travail maternel pendant les deux années suivantes seraient, sinon inexistantes, du moins moindres que semblaient indiquer les études antérieures.

Bref, la présence parentale pendant les premières années constitue un important investissement dans le développement de l'enfant. Les études récentes commencent à élucider le rôle joué par les parents, et insistent plus particulièrement sur l'importance de leur présence pendant la petite enfance.

⁶⁰ Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants : *Incidences de l'emploi des parents et des congés parentaux sur la santé et sur le développement des enfants.*

2.3.2 Étude de Léro (2003)⁶¹

Les politiques concernant les congés de maternité et les congés parentaux sont implantées dans plus de 120 pays. Aujourd'hui, on note un intérêt des chercheurs en ce qui a trait aux impacts de ces politiques et de la durée de ces congés sur la santé physique et mentale de la mère, ainsi que sur le développement de l'enfant. Ainsi, les préoccupations concernant le stress parental (causé par les difficultés inhérentes à la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales) et le bien-être des enfants (dans les toutes premières années de leur vie) ont suscité un intérêt marqué envers les façons de bonifier les politiques, programmes et services afin de promouvoir le bien-être de l'enfant et de sa famille.

L'objectif de cette revue de la documentation est de mettre en lumière ce que nous savons et ce que nous ignorons à propos des politiques de congé parental en tant que facteur affectant le développement des jeunes enfants et les interactions parent-enfant. Un ensemble d'études longitudinales particulièrement utiles pour la question qui nous intéresse se sont penchées spécifiquement sur la durée du congé comme facteur affectant la santé physique et mentale de la mère et les relations entre la mère et l'enfant.

Qu'est-ce qui détermine la durée du congé parental ?

⁶¹ Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants : *Recherche sur les politiques concernant les congés parentaux et le développement des enfants : Implications pour les décideurs politiques et pour les prestataires de services.*

De multiples facteurs affectent la durée du congé maternel et parental des mères. Toutefois, les *politiques* concernant les *congés* et les *prestations financières* sont les facteurs dominants. Plus précisément, de plus longues périodes de congé avec droit de réintégrer l'emploi et une couverture plus large permettent davantage de *choix*. Au Canada, les recherches effectuées entre 1993 et 1996 ont révélé que les travailleuses autonomes (non éligibles aux prestations de maternité ou de congé parental) avaient tendance à retourner au travail dans le mois suivant la naissance de l'enfant, alors que les autres mères y retournaient dans les 6,4 mois après l'accouchement. Également, les mères étaient affectées par différents facteurs liés à l'emploi (nature de leur travail, leurs responsabilités professionnelles, la disponibilité des prestations fournies par l'employeur, les modalités de retour au travail) ainsi que par leur perception de l'impact du congé sur leur sécurité d'emploi ou sur l'évolution de leur carrière.

Certains auteurs estiment que le plein rétablissement après un accouchement peut prendre jusqu'à *six mois ou davantage* (inclus le temps nécessaire à la mère pour retrouver ses forces et son énergie et pour s'adapter aux nouvelles demandes inhérentes aux soins de l'enfant). D'autres auteurs mentionnent l'importance de disposer de temps pour établir des rythmes biologiques réguliers et des modèles d'interactions réciproques entre la mère et l'enfant. Ainsi, plusieurs études longitudinales ont indiqué que le retour au travail à temps plein après un bref congé de maternité était un facteur de risque qui compromettait la santé mentale de la mère (dépression et anxiété), *spécialement* quand des courts congés coïncident avec de la fatigue, avec une santé générale déficiente, avec

un faible soutien social, avec des soucis matrimoniaux et avec d'autres facteurs de risque pour la mère.

Bref, la recherche sur les opinions suggère que les parents apprécient d'avoir le **choix** de prendre des périodes de congé prolongé tout en étant payés pour passer plus de temps avec leur nouveau-né. Donc, les modalités de congé et les prestations financières sont deux aspects importants des politiques. Toutefois, ces politiques de congés maternels, parentaux, ainsi que les prestations y afférant, ne sont qu'une des composantes de l'ensemble des politiques publiques, de celles qui concernent le monde du travail et des politiques de soutien susceptibles d'aider les parents à concilier les exigences conflictuelles du travail et de la vie de famille à la suite de la naissance d'un enfant.

2.3.3 Étude de Kamerman (2003)⁶²

Les congés après la naissance d'un enfant avec droit de réintégrer l'emploi sont devenus la norme dans presque toutes les politiques des pays industrialisés et sont rémunérés de diverses façons. La documentation scientifique suggère que les politiques n'ont pas eu de conséquences négatives pour les femmes ni pour les employeurs pour ce qui a trait aux congés de brève et de moyenne durée, mais que les conséquences peuvent être négatives pour les femmes qui prennent des congés prolongés (par exemple trois ans) , surtout si elles prennent plusieurs congés successifs. Une étude a montré que les politiques de congés parentaux rémunérés amélioreraient la santé de l'enfant. En effet, on a découvert que ces congés avaient des effets positifs sur la santé infantile et qu'ils seraient

⁶² Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants : *Politiques de congé maternel, paternel et parental : Impacts potentiels sur les enfants et sur leur famille.*

rentables sur le plan économique. L'explication la plus probable serait que les congés donnent plus de temps aux parents pour s'investir auprès des jeunes enfants.

Bref, les congés parentaux sont une dépense budgétaire minime et doivent faire partie intégrante des politiques concernant les enfants et les familles.

2.3.4 Étude de Duxbury (2003)⁶³

Les trois auteurs parviennent à des conclusions similaires dans leurs articles :

- Les congés parentaux sont un compromis important destiné à augmenter les capacités des familles à équilibrer les besoins du travail et du foyer.

Ruhm

- Les congés parentaux représentent une modeste proportion du budget. Pour tous les pays, ils forment une partie essentielle des politiques sur les enfants et sur la famille et constituent une composante primordiale des politiques sur les soins et sur l'éducation des enfants.

Kamerman

- Les congés de paternité et les prestations font parfois partie des politiques familiales qui protègent la santé de l'enfant et de la mère, parfois des politiques d'emploi qui promeuvent l'égalité des sexes et qui respectent les droits des travailleurs de combiner les responsabilités professionnelles et familiales, et sont parfois considérés comme un élément essentiel des politiques d'éducation et de soins aux jeunes enfants.

Lero

⁶³ Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants : *Les congés parentaux : Une question complexe. Commentaires sur Ruhm, Lero et Kamerman.*

La recherche dans le domaine des congés parentaux et de maternité est limitée par le fait que la question des problématiques associées aux cycles professionnels des femmes est souvent traitée indépendamment (ou comme étant non pertinente) des cycles de vie (c'est à dire à quel moment avoir des enfants ou combien de temps rester à la maison avec un enfant). Malheureusement, ces deux éléments ne sont pas indépendants. Les meilleures années pour avoir des enfants coïncident avec celles du développement et de la progression de carrière. On cite une citation de l'économiste Lester Thurow pour illustre cette situation inextricable :

Les années entre 25 et 35 ans sont fondamentales pour établir une brillante carrière. Ce sont les années pendant lesquelles les efforts professionnels sont les plus payants. Ce sont aussi des années importantes pour constituer une famille. Les femmes qui quittent le marché du travail pendant ces années (c'est à dire qui prennent des congés parentaux ou de maternité) peuvent constater qu'elles ne combleront jamais leur retard.

Bref, Duxbury nous mentionne que la recherche actuelle et les politiques centrées sur les congés parentaux offrent une *solution simple* à ce que les trois auteurs qualifient de *problème complexe*. En effet, nous ne devrions pas limiter nos considérations aux politiques sociétales comme les congés parentaux et de maternité. Nous devrions plutôt nous pencher sur la façon dont les emplois sont structurés et comment les employés sont rémunérés (par exemple, la rémunération est actuellement reliée aux années d'expérience, à l'ancienneté et à la capacité de travailler pendant de longues heures). De plus, il serait utile d'étudier la question des politiques d'impôts et de taxes.

2.3.5 Étude de DiPietro (2002)⁶⁴

D'aucuns ont avancé l'idée que le stress pendant la grossesse procède comme un agent tératogène sur le développement, c'est-à-dire comme une substance capable d'influer négativement sur le développement biologique de l'enfant, au même titre qu'un médicament, une drogue ou de l'alcool. Le but du présent rapport consiste à rendre compte des données qui appuient ou invalident l'hypothèse selon laquelle le stress maternel pendant la grossesse est une cause de problème de développement chez les enfants.

De nombreuses raisons nous portent à croire que l'état émotif de la mère affecte le fœtus. Les pensées de la mère ne sont pas transmises au fœtus, parce qu'il n'y a pas de connexions neurales directes entre elle et lui, mais le stress et les émotions de la mère provoquent une cascade de réactions hormonales et des changements du débit sanguin dans l'utérus, qui influent directement sur le milieu intra-utérin.

Est-ce que le stress et les émotions chez la mère exercent une influence directe sur le système nerveux du fœtus et modifient ainsi le cours du développement cognitif, comportemental ou affectif après la naissance ?

Cette question a été abordée par un nombre limité d'études prospectives. Ainsi, les effets associés à l'anxiété et au stress prénatals vont d'un ralentissement de la maturité motrice, pendant la petite enfance et des difficultés de contrôle du comportement,

⁶⁴ Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants : *L'impact du stress prénatal et périnatal sur le développement psychosocial de l'enfant.*

pendant l'enfance, à des troubles psychiatriques à l'âge adulte. De plus, on constate que la détresse maternelle pendant la grossesse a un impact négatif plus important chez les garçons que chez les filles.

Pour conclure, l'auteur nous invite à être prudent avec les résultats des études existantes sur ce sujet puisqu'à l'heure actuelle, nous ne disposons pas de données nous permettant de conclure hors de tout doute que le stress prénatal maternel constitue un agent tératogène du développement.

2.3.6 Étude de Zelkowitz (2004)⁶⁵

Une naissance prématurée est une naissance qui se produit avant la 37^e semaine de grossesse. Les naissances prématurées à risque élevé se produisent à 32 semaines de gestation ou avant, et les bébés sont de poids inférieurs à 1 500 g. ou encore de très faible poids de naissance (TFPN, < 1 500 g.). Une petite portion (10 à 20 %) de ces bébés TFPN naissent avec de graves handicaps développementaux comme la cécité, la paralysie cérébrale ou un QI appartenant à l'échelle de la déficience. Cependant, un grand nombre de ces bébés manifestent une variété de problèmes de comportement, comme un déficit de l'attention, de l'hyperactivité, de la timidité et un retrait excessif et des problèmes sociaux. Une étude a démontré qu'à l'âge de 6 ans , 22 % des bébés de petit poids présentaient au moins un trouble psychiatrique; le trouble déficitaire de l'attention et le trouble anxieux étant les plus courants.

⁶⁵ Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants : *Prématurité et impact sur le développement psychosocial et émotif des enfants.*

Ainsi, les bébés TFPN sont médicalement fragiles et peuvent souffrir de plusieurs complications à la naissance. De même, ils continuent souvent à subir des problèmes de santé physique qui peuvent nécessiter de fréquentes visites médicales et de nouvelles hospitalisations pendant *les premières années* de leur vie. Or, des recherches récentes indiquent que des facteurs comme la détresse maternelle et le manque de soutien social affectent la capacité des mères à être sensibles et réceptives dans leur parentage, ce qui peut être à l'origine de la relation entre la détresse maternelle et les problèmes sociaux et émotifs des enfants TFPN.

Bref, les enfants prématurés qui manifestent des déficits cognitifs et des problèmes de comportement mettent à l'épreuve les ressources physiques, émotives et financières de leur famille.

2.3.7 Étude de McCormick (2004)⁶⁶

Les bébés prématurés sont à plus haut risque que ceux nés à terme pour ce qui est des problèmes de développement (paralysie cérébrale et retard cognitif). La littérature illustre clairement le fait que les bébés prématurés ne sont pas seulement à risque élevé de ces troubles , mais également de malformations congénitales, de déficits de l'ouïe et de la vue, de maladies d'irritation des bronches, du déficit de croissance et de problèmes de comportement.

⁶⁶ Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants : *Accouchement avant terme et impact sur le développement psychosocial et émotif des enfants.*

Nous connaissons désormais des stratégies visant à réduire la morbidité et à améliorer le développement des bébés destinés à naître prématurément. Ainsi, l'amélioration des conséquences de la prématurité pour ces bébés devrait donc être l'objectif, là où c'est possible. En conséquent, entre autres, une attention continue est nécessaire afin d'identifier des mesures de soutien adéquates pour la famille pendant et après le séjour du bébé en unité de soins néonataux intensifs.

2.3.8 Étude de Van Ijzendoorn (2005)⁶⁷

Qu'est-ce que l'attachement ?

On considère que les enfants font preuve d'attachement quand ils tendent à rechercher la proximité et le contact avec un donneur de soins particulier dans des moments de détresse, de maladie et de fatigue. L'attachement est un jalon majeur du développement dans la vie de l'enfant et demeure un enjeu important tout au long de la vie.

Quatre études de jumeaux, portant sur la sécurité de l'attachement entre la mère et l'enfant et qui utilisent le modèle génétique comportemental, ont été publiées à ce jour. Trois de ces études documentent le rôle mineur des influences génétiques sur les différences relatives à la sécurité d'attachement et au rôle plutôt substantiel de l'environnement partagé. La quatrième étude s'est penchée sur la qualité de l'attachement chez des paires de jumeaux à l'aide d'une procédure de séparation-réunion conçue à

⁶⁷ Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants : *Attachement à l'âge précoce (0-5 ans) et impacts sur le développement des jeunes enfants.*

l'origine pour évaluer le tempérament. Les facteurs de l'environnement partagé jouent un rôle considérable dans l'attachement .

Bref, les nourrissons développent différentes sortes de liens d'attachement : certains développent un attachement sécurisant avec leur parent, et d'autres un lien d'attachement insécurisant. Ces différences individuelles ne sont pas déterminées génétiquement, mais plutôt enracinées dans des interactions avec l'environnement social pendant les *premières années de la vie*. Le parentage sensible ou insensible joue un rôle clé dans l'émergence des attachements de style sécurisant ou insécurisant. Donc, les parents sont en droit de recevoir du soutien des décideurs politiques et des intervenants en santé mentale pour élever le mieux possible leurs enfants vulnérables.

CHAPITRE 3
MÉTHODOLOGIE
DE LA RECHERCHE

CHAPITRE 3 - MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Ce chapitre présente essentiellement le cadre théorique ainsi que le cadre méthodologique de cette recherche. Nous terminons en discutant des limites à considérer dans l'analyse et l'interprétation des résultats de cette recherche.

3.1 LE CADRE THÉORIQUE DE LA RECHERCHE

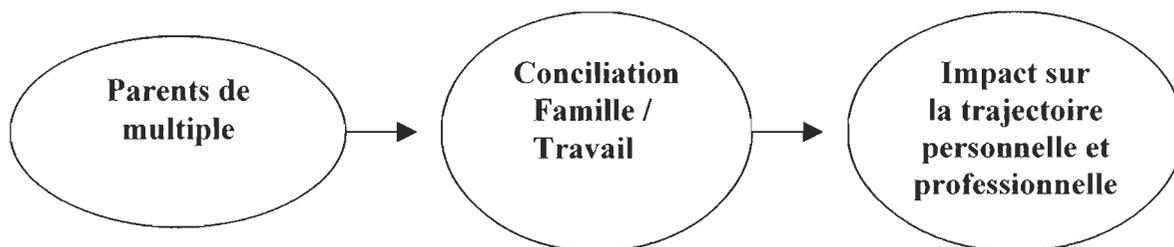
Dans cette partie, nous formulons la question générale de recherche avec un rappel de certains concepts s'y rattachant, puis nous exposons les quatre questions spécifiques auxquelles nous allons tenter également de répondre dans le cadre de cette recherche.

3.1.1 Question générale

La présente recherche se propose de répondre à la question suivante :

Considérant la problématique particulière de la conciliation famille-travail pour les femmes ayant vécu une naissance multiple et pour leurs conjoints, quel est l'impact de cette réalité sur leurs trajectoires personnelles et professionnelles respectives ? (voir figure 14)

FIGURE 14 : Question générale de recherche



Rappelons que la *conciliation famille-travail* est l'ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mis en place en concertation par les syndicats, les employés et les employées, le patronat et les différents paliers de gouvernement pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités familiales, professionnelles, personnelles et sociales en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde du travail et d'offrir des ressources facilitantes. Le tout dans une perspective d'équité et de responsabilité sociale¹.

Rappelons également quelques définitions de concepts essentiels :

Une grossesse multiple signifie le développement simultané de plusieurs fœtus dans l'utérus. Ce terme s'applique à la grossesse gémellaire, ou double (2 fœtus), trigémellaire, ou triple (3 fœtus), ainsi qu'à la grossesse quadruple, quintuple, sextuple, etc.².

¹ Secrétariat à la famille, 1994, p. 23.

² Larousse, 2003, p. 454.

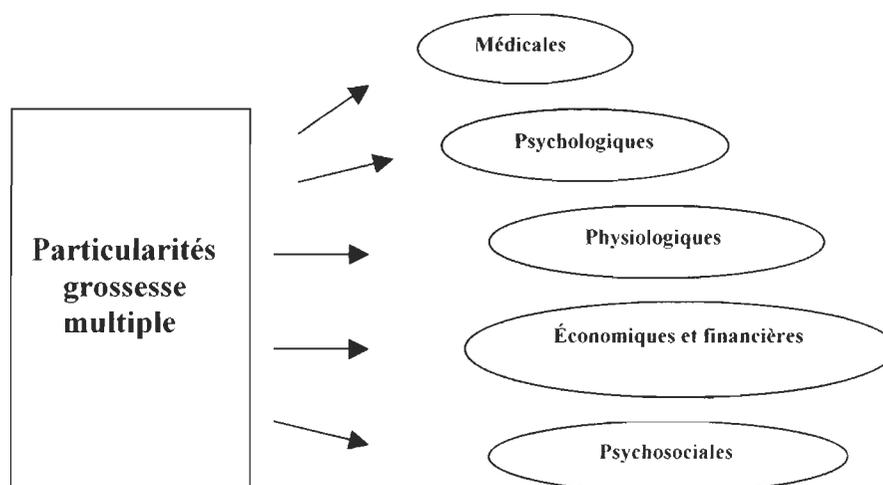
La trajectoire professionnelle se réfère au cheminement de carrière en fonction de l'ensemble des buts et objectifs qu'un individu s'est fixé en accord avec son désir de réalisation ou encore, ses choix de vie.

3.1.2 Questions spécifiques

En plus de cette question générale, nous proposons de répondre aux quatre questions suivantes :

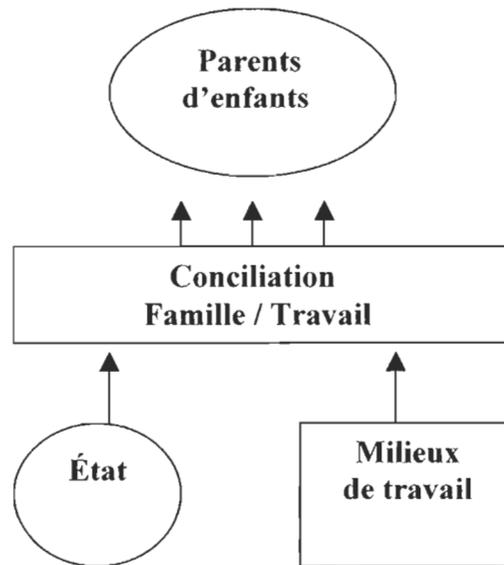
1- Quelle est la problématique particulière de la conciliation famille-travail pour les femmes ayant vécu une grossesse multiple et pour leurs conjoints ? Qu'est-ce qui la distingue de la problématique générale de la conciliation famille-travail lors d'une grossesse simple? (voir figure 15)

FIGURE 15 : Question spécifique # 1



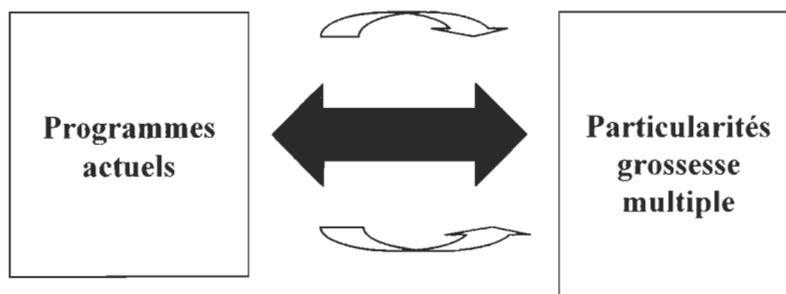
2- Quels sont les programmes gouvernementaux et ceux prévus dans les milieux de travail, relatifs à la conciliation famille-travail, qui s'adressent aux personnes qui ont des enfants ? (voir figure 16)

FIGURE 16 : Question spécifique # 2



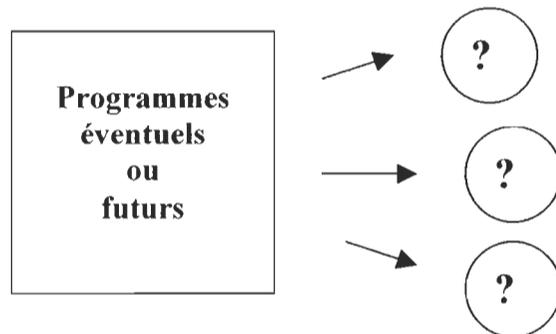
3- Quels sont les besoins spécifiques des femmes ayant vécu une grossesse multiple et de leurs conjoints ? Dans quelle mesure les programmes recensés répondent-ils à ces besoins ? (voir figure 17)

FIGURE 17 : Question spécifique # 3



4- Quels programmes (mesures) devraient être institués dans le cadre de nos politiques publiques et/ou nos politiques du travail afin de pouvoir répondre adéquatement aux besoins spécifiques identifiés ? (voir figure 18)

FIGURE 18 : Question spécifique # 4



3.2 LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

Nous avons opté pour une recherche qualitative de type exploratoire basée d'une part, sur une analyse documentaire et d'autre part, sur la réalisation d'entretiens. Pour l'analyse et l'interprétation de ces dernières, nous avons utilisé la technique de l'analyse de contenu³. Cette approche permet entre autres, d'explorer un domaine, des possibilités, rechercher des hypothèses, ainsi que des orientations. Nous présentons ci-dessous la

³ *L'analyse de contenu* est une technique d'étude détaillée des contenus de documents. Elle a pour rôle d'en dégager les significations, associations, intentions... non directement perceptibles à la simple lecture des documents (le terme document doit être pris au sens très large du terme) (Aktouf, 1992 : 117). Dans la méthode thématique, l'analyse de contenu est définie comme *une technique de recherche objective, systématique et quantitative de description de contenu manifeste de la communication* (Gauthier, 2003 : 365).

population à l'étude, les instruments de recherche utilisés, les modalités s'appliquant à la collecte de données et finalement, le profil des participants (es).

3.2.1 La population⁴

La recherche a été menée auprès de parents de naissances multiples. Il s'agit de mères et de pères ayant vécu une naissance multiple (parents de jumeaux, triplés et quadruplés). Le seul critère de sélection auprès de cette population-mère était l'âge des enfants. En effet, les parents sélectionnés devaient avoir des enfants-multiples dont l'âge se situait dans la période petite enfance, c'est-à-dire de 0 à 5 ans. Ainsi, notre groupe-sujets à l'étude se compose de 14 femmes et de 7 hommes pour un total de 21 personnes. De ce nombre, 7 sont des parents de triplés (4 femmes, 3 hommes) et 14 des parents de jumeaux (10 femmes, 4 hommes). Donc, nous espérons que cette *sélection*⁵ génère un maximum d'informations et, surtout, qu'elle permette de mettre à jour des faits nouveaux.

Le recrutement des participants (es) s'est fait sur une base volontaire selon une technique communément appelée « *boule de neige* »⁶, c'est-à-dire avec comme point de départ un réseau de connaissances qui à son tour nous a amené d'autres contacts-

⁴ On désigne par *population* l'ensemble indifférencié des éléments parmi lesquels seront choisis ceux sur qui s'effectueront les observations. C'est ce qu'on appelle aussi la population-mère. (Aktouf, 1992 : 72).

⁵ Selon la littérature, on qualifie cette technique *d'échantillonnage théorique, d'échantillonnage intentionnel* ou encore, *d'échantillonnage réfléchi*. (D'Ambroise, 1996 : 83).

⁶ Sélection en fonction des informations obtenues avec les autres cas.

(Miles et Huberman, 1994 : 28. Cité dans Schneider, 2001, Matériaux de cours, *Module VI : Les méthodes qualitatives*, p. 2-3 (consultation le 5 avril 2006) : <http://tecfa.unige.ch/guides/methodo/IDHEAP/>).

références et ainsi de suite. Également, « *L'Association des parents de jumeaux et plus de la région de Québec* »⁷ nous a été très aidante grâce à son intervention pour nous mettre en contact avec des parents de triplés. Bref, notre objectif de départ était de rencontrer 20 parents et nous l'avons atteint. Toutefois, il nous a été impossible d'inclure, comme souhaité dans notre groupe-sujets, des parents de quadruplés.

3.2.2 Les instruments de recherche

Pour effectuer notre recherche, nous avons opté pour une démarche qualitative combinant deux techniques : 1) un *questionnaire écrit* (voir Annexe B) composé de questions de faits, de questions ouvertes, de questions couplées ainsi que de questions cafétéria (Aktouf, 1992 : 98 à 100) pour notre cueillette d'informations prédéterminées et 2) des *entretiens semi-dirigés* (voir Annexe C) pour l'obtention de renseignements beaucoup plus détaillés et en profondeur. En effet, considérant la thématique, l'objet et les finalités de l'étude, c'est-à-dire le partage (récit) d'une expérience particulière afin de pouvoir en dégager une compréhension beaucoup plus approfondie et éclairée d'un phénomène spécifique, nous avons arrêté nos choix sur ces instruments. Plus spécifiquement, le choix de l'entretien semi-structuré vise deux buts. Le premier est celui de *la compréhension du monde de l'autre* et le deuxième touche sa *fonction émancipatrice*⁸.

⁷ Site Web de l'Association (consultation le 5 avril 2006) : www.apjq.net.

⁸ Les questions abordées avec l'interviewé permettent une exploration approfondie de certains thèmes. Elles enclenchent ainsi une réflexion et peuvent stimuler des prises de conscience et des transformations de la part des personnes engagées : le chercheur aussi bien que l'interviewé (Kvale cité dans : Gauthier, 2003 : 300).

Le questionnaire écrit nous a permis de recueillir d'une part, des données socio-démographiques ainsi que socio-économiques et d'autre part, des informations et commentaires personnels des participants (es) en ce qui a trait au partage des tâches domestiques et parentales à la maison et aux pratiques et/ou mesures disponibles dans leur environnement de travail.

Les deux instruments ont été testés avant de débiter l'enquête terrain. Quelques précisions ont été apportées au questionnaire écrit et nous avons également supprimé une question. Cependant, le questionnaire d'entretien a été révisé en profondeur afin de mieux circonscrire et cadrer chaque question. De plus, une grille d'entrevue a été construite pour faciliter la collecte de données de certaines informations lors de l'entretien (voir Annexe C).

3.2.3 La collecte de données

Les données ont été recueillies durant la période d'avril à novembre 2005. Il s'agissait comme déjà mentionné *d'entretiens semi-dirigés* dont la durée moyenne a été de deux heures et demie à trois heures. La majorité des entretiens a été réalisée au domicile des participants (es) tandis que l'autre partie l'a été au domicile de l'intervieweuse, à l'exception de deux entretiens qui se sont déroulés dans un café-restaurant. Au préalable, avant d'effectuer les rencontres, un contact téléphonique était établi. Nous profitons de ce contact pour expliquer les objectifs visés de la recherche et les modalités se rattachant à la participation à l'étude (confidentialité et

consentement écrit). Le formulaire de consentement (voir Annexe A) était signé par le participant (e) avant de débiter l'entretien lors de la rencontre. À leur convenance, les participants (es) complétaient avant ou pendant la rencontre le questionnaire écrit puisque celui-ci leur était, en général, remis (en main propre ou par envoi postal) avant la rencontre. Toutes les entrevues ont été enregistrées et ensuite, ré-écoutées afin d'effectuer des retranscriptions *verbatim* selon des *thèmes*.

3.2.4 Le profil des participants (es)

Le tableau 43 présente les caractéristiques des parents participants à l'étude. Comme déjà mentionné, 14 femmes et 7 hommes ont participé à cette étude. Sur ce nombre, 4 femmes sont des mères et 3 hommes des pères de triplés; les autres sont des parents de jumeaux. Nous précisons que sur cette population de 21 personnes, 6 couples (3 couples de parents de jumeaux ainsi que 3 couples de parents de triplés) ont participé conjointement à l'étude. Toutefois, la même procédure a été respectée concernant le déroulement de l'entretien (entrevue individuelle et confidentialité des informations reçues).

TABLEAU 43 : Caractéristiques des parents liées au sexe et au type de naissance

| PARENTS | | | | |
|----------------|----------------|----------------|-------------------|--------------|
| Sexe | Jumeaux | Triplés | Quadruplés | Total |
| Femmes | 10 | 4 | 0 | 14 |
| Hommes | 4 | 3 | 0 | 7 |
| Total | 14 | 7 | 0 | 21 |

Le tableau 44 ci-dessous indique que la majorité des parents rencontrés sont âgés entre 35 et 44 ans, suivi de près de la strate d'âge 25-34 ans. Notre plus jeune participante était âgée, au moment de la rencontre, de 20 ans.

TABLEAU 44 : L'âge des parents participants (es)

| ÂGE DES PARENTS | |
|------------------------|---------------|
| Catégorie | Nombre |
| 18-24 ans | 1 |
| 25-34 ans | 8 |
| 35-44 ans | 11 |
| 45 ans et + | 1 |

La majorité des parents de multiples rencontrés ont des enfants dont l'âge se situe entre deux (2) et cinq (5) ans. Exceptionnellement, lors de l'entretien, deux paires de jumeaux venaient de fêter depuis peu leur sixième anniversaire (voir le tableau 45).

TABLEAU 45 : L'âge des multiples

| ÂGE DES MULTIPLES | |
|--------------------------------|---------------|
| Catégorie : Âge enfants | Nombre |
| Âgés de moins de 2 ans | 9 |
| Âgés de 2 à moins de 3 ans | 10 |
| Âgés de 3 à 5 ans | 11 |
| Âgés de 6 ans | 4 |

Le tableau 46 présente les professions et/ou occupations des participants (es). Il est intéressant de constater que malgré le petit nombre de notre échantillon, nous avons une hétérogénéité en ce qui a trait aux types et aux secteurs d'activités occupés.

TABLEAU 46 : Profession et/ou occupation des participants (es)

| PROFESSION ET/OU OCCUPATION | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| Sujet * | |
| F1 | Femme de ménage |
| F2 | Serveuse / restauration |
| F3 | Technicienne |
| F4 | Technicienne |
| F5 | Préposée, aide à domicile |
| F6 | Technicienne |
| F7 | Préposée aux bénéficiaires |
| F8 | Étudiante |
| F9 | Superviseure |
| F10 | Infirmière |
| F11 | Inhalothérapeute |
| F12 | Technicienne |
| F13 | Agente d'administration |
| F15 | Agente de recherche |
| H1 | Cadre supérieur |
| H2 | Propriétaire compagnie |
| H3 | Charpentier-menuisier |
| H4 | Chargé de l'approvisionnement |
| H5 | Cadre d'entreprise |
| H6 | Opérateur chaîne de montage |
| H7 | Professeur |

* F = Femme et H = Homme

NB : F14 est volontairement supprimé. Il s'agit du parent de quadruplés non-rencontré.

Finalement, une synthèse des caractéristiques des participants (es) liées à la personne, à la famille ainsi qu'au travail est présentée au tableau 47. On constate que la très grande majorité des participants (es) proviennent de famille biparentale (90,4 %); que le revenu familial pour plus du tiers des participants (es) (38,0 %) se situe entre 40 000 \$ et 59 000 \$, tandis que près du quart des participants (es) (23,8 %) ont respectivement un revenu familial de 60 000 \$ à 79 999 \$ ou de 80 000 \$ à 99 999 \$. Près des trois quarts des participants (es) (73,7 %) proviennent de milieu de travail non syndiqué. La majorité des participants (es) ont un statut d'emploi temps plein (66,6 %),

avec un horaire de travail de jour (89,5 %) et travaillent en moyenne 36 à 45 heures par semaine (68,4 %).

**TABLEAU 47 : Synthèse des caractéristiques des participants (es)
liées à la personne, à la famille et au travail
(N = 21)⁹**

| CARACTÉRISTIQUES | FRÉQUENCE | | |
|------------------------------------|-----------------------------|----|------|
| | Nombre | % | |
| Sexe | Femme | 14 | 66,6 |
| | Homme | 7 | 33,3 |
| Âge | 18-24 ans | 1 | 4,8 |
| | 25-34 ans | 8 | 38,0 |
| | 35-44 ans | 11 | 52,4 |
| | 45 ans et + | 1 | 4,8 |
| Situation familiale | Famille monoparentale | 1 | 4,8 |
| | Famille biparentale | 19 | 90,4 |
| | Famille reconstituée | 1 | 4,8 |
| Parents | Jumeaux | 14 | 66,6 |
| | Triplés | 7 | 33,3 |
| | Quadruplés | | |
| Âge des multiples (N = 34) | Moins de 2 ans | 9 | 26,4 |
| | 2 à moins de 3 ans | 10 | 29,4 |
| | 3 à 5 ans | 11 | 32,4 |
| | 6 ans | 4 | 11,8 |
| Revenu familial | Moins de 25 000 \$ | - | - |
| | 25 000 \$ à 39 999 \$ | 2 | 9,5 |
| | 40 000 \$ à 59 999 \$ | 8 | 38,0 |
| | 60 000 \$ à 79 999 \$ | 5 | 23,8 |
| | 80 000 \$ à 99 999 \$ | 5 | 23,8 |
| | 100 000 \$ et + | 1 | 4,8 |
| Statut d'emploi | Temps plein | 14 | 66,6 |
| | Temps partiel ¹⁰ | 3 | 14,3 |
| | Contractuel | - | - |
| | Sur appel | - | - |
| | Saisonnier | - | - |
| | Autonome | 1 | 4,8 |
| | Autres ¹¹ | 3 | 14,3 |
| Entreprise syndiquée (N = 19) | Oui | 5 | 26,3 |
| | Non | 14 | 73,7 |

⁹ Le nombre est indiqué lorsque celui-ci diffère de l'échantillon total.

¹⁰ Dont 1 personne qui combine 2 emplois à temps partiel.

¹¹ Comprends : 1 personne : statut étudiant; 1 personne : poste de remplacement de soir 7/14 et 1 personne : statut mère au foyer.

| | | | |
|---|------------------------------------|-----------|-------------|
| Horaire de travail¹² (N = 19) | Jour | 17 | 89,5 |
| | Soir | 6 | 31,6 |
| | Nuit | 2 | 10,5 |
| | Fin de semaine | 3 | 15,8 |
| | Horaire brisé | - | - |
| | Horaire flexible / variable | 2 | 10,5 |
| | Horaire comprimé | - | - |
| | Rotation¹³ | 3 | 15,8 |
| | Autres¹⁴ | 1 | 5,3 |
| Moyenne heures travaillées / semaine (N = 19) | Moins de 20 heures | 2 | 10,5 |
| | 20 à 35 heures | 3 | 15,8 |
| | 36 à 45 heures | 13 | 68,4 |
| | 46 heures et + | 1 | 5,3 |

3.3 LES LIMITES DE LA RECHERCHE

Rappelons qu'il s'agit d'une recherche exploratoire basée d'une part, sur une analyse documentaire et d'autre part, menée auprès d'un petit groupe de parents de multiples. Ainsi, malgré un souci constant de rigueur, certains éléments doivent être à considérer et nous nous devons d'être circonspects et avisés dans notre analyse et notre interprétation ainsi que dans la généralisation des résultats obtenus dans le cadre de cette recherche.

Premièrement, les données recueillies auprès de notre groupe-sujets de parents de multiples ne permettent *pas* d'être représentatif et ainsi de faire une *généralisation des résultats* à l'ensemble des parents de multiples. Toutefois, nous avons tenté d'atténuer

¹² Réponses non mutuellement exclusives (Plusieurs formes d'horaire de travail peuvent s'appliquer simultanément). Donc, le pourcentage dépasse 100 %.

¹³ **Comprends** : 1 personne : 7/14 (7h00 à 15h00); 1 personne : une semaine de jour et l'autre de nuit des chiffres de 12 heures. Horaire habituel : 3 jours / semaine à 12 heures / jour et 1 personne : 5/2, 2/5 avec 1 fin de semaine sur 2. Congé 2 jours fixe le lundi et mardi.

¹⁴ 1 personne = environ 2 mois durant l'été, période intense sans horaire fixe.

cette limite par tout d'abord, une sélection rigoureuse des personnes interviewées en fonction de critères spécifiques (14 parents de jumeaux dont 10 femmes, 4 hommes et 7 parents de triplés dont 4 femmes, 3 hommes) afin d'avoir un groupe-sujets hétérogène et le plus représentatif possible de cette population-mère. Ensuite, la pertinence et la convergence entre l'information recueillie auprès du groupe-sujets et les données recueillies dans la littérature ont pour effet de corroborer ou encore, valider les résultats obtenus.

Deuxièmement, la *mesure* utilisée pour présenter l'impact sur la trajectoire professionnelle des parents est sommaire. En effet, les effets et les conséquences à court, moyen et même à long terme sont nombreux et très diversifiés. Or, dans le cadre de cette recherche, nous avons simplement illustré schématiquement l'impact en confrontant le *avant* et le *après* entourant la naissance multiple. Donc, une mesure qui demeure insuffisante en ce qui concerne la portée et l'ampleur de l'impact sur la vie professionnelle des parents.

Enfin, une dernière considération fait référence au niveau de *disposition* et *d'ouverture* des participants et de l'intervieweuse lors des entretiens. En effet, si certains participants étaient très à l'aise et transparents dans leur témoignage, d'autres, par contre, avaient une certaine gêne ou une certaine retenue en ce qui concerne certains sujets. Également, quelques entretiens ont été réalisés, en partie, en compagnie des enfants ou encore, à proximité de ceux-ci; altérant ainsi inévitablement le niveau d'attention du parent interviewé. Donc, malgré la qualité des échanges, l'information transmise lors des

entretiens est influencée par, sans contredit, l'état d'esprit ainsi que la personnalité des participants. De même, compte tenu que l'intervieweuse est elle-même mère de jumeaux qui sont âgés de moins de 5 ans, il est possible que certains biais de perception aient influencé la cueillette d'information ainsi que l'analyse/interprétation des résultats. Toutefois, en contrepartie, nous croyons que la situation familiale de l'intervieweuse a favorisé et suscité davantage des échanges riches en vécu et a permis également, de cibler judicieusement la valeur ainsi que le contenu de l'information à recueillir. Bref, consciente de la réalité subjective que revêt cette recherche, l'intervieweuse est demeurée attentive et prudente lors des entretiens afin de conserver le plus possible toute son objectivité. Néanmoins, compte-tenu que la littérature est silencieuse sur ce sujet précis, que l'État semble ignorer ce phénomène dans l'élaboration de ses politiques publiques et que nos milieux de travail semblent avoir une conscience plutôt relative en ce qui a trait aux exigences particulières reliées à cette situation, nous pensons que les résultats de cette recherche peuvent servir notamment, de point de départ à un certain nombre de réflexions.

CHAPITRE 4

PRÉSENTATION, ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

CHAPITRE 4 - PRÉSENTATION, ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Ce chapitre présente les résultats obtenus dans le cadre de cette recherche ainsi que son analyse et les interprétations qui en découlent. Dans un souci de clarté et afin de faciliter la compréhension en ce qui a trait à l'analyse et à l'interprétation des résultats, nous exposons les faits recueillis en les confrontant à la réalité observée de même qu'à la littérature existante. Cet exercice nous permet donc de mettre en évidence les concordances ainsi que les discordances et de les assortir d'explications. Pour conclure, nous terminons ce chapitre avec une synthèse globale des constats qui ressortent de cette étude.

4.1 PROBLÉMATIQUE PARTICULIÈRE LIÉE AUX CARACTÉRISTIQUES D'UNE GROSSESSE MULTIPLE

Dans cette partie, en liaison avec la *question spécifique # 1*, nous faisons l'exercice de mettre en parallèle d'une part, les données recueillies à l'intérieur de la littérature existante en ce qui a trait aux naissances multiples (nous vous référons ici au Chapitre 1, pp. 46-83) et d'autre part, les données recueillies grâce aux témoignages de nos participants (es) à l'étude. Ainsi, nous reprenons chaque particularité (médicale, psychologique, physiologique, économique et financière, psychosociale) déjà énoncée antérieurement au Chapitre 1 et les comparons/analysons avec le vécu exprimé de nos participants (es).

4.1.1 Point de vue médicale

4.1.1.1 Problèmes obstétricaux et néonataux

Dans son ouvrage *Les grossesses multiples*, le professeur Jean-Claude Pons mentionne : « La réponse maternelle à une grossesse multiple est une exagération de celle observée en présence d'un seul fœtus et d'un seul placenta »¹. De plus, comme mentionné antérieurement, une étude complétée en 2004 révèle que les grossesses multiples ont un risque significativement plus élevé de pré-éclampsie, de diabète gestationnel, d'infarctus du myocarde, d'insuffisance cardiaque, de maladie thromboembolique, d'œdème pulmonaire et d'hémorragie de la délivrance. Finalement, nous vous rappelons que la principale préoccupation associée à ce type de naissance est la prématurité qui a pour conséquence d'exposer ces nouveau-nés à des risques accrus de mortalité et de morbidité.

Le tableau 48 qui suit nous présente un portrait global de la durée de gestation de la grossesse de notre groupe-sujets à l'étude en y associant certaines problématiques médicales rencontrées ainsi que le poids de leurs nouveau-nés. Plus particulièrement, nous mettons en évidence les accouchements survenus à 36 semaines ou moins de gestation. Or, on constate que 9 grossesses sur un total de 15 ont rencontré des difficultés importantes durant la période de gestation et qu'une très grande majorité des nouveau-nés ont une insuffisance de poids à la naissance.

¹ Pons *et al.*, 2000, p. 59.

**TABLEAU 48 : Âge gestationnel (semaines de grossesse complétées)
Vs poids des nouveau-nés à la naissance**

| Sujet* | Âge gestationnel **(semaines) VS | Poids des nouveau-nés*** | | |
|--------|--|--------------------------|--------------|-----------|
| F1 | 30 (Rupture membranes amniotiques) | 4 lb 12 oz, | 5 lb 5 oz | |
| F2 | 38 6/7 | 4 lb 10 oz | 5 lb 13 ½ oz | |
| F3 | 29 (Rupture membranes à 24 sem. = transfert Québec : hospitalisation) | 2 lb 13 oz | 2 lb 15 oz | |
| F4 | 35 2/7 | 4 lb 11 oz, | 5 lb 10 oz | |
| F5 | 35 6/7 (Pré-éclampsie) | 5 lb 3 oz, | 5 lb 8 oz | |
| F6 | 34 ½ (Syndrome HELLP****) | 4 lb 8 oz | 4 lb 13 oz, | |
| F7 | 38 | 6 lb 7 oz, | 6 lb 10 oz | |
| F8 | 38 | 5 lb 13 oz, | 6 lb 6 oz | |
| F9 | 28 (Début contractions à 20 sem. = hospitalisation) | 2 lb 5 oz, | 2 lb 7 oz | 2 lb 9 oz |
| F10 | 37 ½ | 5 lb 3 oz, | 5 lb 7 oz | |
| F11 | 30 (début contractions à 26 sem. = hospitalisation) | 3 lb, | 3 lb 2 oz, | 3 lb 4 oz |
| F12 | 35 5/7 (Diabète gestationnel, hospitalisée 12 jrs avant accouchement) | 4 lb | 5 lb 4 oz, | 5 lb 6 oz |
| F13 | 32 5/7 (Décollement placentaire à 29 sem. = hospitalisation) Placenta praevia***** | 3 lb 5 oz, | 4 lb, | 4 lb 1 oz |
| F15 | 37 ½ | 4 lb 3 oz, | 4 lb 8 oz | |
| H1 | 30 (Un RCIU pour l'un des bébés) | 2 lb 7 oz, | 3 lb 10 oz | |

* Légende : F = Femme et H = homme.

**Âge gestationnel : Âge du fœtus calculé à partir du premier jour de la date des dernières menstruations. C'est l'âge le plus souvent utilisé par les médecins. Il est égal à l'âge postconceptionnel + deux semaines. (Louis, 2001, p. 339). Rappelons que la durée normale de grossesse est 40 semaines de gestation. Cependant, la durée moyenne d'une grossesse à naissances multiples est de : 36 semaines pour les jumeaux, 33 semaines pour les triplés et 31 semaines pour les quadruplés.

*** IPN : Bébé qui pèsent moins de 5,5 livres (2 500 grammes) à la naissance sont considérés comme des bébés de faible poids à la naissance.

****Syndrome de HELLP : Comme la pré-éclampsie sévère, il s'agit d'une variante sévère de la famille des maladies hypertensives de la grossesse. (Louis, 2001, p. 357).

***** Placenta praevia : Placenta qui recouvre totalement ou partiellement le col de l'utérus. (Louis, 2001, p. 353).

Les tableaux 49 et 50 nous dressent un bilan de santé en ce qui concerne les nouveau-nés et les mères. On y retrouve comme informations d'une part, la durée d'hospitalisation et d'autre part, les complications rencontrées. Ces tableaux ont été construits à partir de données sommaires recueillies lors des entretiens. Donc, sur le vécu

exprimé des participants (es). L'univers médical n'étant pas l'objet d'étude en soi, nous nous contentons de colliger les informations recueillies et de vous les présenter à titre indicatif mais nous sommes parfaitement conscients du caractère partiel ou incomplet de cette démonstration. L'objectif visé ici est tout simplement de donner une vue d'ensemble sur la nature, le déroulement ainsi que les suites entourant l'accouchement.

TABLEAU 49 : État de santé des nouveau-nés

| ÉTAT SANTÉ DES NOUVEAU-NÉS | | |
|-----------------------------------|---|---|
| Sujet | Durée hospitalisation | Complication (s) |
| F1 | Bébé A : 45 jours Bébé B : 60 jours | <ul style="list-style-type: none"> - Bradycardie * - Difficulté respiratoire - Allergie lait (lait thérapeutique) - Gavage ** - <u>Suivi médical</u> : physiothérapie + ergothérapie + pédiatre 1 an |
| F2 | Bébé A : 7 jours Bébé B : 14 jours | <ul style="list-style-type: none"> - Poids insuffisant - <u>Suivi médical</u> : tête |
| F3 | Transfert Qc-Rimouski Bébé A et bébé B : 53 jrs + Durée CH Rimouski Bébé A : 7 jours Bébé B : 21 jours | <ul style="list-style-type: none"> - Pneumothorax *** - Oxygène 24 heures - Intubation**** - <u>Suivi médical</u> : physiothérapie + ergothérapie + pédiatre |
| F4 | Bébé A et bébé B : 21 jours | <ul style="list-style-type: none"> - Apnée***** - Asthme - Eczéma - Physiothérapie |
| F5 | Bébé A et bébé B : 7 jours | <ul style="list-style-type: none"> - Jaunisse |
| F6 | Bébé A : 18 jours Bébé B : 38 jours | <ul style="list-style-type: none"> - Apnée - Intubation - Oxygène - Gavage - Méningite |
| F7 | Bébé A et bébé B : 3 jours | <ul style="list-style-type: none"> - Jaunisse***** |

| | | |
|------------|---|---|
| F8 | Bébé A et bébé B : 4 jours | - Jaunisse |
| F9 | Bébé A : 40 jours Bébé B : 45 jours Bébé C : 50 jours | - Apnée - Bradycardie - Jaunisse - Transfusion sanguine (1) - <u>Suivi médical</u> : physiothérapie, ergothérapie, ophtalmologie, pédiatre, pédopsychiatre. |
| F10 | Bébé A et bébé B : 4 jours | - Jaunisse |
| F11 | Bébé A : 49 jours Bébé B : 56 jours Bébé C : 70 jours | - Reflux - Arrêt respiratoire |
| F12 | Bébé A + bébé B + bébé C : 30 jours | - Bradycardie - Intolérance lait - Pneumothorax - Intubation (2 / 3) |
| F13 | Bébé A : 28 jours Bébé B : 32 jours Bébé C : 42 jours | - <u>Suivi médical</u> : physiothérapie + ergothérapie + orthophonie + pédiatre - Arrêt respiratoire |
| F15 | Bébé A et bébé B 7 jours | - Oxygène |
| H1 | Bébé A et bébé B : 63 jours | - Bradycardie - Septicémie***** - <u>Suivi médical</u> : physiothérapie + ergothérapie + pédiatre |

* **Bradycardie** : Ralentissement du rythme cardiaque (chez le bébé prématuré, en dessous de 100 battements à la minute).

** **Gavage** : Le bébé prématuré qui ne peut encore boire son lait au biberon ou au sein le reçoit par un fin tube de plastique qu'on introduit par la bouche (ou parfois par le nez) et qui aboutit, via l'œsophage, dans l'estomac.

*****Pneumothorax** : Présence d'air entre le poumon et la cage thoracique.

******Intubation** : Introduction, dans la trachée du bébé qui a besoin de ventilation assistée, d'un mince tube de plastique relié au système de ventilation du respirateur.

*******Apnée (ou pause respiratoire)** : Arrêt respiratoire de dix secondes ou plus chez le bébé prématuré, souvent associé à une bradycardie (un ralentissement du rythme cardiaque).

*******Jaunisse (ou hyperbilirubinémie)** : Augmentation anormale du taux de bilirubine dans le sang nécessitant une photothérapie, afin de ramener ce taux dans des normales acceptables.

*******Septicémie** : Infection du sang du bébé qui se généralise rapidement. Cette maladie très grave peut être mortelle.

Source : Sylvie Louis, *Le grand livre du bébé prématuré*. Tome 1, 2001, pp. 339-359.

TABLEAU 50 : État de santé de la mère

| ÉTAT SANTÉ MÈRE | | |
|-----------------|-----------------------|--|
| Sujet | Durée hospitalisation | Complication (s) |
| F1 | 2 jours | N/A |
| F2 | 7 jours | N/A |
| F3 | 7 jours | - Accouchement : Anesthésie générale - Soins intensifs 3-4 jrs - Infection (antibiotique) |
| F4 | 4-5 jours | - Accouchement : Anesthésie générale - Hémorragie (chirurgie) |
| F5 | 7 jours | - Pré-éclampsie - Soins intensifs 24 heures |
| F6 | 7 jours | - Syndrome HELLP - Soins intensifs (72 heures) |
| F7 | 3 jours | - Anémie |
| F8 | 4 jours | N/A |
| F9 | 15 jours | - Hémorragie - Saignement abondant continu = Chirurgie au cours de la 1 ^{ière} année (hystérectomie *) |
| F10 | 4 jours | - Poussé d'eczéma = prurit |
| F11 | 5 jours | N/A |
| F12 | 9 jours | - Angiome œil = chirurgie |
| F13 | 7 jours | N/A |
| F15 | 7 jours | - Œdème |
| H1 | 7 jours | N/A |

N/A : Aucune donnée

* **Hystérectomie** : Ablation chirurgicale de l'utérus. (Larousse, 2003, p. 511).

4.1.1.2 Pathologie de l'accouchement

En raison de la nature même de la grossesse, l'accouchement de multiples se fait en général plus souvent par césarienne que par voie naturelle. Une autre pathologie peut se présenter, il s'agit des risques d'hémorragies possibles autant chez les nouveau-nés que chez la mère.

Les tableaux 51 et 52 ci-dessous nous indiquent les pourcentages obtenus auprès de notre groupe-sujets en ce qui a trait au type et au genre d'accouchement vécu. Il en ressort très nettement que la très grande majorité des sujets ont accouché par césarienne (71 %) et ce, dans un contexte soit planifié (50 %) ou encore, d'urgence (50 %). Bref, ces données rejoignent les statistiques actuelles en ce qui a trait au taux de césarienne selon le type de grossesse (simple ou multiple).

**TABLEAU 51 : Type d'accouchement
(N= 14)***

| TYPE D'ACCOUCHEMENT | |
|----------------------------|-------------------|
| Voie naturelle | Césarienne |
| 4 | 10 |

* Données recueillies auprès de la population féminine seulement.

**TABLEAU 52 : Genre d'accouchement
(N= 14)***

| GENRE D'ACCOUCHEMENT | |
|-----------------------------|-----------------|
| En Urgence | Planifié |
| 7 | 7 |

* Données recueillies auprès de la population féminine seulement.

4.1.2 Point de vue psychologique

4.1.2.1 Choc de la réalité matérielle

Avant tout, le **choc émotif** de la nouvelle, voici quelques commentaires qui en disent long sur l'effet surprise. Si pour certains l'annonce d'une naissance gémellaire a été accueillie très favorablement, pour d'autres, par contre, le choc initial de cette nouvelle a été plus difficile à surmonter.

Les plus beaux jour de ma vie c'est le jour ou j'ai su que j'allais être papa puis le jour ou j'ai vu deux têtes à l'échographie. Le jour que j'ai été papa, j'étais fou comme c'est pas possible et je voulais le crier à toute la planète.

Quand t'en as deux d'un coup, tu l'as pas planifié-là. Tu peux pas dire : HA! Ben oui ! Moi j'avais décidé d'en avoir deux d'un coup-là..... NON! C'est une surprise, c'est toujours une surprise, y'a personne qui peut dire moi je décide d'en avoir deux d'un coup.

C'est pas par choix que tu as des jumeaux ou des triplés. C'est que ça l'arrive. Tu as décidé d'avoir un enfant, tu en as deux qui s'en viennent, tu en as trois qui s'en viennent et tu fais avec.

*J'en voulais pas deux, j'ai braillé un mois de temps quand ils m'ont dit que j'en avais deux. Vraiment, j'étais pas prête à ça « **pantoute** ». Je me disais (j'en voulais juste un) ça fait que je me disais on n'arrivera pas. C'est certain, on n'arrivera pas. Moi, c'est financièrement, ça me faisait ben, ben, ben peur financièrement.*

Et pour les parents de triplés, le **choc** est encore plus intense :

On devient comme dans un autre état enceinte de triplés. On est pas on est serein, j'pense. Pis même à la naissance, quand tout va bien, quand il n'y a pas de complication majeure au niveau des enfants au néonatal, on est comme sur une autre planète un peu. On ne réalise pas.

Moi, oui, j'en voulais des enfants mais pas trois d'un coup.

J'ai fait le choix d'avoir un enfant, j'en ai eu trois. Je les aime les trois mais comme je dis souvent au monde si j'avais eu à peser sur un piton, j'aurais pas pesé sur le 3-là, ça c'est sur. Ça fait pas de moi un gars qui est amer de ça mais juste réaliste de dire que trois enfants en même temps, c'est incroyable.

On est allé à l'échographie. En mettant le moniteur : HA! y' é là, HA! deux. Là, « X »² était toute contente. Là elle dit : Paniquez-pas y'en a trois. HEU! y'en a trois. Ça fait que là ça continuait pis là moi je disais : « pas quatre, pas quatre, pas quatre, WO!WO!WO!WO!

NON! J'pensais même pas que ça existait (rire...)J'avais jamais vu ça des triplés avant. Je suis venu les jambes molles un peu. Coudonc, je rêves-tu ? Je venais de finir un 12 heures de nuit, j'étais fatigué pis je me demandais-là : « S'tu vrai-là ? C'est quoi qui se passe-là ? » Mais j'étais content, j'étais content.

Ça m'a pris 1 ½ mois à accepter que j'en avais trois.

Ensuite, se manifeste le **choc de la réalité matérielle** autant sur l'aspect organisation pratique que sur la multiplicité et la répétitivité des charges reliées aux soins primaires à dispenser aux nouveau-nés.

² Dans un souci de confidentialité, le « X » remplace le nom de la personne.

À partir du moment où que tu apprends que t'as des jumeaux ça fait comme OH ! Attend-là, garde y manque une chaise dans la cuisine, l'auto est pas assez grande. Tu sais il a fallu changer d'auto finalement. Y'a des affaires que t'avais pas prévu-ça. T'avais prévu en avoir un, d'avoir la place et d'avoir tout ce qu'il faut pis là, t'arrive pis il te manque de la place pour plein d'affaires pis il te manque plein de choses.

Moi, au début, c'était 45 minutes aux seins aux 3 heures. Si tu calcules, il ne te reste plus grand chose pour toi. Donc, heureusement que « X » était-là à m'apporter...Lui, c'était, on l'appelait Monsieur couches parce que (rire...) c'était lui qui s'occupait des nettoyer, de leur donner le bain, de leur mettre les couches. Moi, j'étais juste les seins, c'est tout (rire...).

Au début, je faisais du lavage continuellement. Ça arrêtait pas. Moi à 2h00 du matin, j'allais partir une brassée (rire...)Tu en as par-dessus les oreilles, tu dis : « faut que je me démerde » mais là, jour après jour, tu réussis pas (...) Au départ, quand je les ai sorti de l'hôpital, je dormais 4 heures par 24 heures mais entrecoupées. (...) un bon deux mois certain.

*La routine au début c'est terrible quoi! C'est tous les 3 heures les allaiter pis ça dure 20 minutes chacun, pis pendant ce temps-là faut essayer de faire tourner la maison, laver le linge parce que le linge se salit très vite au niveau des enfants, pis laver des débarbouillettes etc. Tout ça c'est une espèce de routine de « **SPEED** » pendant 2-3 mois.*

Certains vont même définir ou caractériser cette période de la façon suivante :

La première année(.....) J'ai eu l'impression de prendre un gros respire au mois de septembre pis de relâcher au mois de juin.

C'est tout un remue-ménage-là. Autant pour toi-même, que ta vie de couple, que ta vie de famille.

ÇA, c'est l'épreuve du siècle (...) Si tu passes ça, j' pense tu arrives à vivre toute.

*Le « **Tsunami** » est passé chez-nous, y'é juste resté. Il ne s'en va pas après 4 heures. J'ai ben hâte qui reparte pour qu'on reconstruise.*

4.1.2.2 Stress et angoisse

Les risques associés aux grossesses multiples autant pour la santé de la femme lors de la grossesse que celle des bébés à naître peuvent engendrer des hauts niveaux de stress et d'angoisse comme nous le démontre les témoignages suivants :

Pis là c'est quand tu arrives à Québec à 24 semaines, 4 personnes du néonatal qui viennent te voir, pis là ils te lâchent ça pendant 1 heure ½. C'est ça : 1 chance sur 2 que tes enfants soient aveugles, 1 chance sur 2 qu'y en a 1 qui soit handicapé, 1 chance sur 2 qu'y en a 1 qui soit comme si, 1 chance sur 2 qu'y en a 1 qui soit comme ça pis là tu en as 2 dans ton ventre. C'est pas diplomate mais y'ont pas le choix. Faut qu'ils te réveillent aussi à un moment donné, y'ont pas le choix, c'est pas un conte de fée, y'en a beaucoup des handicapés même quant ils sont grossesse à terme quant c'est des jumeaux, y'en a beaucoup qui sont handicapés, y'en a beaucoup qui sont trisomiques. À 24 semaines ben on fait rien, c'est vous autres qui décidez qu'est-ce qu'on fait, à 26 semaines-là on décide. Ben là tu dis sont encore dans mon ventre, tant qui vont être dans mon ventre, y seront-là pis quand y seront plus ben on verra. Moi, c'est la réponse qu'on leur a faite parce qu'ils nous laissent une couple d'heures de réflexions parce que tu peux te faire avorter-là en bas de 26 semaines.

J'étais toujours sur les nerfs (...) à 15 semaines, le placenta a décollé, ça fait que là c'est comme couchée à la maison. À 20 semaines est partie en contraction. À 22 semaines est partie en contraction. À 24 semaines est partie en contraction. À 26 semaines est partie en contraction pis à 28 semaines, elle a accouché.

Également, la santé précaire d'un ou des nouveau-née suite à un accouchement prématuré peut être un facteur considérable de stress et d'angoisse pour les parents.

C'est un méchant stress-là quand ils sont à l'hôpital. C'est pas de tout repos-là.(...)Tu sais comme moi qu'avec des prématurés, on y'a été souvent à l'hôpital dans notre première année hein ! (...) Moi, j'appelle ça leur première maison (rire...) : Le CHUL.(...)

Quand tu vois ton bébé qui pèse 2 livres, c'est traumatisant !

Oui, ils vont peut-être s'en sortir. Oui, je peux les aimer.

De plus, les tensions physiques et émotionnelles associées aux soins à dispenser à plusieurs nourrissons en même temps avec certaines particularités peuvent également générer une source considérable de stress.

Quand je suis sortie de l'hôpital mes enfants avaient 3 sortes de lait différents. Ça fait que j'avais une gestion de frigo assez volumineuse(...) Le pédiatre m'a dit je ne peux pas t'envoyer de même parce que tu vas « sauter » parce que j'avais une fille qui avait des problèmes (...) j'étais à 2 laits quand je suis arrivée ici j'avais une gestion de frigo déjà-là pis j'avais une fille qui avait un lait très particulier qui coûtait à peu près 50 \$ la canne-là (ÇA, ça été un peu un « calvaire » ça-aussi) ça été payé par l'assurance de mon conjoint mais garde on avait 6 semaines de faites, on avait 1 300 \$ de lait d'acheté et l'assurance n'avait pas encore payé, fait qu'on étaient un peu dépassés parce qu'on disait : « Si y paye pas, on arrivera jamais ! »

Ton corps y' é faite à deux : deux yeux, deux jambes, deux bras. En surveiller deux et en surveiller trois-là c'est pas pareil-là. Trois tu as besoin des yeux tout le tour de la tête. Tandis que deux, quand les deux pleurent, tu les ramasses puis venez-vous en on va se bercer. Quand ils pleurent tous les trois, le 3^{ième} tu le mets où ?

Plusieurs se sentent régulièrement dépassés par la situation, particulièrement les parents de triplés.

Souvent, je le suis, j' pense que je le suis encore. Je suis dépassé. J'trouve que ça va vite. C'est vite. Écoute ! C'est 7 jours sur 7, 24 heures sur 24, y'a pas de « break-là ».

Faut être faite fort, c'est une « job de fou » trois enfants en même temps, même deux, c'est une « job de fou ».

C'est dur parce que ça demande beaucoup physiquement, mentalement, ça nous demande beaucoup aux deux aussi. Ça arrive souvent qu'on se pile sur les pieds-là, avec la fatigue (...) Nous autres, notre couple n'a mangé une claque.

Et le couple..... Qu'advient-il ?

*On est un couple qui se tient pis on communique beaucoup pis si on avait pas ri de nos malheurs ben on s'en serait pas sorti. (.....) C'est correct parce qu'on avait pas le choix-là, je veux dire on pédalait au-dessus de l'eau-là, c'était pas facile-là, ça pas toujours été facile mais entre nous deux, je te dirais qu'on est faits solides pis on est encore faits solides pis qu'il y en une « **maudine** » gang qui aurait pété.*

*Y'a eu entre nous des grosses crises pis on a souvent évoqué le fait de divorcer pour la simple et bonne raison que..... Euh! pas une question de manque d'amour, pas une question de trahison ou de faute de couple, c'est juste : ça serait plus facile de s'occuper, d'avoir 1 semaine de « **BREAK** ». Y'en a un qui s'occupe des enfants 1 semaine et un qui s'occupe l'autre semaine. On s'est retrouvés un jour devant un avocat pour commencer à en discuter mais encore une fois, tellement, tellement, on étaient fatigués , tellement on avait du mal à concilier le couple, le travail, la famille pis euh ! qu'on trouvait plus facile pour nous peut-être de se séparer pour mieux progresser, peut-être pour se retrouver plus tard. Finalement, on a décidé d'aller au CLSC pour rencontrer un travailleur social pour une espèce de thérapie de couple pis ça nous a beaucoup aidé à discuter. En fin de compte, l'intérêt donc, c'est de trouver un moment pour discuter avec quelqu'un qui nous guide vers un chemin de trucs, de petits conseils, de petites astuces et ça été super important dans notre vie.*

Le couple a totalement éclaté la-dedans. Il a fallu que je demande au CLSC de voir un psychologue parce que moi je ne m'en sortais plus, pis je ne comprenais pas comment ça je ne m'en sortais pas, pis je ne me comprenais pas. On est allé en thérapie de couple aussi parce que regarde ! on se comprend même plus. Ça fait 10 ans qu'on est ensemble, c'est pas normal. On en a vécu d'autres moments plates.

J'étais comme à veille de divorcer avec « X » parce que j'étais rendu...la pression était trop forte. J'avais mon travail à temps plein, j'avais une fatigue qui était accumulée, des enfants qui étaient rendus très exigeants au niveau de la présence de maman, du besoin de maman pour tout (y'avaient 2 ans à ce moment-là) puis exigeants au niveau de l'énergie. On était en appartement donc, l'espace vital

réduit, pas de jardins. Donc, le soir on rentrait à la maison, oublie ça on allait pas essayer de les faire dépenser (...) Le soir je rentrais, je me tapais les lessives, le rangement de la maison, le linge (...) J pense sincèrement que j'étais rendue à la limite du possible. (...) On a été voir même un médiateur (...) qui nous a dit là : « Attendez-là ! Mais vous parler de divorce, c'est quoi votre problème ? Simplement que vous êtes en saturation ». (...) On a décidé d'embarquer sur une thérapie de couple qui nous a permis de voir un peu qui fait quoi puis se libérer un peu le « sac » entre nous.

J'ai dit faut qu'on consulte bientôt. A dit : « Ben c'est quoi ça bientôt : ça peux-tu attendre 1 semaine, 2 semaines, 1 mois ». J'ai dit : « Regarde ! si dans un mois , on a pas reçu d'aide, c'est parce qu'on n'est plus ensemble ». A dit : « Ha! Oui! Tant que ça ». J'ai dit : « Oui ! tant que ça ». A dit : « C'est quoi le maximum que ça peux attendre ». J'ai dit : « Deux semaines pis je suis même pas sûr qu'on va avoir encore des poils sur le coco ».

Moi et « X » ont a vécu des bouts « ROF ». On consulte pour ça même à l'heure qui est là pour ça.

4.1.2.3 Syndrome dépressif

Certaines difficultés psychologiques peuvent apparaître après un certain laps de temps d'effort soutenu et continu en raison de la fatigue, de l'isolement social ou bien, tout simplement du cumul des tensions. Une maman de triplés nous raconte :

C'est grâce à elle (amie qui fait partie de la famille) que j'ai survécu. (...) Elle venait à tous les midis, à tous les soirs. (...) Sinon, je ne serais plus-là. Quand ça pas bien été au mois de février, (...) ma mère s'est bien rendu compte que ça marchait plus. Un matin, je l'ai appelé, j'ai dit : « Regarde ! Pouvez-vous venir nous chercher, on est en train de « capoter ». Mon père a pris congé, y'ont embarqué dans leur vannette, ils sont venus nous chercher. Ont a fait nos valises les trois enfants pis moi et on est reparti avec eux-autres. (...) Je devais passer trois semaines-là. Mon chum après deux semaines, il s'ennuyait trop, y'a pris une semaine de congé à ses frais pis il est venu nous trouver. On a passé une semaine là-bas puis après ça on s'en est revenu ici et ma mère est venue ici. Ma mère est repartie à la St-Jean. (...) Ça l'a aidé à la soupape du presto. Ça l'a aidé à ce qui explose pas.

Une autre maman de triplés nous sensibilise sur la **nécessité** du besoin d'aide durant la période 0-24 mois des nourrissons.

*Mon exemple c'est plus dans les deux premières années. Vraiment l'âge 0-24 mois où là c'est là qu'on a beaucoup besoin d'aide. Quand ils commencent à être autonomes c'est plus facile; là on se rapproche plus d'une famille de trois enfants rapprochés disons (...) Dans les deux premières années c'est là que le gouvernement pourrait aider, ce que je veux dire on «**pète une coche-là sinon !** » Une maman toute seule à la maison avec trois, elle peut faire une semaine, deux semaines, trois semaines, un mois mais après ça, si a tombe malade. Quand les enfants tombent malades aussi, c'est complètement fou hein ! (...) La maman ce qu'elle a besoin c'est de l'aide, c'est de l'aide, de l'aide, de l'aide les deux premières années-là.*

Et celle-ci nous partage ses questionnements :

*C'est pas reconnu ça que j'avais pas le choix d'avoir une aide familiale chez nous, je l'ai payé à mes frais cette aide familiale-là (la première partie qui m'a été payée, je l'apprécie, c'est un don pis je l'apprécie) (.....) Au niveau psychologique, je sais pas comment j'aurais pu «**toffer** » si j'avais pas eu quelqu'un pour m'aider. Regarde, physiquement, tu as le dos en compote.*

*Des fois je me demande comment ça je suis saine d'esprit. Être enfermée, être isolée de tout. Tu parles «**gaga**» «**gougou** », ça fait 2 ans que je parle «**gaga** » «**gougou**».*

Pour les mamans de jumeaux, la problématique est la même en ce qui a trait aux besoins d'aide, c'est uniquement le degré d'acuité de la situation qui diffère. Donc, la nuance s'opère sur le niveau d'intensité/gravité de difficulté mais celle-ci est présente en tout temps. Pour illustrer ce fait, voici un commentaire très éloquent d'une maman de jumelles :

HA ! Non! J'aurais pas « toffé » la « game », j'pense. Ça aurait été encore plus dur. T'as besoin d'aide, t'as besoin d'aide. Si tu as pas de famille-là pis que t'esOH ! Mon dieu ! Ça doit être effrayant-là ! HA! Non! Il faut que la mère ait de l'aide, c'est sûr et certain.

Et celui d'une autre maman de jumeaux à qui on a diagnostiqué une dépression majeure suite à un retour hâtif au travail.

J'ai dû retourner sur le marché du travail à 6 mois parce que j'avais pas le choix et je suis revenue chez nous. (...) Suite à mon retour au travail. Moi, je travaillais 40 heures / semaine, j'étais la seule personne qui faisait ce travail-là. Donc, il n'y avait personne pour me remplacer et dès que je suis retournée au travail, les enfants se sont mis à être malades pis assez malades. (...) Je suis entrée en septembre et ressortie au mois d'avril (...) Dépression majeure probablement un post-partum aussi assez violent à retardement-là (...) Un diagnostic de dépression majeure. Je suis retournée au mois de septembre au travail, peut-être un peu trop tôt !

4.1.3 Point de vue physiologique

4.1.3.1 Fatigue

Inévitablement, la fatigue apparaît puisqu'il y a d'une part, une surcharge de travail et d'autre part, une incapacité à récupérer en raison d'un déficit important de sommeil. Les commentaires qui suivent sont révélateurs à ce sujet :

Finalement, les deux on s'est brûlés plutôt que de se préserver un et l'autre. Et là je ne te parle pas du fait que le couple s'est perdu par manque de communication mais je te parle en terme physique. C'est que les filles ont fait leurs nuits à 14 mois. Quand elles se réveillaient, les deux on se levait.

On a besoin de TEMPS, quand on a deux bébés, c'est du temps X 2. Tu sais c'est quoi deux bébés, c'est le temps qu'on a besoin (...). J'ai l'impression de courir après mon souffle depuis je ne sais plus combien de mois. Je disais à mon chum, je ne récupère même plus tellement que je suis fatiguée, je ne récupère plus.

Que j'avais des limites. J pense qui pousse vraiment mes limites d'endurance physique à leur maximum. Je me rends compte que j'ai une fragilité physique que je me rendais pas compte que j'avais avant (......)y'a des bouts que t'es fatiguée mais tu récupère mais avec deux- là. Il me semble que j'ai l'impression que je ne récupère tellement plus.

Certains avouent candidement qu'ils croyaient connaître la fatigue mais en fait, ils l'ont vraiment expérimenté suite à la naissance de leurs jumeaux.

C'est là j pense que j'ai pris conscience aussi que, avant je pensais être fatigué pour des choses pis c'était pas vrai! J pense qu'on atteint des limites qu'on suppose pas. Ça nous arrive tous de penser qu'on est fatigués mais qu'on peut être encore plus fatigués que ça, pis s'en sortir aussi. Y'a toujours un petit peu plus que le bout du rouleau.

Pour terminer, un papa de jumeaux nous partage son truc contre la fatigue :

*Je me suis mis au café. Une machine expresso pour la fête des pères. C'est arrivé une semaine ou deux après leur naissance là. C'est le « **KIT** » du parfait papa.*

4.1.4 Point de vue économique³ et financier⁴

4.1.4.1 Perte et/ou diminution d'un revenu vs augmentation des dépenses

L'arrivée simultanée de plusieurs nouveau-nés au sein d'une famille engendre des dépenses matérielles considérables et en parallèle à ce surcroît de dépenses, il y a diminution et/ou perte d'un revenu puisque la femme doit obligatoirement cesser ses activités professionnelles pour un certain temps. Des commentaires qui expriment cette **réalité** :

Le sous-sol était pas fini, y'a fallu qu'on finisse ça (...) Ça été « TOF ». Ça été la voiture, l'emploi. Moi, j'ai diminué d'emploi mais mon chum a repris en surcharge, fait que lui y'a été à l'extérieur. Ça fait que j'ai été à un moment donné 8 mois considérée comme monoparentale finalement-là parce que lui a été obligé d'aller travailler à l'extérieur pour être capable de gagner plus de sous pis les enfants le voyaient les fins de semaines pis au bout de 8 mois, j'ai dit Non! Non!

La première année-là, on faisait un marché bébé-là, ça augmentait par semaine au moins de 100 \$ sans les petits pyjamas, rien-là. Juste le « strict » nécessaire, j'te dirais que ça augmentais de 100 \$ le coût du marché. Ça fait qu'on se disait, c'est l'enfer pour les gens qui n'ont pas le moyen. C'est l'enfer-là. Bon écoute ! T'as, peut-être la maman elle va allaiter parce que Ouain ! Mais si tu es pas capable d'allaiter, il faut que tu l'achète le lait maternisé et les couches.

Mon conjoint a toujours fait beaucoup d'heures parce qu'il avait deux travaux en même temps. La différence est que quand on a décidé d'en avoir un 2^{ième}, on avait décidé qu'il en arrêterait un des deux aussi pis il se contenterait du travail qu'il avait-là. Quand on a su que c'était des jumeaux là OUPS ! On a dit-là ça marche plus. Ça fait que là, il a gardé son autre travail.

³ **Économique** : Signifie ici l'ensemble des activités économiques qui peuvent avoir une influence sur les coûts générés par l'arrivée de multiples : Arrêt de travail, inflation, fiscalité, etc..

⁴ **Financier** : Signifie ici l'ensemble des ressources pécuniaires du couple, de leur capacité à affronter le surplus de dépenses occasionnées par l'arrivée de multiples : Salaire, liquidité, Fonds, etc..

On aurait beaucoup apprécié avoir de l'aide parce que bon tu sais comme moi que des jumeaux ça prend beaucoup de couches. Bon ça c'est énormément de couches là, on pouvait aller jusqu'à avec le lait qui nous coûtait environ (même si j'avais une assurance) 200 \$ par mois plus les couches. C'était environ 300 \$ par mois juste pour les couches et le lait. C'est sûr que c'était un terme, on était obligé de se priver beaucoup pour arriver à tout parce qu'à ce moment-là mon chum travaillait beaucoup aussi.

4.1.3.2 Coût de multiples vs coût de singleton

Accueillir deux ou trois nouveau-nés est une toute autre réalité financière que celle d'accueillir un singleton. Le coût de certaines nécessités (exemples : couches et lait) est multiplié par deux ou trois. Le matériel de base (exemples : couchette, siège d'auto, poussette, literie et layette, etc.) est également à considérer selon le nombre de nouveau-nés. Dans d'autres cas, c'est même l'acquisition d'une maison, d'une nouvelle voiture ou bien encore, des aménagements/rénovations à faire qui s'imposent pour préparer adéquatement l'arrivée des multiples à la maison. Les commentaires qui suivent nous sensibilisent à cette **matérialité** :

Ils disent qu'un enfant la 1^{ière} année c'est à peu près 1 500 \$ de couches. Ça fait que si tu compte X 3 , ben ça paraît.

Y'a pas pris le congé parental parce que les coûts, on était dans les couches pis dans le lait ça fait que c'était pas le temps que lui y réduise son travail.

Tu planifies une grossesse, t'en planifies pas deux. Donc, faut tout que tu rachètes à neuf alors que ! Garde, tu dis on va en avoir un autre et on a tout ce qui faut. Donc, ça reviendra pas trop cher mais il faut toutes que tu rachètes. Donc, c'est sûr au niveau financier.

Y'a fallu rénover la maison parce que là, la cuisine était même pas assez grande pour rentrer 3 chaises hautes. Y'avait pas assez d'armoires pour mettre la vaisselle pour 5 personnes. Je ne savais même pas où j'allais mettre mes bouteilles. Il a fallu retourner à la Banque faire une 2^{ème} tranche d'hypothèque.

On a changé d'auto. On avait une Honda 4 portes parce qu'on pensait avoir un bébé, ça fait qu'on a acheté une Honda 4 portes. Ça fait qu'on s'est fait avoir. Il a fallu vendre la Honda 4 portes, on a perdu au change parce qu'il a fallu acheter une Montana allongée parce que la poussette rentrait pas dans la Montana ordinaire. Ça fait que ça nous a fait défrayer plus de coûts.

Les couches, c'est 160 couches minimum par semaine mais 160 couches c'est un bon 60 \$ - 80 \$ par semaine. Le lait, c'est 3-4 cannes de poudre par semaine à 20 \$ la canne, c'est un autre 60 \$ - 80 \$ par semaine.

Juste la poussette c'est 1 000 \$ tu sais. On a été chanceux, on l'a poigné usagée (...) 450 \$, fait que j'ai sauté dessus.

Le nerf de la guerre j pense que c'est l'argent, c'est sûr, ça c'est clair. L'ampleur de la tâche est telle pis l'ampleur des demandes financières d'avoir trois enfants est telle que c'est pas facile-là. Tantôt je mentionnais s'acheter une nouvelle voiture qui est grosse, qui consomme du carburant comme ça pas de sens, s'acheter une nouvelle maison, l'aménager, le sous-sol était pas fait. Une chance que je suis bricoleur.

Au niveau du budget aussi, c'est « con » à dire mais écoute ! Quand tu as des enfants qui sont avec des décalages d'âge, les vêtements tu les repasses au plus jeune.

4.1.3.3 Dépenses importantes vs situation financière précaire

Les dépenses ainsi que les charges financières mensuelles à assumer suite à une naissance multiple sont telles qu'elles peuvent même créer des soucis et/ou des difficultés financières. Les commentaires suivants l'expriment :

J'étais inquiet au niveau financier. Tu sais pas à quoi t'attendre. C'est tout en triple.

Avoir eu à payer le lait pis les couches, je ne passais pas au travers. Oublie ça. HA! non !

*On s'est endettés, les cartes de crédits. Les cartes de crédits étaient toutes au « **boute** ». Tout était au « **boute** ». On commence juste à reprendre le dessus au bout de 1 an ½ . Parce que là, il faut payer le lait, y faut payer les couches pis j'en ai deux autres, pis y faut les habiller. La Van, le bouquet de bébés ça rentre pas dans une auto-là, deux sièges d'autos pis deux autres enfants , ça prends une Van, tu peux pas avoir d'autre chose-là.*

C'est les économies qui y ont goûté. Le fait que j'ai pris du sans solde la-dessus, c'est ce qui m'a aidé à prendre mon sans solde sinon ! Oublie ça. Juste un salaire, j' pense pas qu'on aurait arrivé. Ça aurait été trop compliqué.

On a grossi notre marge de crédit, première des choses et de faire attention.

Certains vont faire énormément de temps supplémentaire pour réussir à s'en sortir financièrement.

C'est pour ça que là il fait du 6 pis du 7 jours. Avant il faisait plus du 5 jours-là, il fait plus parce que c'en prends plus.

4.1.3.4 Dépenses considérables pour la collectivité vs soins coûteux

Les multiples requièrent habituellement plus de soins intensifs et un séjour plus long en milieu hospitalier. La prématurité englobe tout un univers médical : problèmes de santé, alimentation, croissance et développement. Même si nous ne faisons pas de démonstration complète et chiffrée relativement au coût des soins de santé, la lecture du

tableau 49 (voir p. 201) au sujet de la durée d'hospitalisation des nouveau-nés est un indicateur très intéressant et surtout très pertinent quant à l'évaluation sommaire de la valeur des coûts médicaux d'une naissance multiple.

4.1.4 Point de vue psychosocial

4.1.4.1 Simultanéité des charges

La simultanéité des charges est sans contredit la plus importante caractéristique qui s'applique aux familles ayant vécu une naissance multiple. Comme déjà mentionné, la coexistence gémellaire ou multiple génère une dynamique relationnelle différente puisque les multiples sont habituellement *tous* et *toujours* au même stade/niveau de développement. Ainsi, il faut beaucoup plus qu'une bonne dose d'organisation pour subsister aux premières années, il faut de l'énergie, de l'endurance et de la patience, particulièrement pour les parents de triplés. Des commentaires très explicites qui illustrent bien *l'ampleur des charges* et le *niveau de complexité*.

J'avais 24 biberons à faire à tous les jours.

La première dent, tu en a facilement pour un mois que tous les deux ça soit fini (rire...).

Après un, c'est deux pis après deux, c'est trois. J'ai donné un premier bain, j'ai donné un deuxième bain, j'en ai un autre à donner, les deux autres qui ont fini eux-mêmes faut s'en occuper. Ça prends une autre personne. C'est long, c'est long un 3^{ième} de plus à habiller. Les habits pour l'hiver, c'est 40 minutes quand ils étaient bébés (rire...)

Juste aller voir grand-maman qui reste à 5 minutes en auto, c'est un déménagement parce que t'amène le parc ou les chaises pour manger, deux sacs à couches (un avec les couches pis l'autre les vêtements), c'est beaucoup de choses.

*Le premier y' é fondu dans son « **soute** » quand tu finis d'habiller le 3^{ième} (...) Pis toi, t'es en train de fondre, tu sors dehors, t'es brûlée.*

*Tu mets les bottes de un, là il se promène avec ses bottes. Tu mets les bottes du 2^{ième}, tu mets les bottes du 3^{ième}, tu te revire, le 1^{er} a enlevé ses bottes. HA! BEN!
(rire...)*

*On arrive chez la gardienne. Débarque un, je vais le porter à la porte. Débarque l'autre, va le porter à la porte. Débarque le 3^{ième}, va le porter à la porte, Débarque le « **stock** ». OK! On sonne (rire...)*

*Moi, le plus vieux, y'a le même âge que le plus jeune, y' é pas plus avancé. Ça fait que je suis obligée de toute les habiller toute la « **gang** ».*

C'est trois du même âge, tu peux pas demander au plus vieux de t'aider.

*Déjà à la garderie, ils ne sont pas dans le même groupe avec 1 an de différence, y'ont pas les mêmes bactéries. Ça l'air ben « **nono** » mais ça change, y sont pas dans le même bassin si tu veux pis t'en a toujours un qui va comprendre un peu plus que l'autre. (...) Mais quand c'est les deux en même temps, y'ont la phase des 2 ans en même temps. C'est le NON en même temps, ils font leurs dents en même temps, tout est en même temps pis tu peux pas dire ben soit un petit peu raisonnable il faut que j'aïlle m'occuper de l'autre. NON! ils ont le même âge pis y comprend pas plus lui que l'autre. C'est ça que je trouve plus difficile. Ils passent toutes les mêmes étapes en même temps (...) C'est comme trop en même temps, c'est ça que je trouve plus dur.*

Un papa de jumeaux présente la métaphore suivante pour exprimer l'étendue et le côté prenant/accaparant des charges.

On a l'impression d'être esclave de la situation pis ne plus avoir de cerveau pour pouvoir réagir. L'exemple que je donne habituellement, c'est de se retrouver devant un tas de tuyaux pis y'a des trous partout pis on a un doigt dans chaque tuyau comme dans les dessins animés là (ou on fait des pieuvres avec 50 doigts pour colmater tous les trous) pis a aucun moment on a le recul suffisant pour dire ok on va laisser couler 2 minutes, pis on va arrêter l'eau, pis on va colmater les trous un par un, pis on va remettre l'eau pis ça va marcher. On a plus ça, pis « X » ben justement dans plusieurs étapes de notre vie de parents, je dirais va nous apporter ce répit. On a eu cette chance-là d'avoir du monde important qui est venu se greffer dans notre vie à nous.

4.1.4.2 Arrêt de travail prolongé

Dans un premier temps, un arrêt de travail précoce est tout indiqué afin de permettre un repos prophylactique en raison des risques d'accouchement prématuré. Ensuite, pour différentes raisons le retour au travail peut être soit reporté ou suspendu de façon indéterminée. Pour les mamans de jumeaux, une réévaluation professionnelle s'opère en fonction des exigences de leur nouvelle réalité familiale tandis que pour plusieurs certaines mamans de triplés la logistique face à la situation est évidente :

En fait ce qui est arrivé c'est que, nous, on a déménagé quand j'étais enceinte. Donc, je n'ai pas de travail, je n'ai pas d'employeur, j'ai rien, y'a personne qui m'attends ici pis la situation familiale à fait queBon, placer 3 enfants en milieu de garde c'est pas facile. Donc, on s'est dit que je retournerais probablement pas sur le marché du travail avant que les enfants aillent à l'école pour le bien des enfants pis l'ensemble de la famille-là, 3 enfants avec le travail c'est assez ardu.

Et à propos du retour éventuel au travail, voici quelques appréhensions :

Pour le retour au travail, j'ai aucune idée. C'est vrai que ça m'inquiète un peu pis tu perds un peu d' la confiance, ben pas la confiance en toi mais c'est pas valorisé être mère au foyer. On dira ce que l'on voudra, au Québec, c'est pas valorisé être mère au foyer. C'est valorisé pour les autres mères mais pour la

société en général-là, va pas dans un 5 à 7 pis dire que t'es mère au foyer c'est pas très « Winner ».

En fait, ça me fait peur un peu parce que là, moi le jour j'arrête pas ici. L'ouvrage que je fais le jour quand je vais être parti travailler je ne le ferai pas. Ça fait que là, quand est-ce que je vais la faire ? À quelle heure je vais me coucher le soir ? Pis à quelle heure je vais me lever le matin ?

4.1.4.3 Difficultés liées au gardiennage

L'accessibilité à un service de garde subventionné (CPE) et le coût exorbitant d'un service de garde non-subventionné sont deux handicaps majeurs auxquels les parents de multiples sont confrontés. D'une part, le délai d'attente dans les CPE est long et la nécessité d'une deuxième place ou encore, d'une troisième place pour des nourrissons ayant le même âge a pour effet d'accentuer considérablement le niveau de difficulté pour l'obtention de places au même endroit. D'autre part, le coût à défrayer pour un service non-subventionné est tel que pour plusieurs parents cette solution n'est pas réalisable financièrement, ou encore, ampute significativement le budget familial. Des commentaires éloquents qui expriment bien les difficultés rencontrées.

Moi, à 15 semaines de grossesse, ben j'ai su que j'attendais des jumeaux. J'ai téléphoné à toutes les garderies en installation et en garderie familiale pis à leur naissance, j'avais toujours pas de places et puis j'ai attendu. La première place en garderie, je l'ai eu, ils avaient 1 ½ an. (...) En fait, durant le 1 ½ an, on m'a proposé 1 place, puis une autre place. Pis l'a j'ai dit : « NON! NON! NON! Oubliez ça-là. Je fais quoi moi avec un enfant à la maison. Je vais payer une gardienne à la maison pis une garderie ailleurs ? NON! J'ai besoin de 2 places, puis en même temps, puis au même endroit ». (.....) Ils me proposaient d'alterner mes enfants au niveau de la garderie.

À 13 mois, ça faisait depuis la naissance que j'avais demandé des places pis ça été un peu par « **pushing-là** ». Tu sais un moment donné, tu connais quelqu'un parce que pour avoir 2 places là ! Y'a jusque quelqu'un d'un CPE qui m'a dit j'ai une place à un pis une place à l'autre. BEN OUI!!! Ça m'a pas tenté (...) C'est déjà assez difficile . (...) Ça même pas été je vais y penser-là.

J'ai fait ma demande en janvier 2004 pis j'ai eu ma réponse en juillet 2005.

J'avais inscrit mes petits en garderie, j'ai jamais eu de nouvelles. J'ai jamais eu de place pour les garderies. Si j'avais été moindrement à salaire minimum, je ne sais pas comment j'aurais fait pour arriver avec la gardienne-là parce que, elle, je la paye plein tarif (...) C'est sûr que j' vais le chercher sur mon rapport d'impôt mais n'empêche qu'il faut que je l'aie cet argent-là. Ça-là Non ! J'avais pas d'ouverture pis par chance que j'en avais déjà un qui était déjà placé parce que je ne sais pas comment j'aurais fait pour en placer deux en milieu familial, comment je me serais organisé (...) Si je regarde les mamans d'asteur qui ont de la misère à en placer un ouf ! J'aurais peut-être remis ma carrière en fonction.

Ils pouvaient m'offrir une place temps-plein mais il faudrait que je la divise avec mes deux filles, ça fait qu'elles n'iraient pas en même temps. Ça fait que, regarde tant qu'à ça-là, on va oublier ça.

La garderie c'était deux. (...)J'ai appelé au CPE, pis j'étais en train de me rendre à la ministre pour dire voyons demandez une dérogation, quelque chose dans votre (...) règlement, ça toujours pas de bon sens. Je demandais à la fille : « Trouvez-vous ça logique la situation que je vis-là ? » As dit : « ben non ! ». J'ai dit : « vous avez un Conseil d'administration, vous avez pas idée d'en parler, de faire une dérogation, quelque chose (...). Il a fallu que je me débatta les mâchoires, que je fasse des téléphones pis OK on a réussi à avoir de la place pour le 3^{ième}.

Favoriser, je ne sais pas, quelqu'un qui en a trois. Ça serait plus logique qu'ils payent 7 \$ chaque que pour celle qui en a un. Ma sœur (y doivent faire 200 000 \$ - 250 000 \$ à leur deux par année) elle paye 7 \$ par jour. Moi, je fais 50 000 \$ par année, j'ai 3 enfants pis je suis pas capable de me poigner une place à 7 \$, faudrait que je paye 20 \$. C'est pas normal-là.

Premièrement, l'horaire de « X » est un horaire assez fixe de 8 à 4. Ça, c'est bon pour toutes les garderies. Ça c'était déjà un bon point de départ (...) J'ai donné mon nom un peu partout pour les garderies à 7 \$. Quand je téléphonais, ils me

disaient : « OH! Mon dieu! Vous avez avec 2 enfants à placer au même endroit, vous avez entre 3-4 ans d'attente(...) Y'en a d'autres garderies mais c'est 20 \$-22 \$ par jour par enfant (...)Ça me serait revenu à 800 \$ par mois, c'est plus cher que le loyer pis toutes les autres factures.

Où je suis actuellement, c'est 18 \$ la journée par bébé.

4.1.4.4 Difficultés liées au retour au travail

Si pour certains le retour au travail a été facilité grâce à l'ouverture et à la souplesse de leur employeur, pour d'autres, c'est complètement l'opposé tel que le démontrent les deux exemples suivants :

Moi, j'ai réussi avec mon employeur à m'entendre parce que le directeur du personnel (pas mon supérieur immédiat) mais en tout cas, le directeur du personnel y'était gentil pis il m'a permis de mettre mon horaire pour que je puisse venir allaiter les enfants le midi. (...) Je terminais à 11h30 pour revenir aux boires de midi pis je recommençais à 15h00.

*J'ai essayé d'avoir un horaire flexible parce que je sais qu'il y a quelqu'un, un gars qui en a déjà eu et moi, il m'a dit : « Non ! parce que s'il commence avec moi il va créer un précédent ». Ben t'en as déjà créé un avec quelqu'un d'autre. Y dit : « Non ! mais j'en crée plus justement je sais c'est quoi maintenant, ça fait qu'il n'y a plus de précédent pour personne. (...) Y dit : « c'est les heures pis si tu es pas contente tu t'en vas ». C'est pas correct, pourquoi les autres départements y'en a qui ont des horaires flexibles ? Y'a dit : « Ça c'est pas mon problème ». (...) Il m'a pris de « **grappin** » dès que je lui ai dit que j'étais enceinte.*

D'autres vont devoir revoir en profondeur leur vie professionnelle afin de l'adapter à leur nouvelle vie familiale.

Je suis retournée au travail trop vite, les filles avaient 6 mois. J'ai eu la chance d'avoir ma mère qui les a gardé cette période-là. J'ai recommencé à travailler; j'ai travaillé à peu près 3 mois. J'ai tout arrêté parce que justement les heures ça avait plus de bon sens.

Aujourd'hui j'aurais 1 place en garderie je me vois difficilement aller donner mon nom au centre hospitalier où on va m'appeler à 6h00 du matin pour que je rentre à 6h30 parce qu'il y a quelqu'un qui s'est décommandé parce que je vais retomber sur une liste de rappel pis on va m'appeler à Pâques, à toutes les fêtes, à toutes les places où est-ce que l' monde se décommande pour ne pas entrer au travail. Ça fait que je me vois mal en milieu hospitalier retourner travailler pis me mettre sur appel surtout que mon conjoint a un travail qui fini pas à 5h15 pour aller à la garderie chercher les enfants. Ça fait que c'est difficile pour moi de me dire que je vais m'embarquer dans une situation un peu comme ça.

Organiser ma vie en fonction d'eux, tout en continuant à travailler.

4.2 LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL VS LES PARENTS D'ENFANTS

Dans cette partie, en référence avec la *question spécifique # 2* , nous examinons de façon générale l'état de situation actuelle en ce qui a trait à la conciliation famille-travail pour l'ensemble des parents et ce, nonobstant toute particularité. Ainsi, dans un premier temps, nous mettons en évidence les programmes gouvernementaux existants (nous vous référons ici au Chapitre 1, pp. 63-83) en interrogeant et observant ceux-ci relativement à leur portée. Ensuite, dans un deuxième temps, nous nous informons au sujet des politiques/pratiques en vigueur dans les milieux de travail de notre groupe-sujets et analysons également leur étendue et leur efficacité.

4.2.1 L'État et ses programmes

Malgré une consultation publique tenue à l'automne 2004, au sujet de l'élaboration éventuelle d'une politique gouvernementale de conciliation famille-travail, l'État est toujours en réflexion sur cette politique. Entre-temps en mars 2005, après plus de huit ans de discussions, l'entente Canada-Québec sur le régime québécois d'assurance parentale prenait force. Ainsi, le 1^{er} janvier 2006, le nouveau Régime québécois d'assurance parentale entrait en vigueur. Celui-ci est plus accessible et généreux et comporte l'ajout d'une prestation paternité réservée exclusivement aux pères.

Tel que présenté au Chapitre 1, rappelons que d'une part, l'État administre différents programmes d'aide destinés aux familles et aux enfants et d'autre part, qu'il existe des mesures directes et indirectes dans nos lois du travail qui visent à faciliter la conciliation famille-travail. Voici quelques commentaires généraux recueillis sur la question de la conciliation famille-travail auprès de notre groupe-sujets.

La conciliation famille-travail au quotidien.....

La conciliation famille-travail est à ce point difficile que je n'ai plus de famille. Oui, j'ai une famille, des enfants mais je n'ai pas la famille que j'aurais souhaité.

J'ai de la misère à concilier les deux ensembles. J'ai de la misère. Quand je réussis, mettons à laisser le travail pour venir ici ou, j'vais pas travailler j' m'occupe des enfants ou encore, parce que les enfants sont malades. Ben je suis comme frère de moi, j'ai réussi à lâcher le travail et à faire mes choses.

J'pense que c'est pas juste une histoire de fins de semaine nos enfants non plus-là.

J'ai réduis mes journées en réduisant le salaire parce que tout viens avec-ça pour être capable d'avoir quand même une petite vie (je suis une fille qui aime ça aller travailler, j'en ai besoin) mais pour être capable de concilier famille-travail, on en est arrivé à ça.

Les parents sont-ils supportés adéquatement dans leur quête d'équilibre ?

L'État doit-il intervenir afin de favoriser la conciliation famille-travail ?

L'État a-t-il un rôle à jouer ?

OUI, il faut qu'il y ait une impulsion qui soit donnée pour que les gens sachent que même s'ils font des enfants qu'ils auront des facilités pour qu'ils puissent s'en occuper et du temps pour jouer avec eux-autres.

On parle des fois d'en faire un troisième enfant, pis quand (c'est sur qu'un gars est peut-être plus matériel qu'une femme par rapport à un enfant) mais parmi les choses qui me font reculer, c'est simple, regarde, j'en ai deux, j'aimerais qu'ils puissent faire leurs études, les études qu'ils veulent.

BEN OUI ! Ben oui ! y font pas grand chose. Qu'est-ce qu'ils ont fait pour la nouvelle réforme du chômage ? Ça donne pas grand choses-là. Ben moi, je ne trouve pas que c'est grand chose d'exceptionnel ! (...) En bas de 2 ans, un congé de maternité ça devrait pas exister, 2 ans, le temps toutes les dents, tout marche, tout soit vraiment plus autonome. Ça devrait être 2 ans un congé de maternité (minimum) payé (...) 55 % un, 60 % pour deux, ça devrait être un petit plus si t'en as 2 ou 3, c'est beaucoup plus, la vie est différente à des jumeaux, à des triplés, à des quadruplés que simple. Majorer selon le nombre d'enfants.

Ça paraît bien politiquement de dire qu'il faut s'occuper de la famille mais concrètement c'est une autre affaire. (...) C'est évident qu'il y'en a un mais malheureusement, ils ont tendance à le minimiser. J'pense qu'ils ne sont pas conséquent avec ce qu'ils disent, ce qu'ils prônent. HA Oui! C'est important de

faire de la place à la conciliation famille-travail parce qu'on fait plus d'enfants au Québec mais dans les faits.

Faites-en des enfants, on est en train de dépeupler, la population est vieillissante. Ben faites-en ! MAIS on vous aidera pas !

Vers une meilleure « RECONNAISSANCE » du rôle du parent à la maison

Mes enfants vont à la garderie pis y sont subventionnés par la garderie. Le gouvernement subventionne les CPE pour garder nos enfants, ils leurs donnent des montants tant par jour. Pourquoi si moi si je décidais pas de rester à la maison pis que moi ils ne me les donneraient pas ces sous-là ? Pour m'occuper de mes enfants que j'aurais pas un petit revenu ?

Je ne comprends pas pourquoi le gouvernement va subventionner des madames pour garder nos enfants pis que nous autres à la maison...Qu'on...C'est ça, on est obligés de payer pour aller faire garder nos enfants pis dans le fond si on l'avait ce petit montant-là. Qui serait capable de faire des barèmes. Je sais pas moi ! Tu décides que oui! Les 5 premières années tu restes avec tes enfants.

C'est pas reconnu d'être mère au foyer mais je trouve ça dommage au niveau du Gouvernement justement. Pourquoi les mères au foyer on est pas reconnues ? (...) Pourquoi, nous, on a pas un petit revenu pour être à la maison pis élever nos enfants ?

*Ils devraient encourager plus la famille. Ils devraient encourager plus le monde à avoir des enfants.(...) C'est une « **JOB** » être à la maison avec des enfants. C'est pas reconnu.*

Moi, les enfants ne vont pas à la garderie. Je n'ai pas les subventions pour garderie.(..) Les mamans à la maison on devrait avoir une prime ou quelque chose parce qu'on utilise pas le service de garderie qui coûte j' crois 30 \$ par jour pour un enfant, les parents payent 7 \$.

Ils subventionnent les garderies. Ça coûte 7 \$ à toi mais ils donnent 35 \$ à une personne pour garder tes enfants pour que toi, tu ailles travailler. Moi, pourquoi ils ne me donnent pas cet argent, le 35 \$ par enfant. J'veais rester à la maison pour les garder mes enfants.

Vu qu'on utilise pas les services pour faire garder les enfants, ça devrait être, peut-être, sur une forme de salaire ou d'allocation.

Et nos municipalités, sont-elles concernées ?

En hiver, quand y fait -40 dehors pis t'es en appartement, pis que t'as pas d'autres choix d'aller à Burger King ou Mc Donald pour les défouler parce qu'il n'y a aucune installation pour des petits enfants pour les défouler. Y a rien, y a pas de salle de jeu, tu ne peux même pas dire ok est-ce que j'appelle à la mairie ? Est-ce qu'on peut aller au gymnase dans le coin ? Faut louer le gymnase.

Ça pourrait être intéressant que les municipalités pis les villes s'investissent davantage. Tout est pas fait pour une famille de plus que quatre.

4.2.2 Les milieux de travail et leurs politiques/ pratiques

Dans un premier temps, nous avons questionné notre groupe-sujets sur les pratiques formelles (clairement définies et écrites, connues de tous) et informelles (selon la situation, gestion du « *cas par cas* ») de conciliation famille-travail qui existent et qui sont en vigueur au sein de leur organisation. Le tableau 53 qui suit expose les résultats obtenus de notre compilation. Ainsi, on constate que les congés pour raisons personnelles arrivent en tête de liste (70,6 %), suivi du travail à temps partiel volontaire (53 %) et ex æquo l'horaire flexible/variable et les programmes d'aide aux employés

(47 %). Pour ce qui est des compléments de salaire et de congés à la naissance (autres que ceux prévus légalement), seulement 4 personnes dans notre groupe-sujets ont bénéficié de cette pratique formelle qui émane de leur convention collective .

Ensuite dans un deuxième temps, nous leur avons demandé quelles pratiques (autres que celles déjà énumérées au tableau 53) pourrait mettre en place leur organisation pour favoriser la conciliation famille-travail. Le tableau 54 énumère les réponses présentées par notre groupe-sujets. On y mentionne des pratiques se rapportant à des congés pour obligations familiales, à des horaires flexibles ou réduits, à du télétravail, à du soutiens financiers et finalement, on parle de compréhension patronale.

TABLEAU 53 : Pratiques de conciliation famille / travail *
en vigueur au sein de leur organisation
(N = 17)

| Pratiques de conciliation famille / travail * | Formelle | | Informelle | |
|---|--------------------|----------|------------------|-------------|
| | Nombre | Nombre | Total | % |
| Horaire flexible / variable | 2 | 6 | 8 | 47,0 |
| Horaire comprimé volontaire | 4 | 1 | 5 | 29,4 |
| Travail à temps partiel volontaire | 5 | 4 | 9 | 53,0 |
| Travail partagé volontaire | 1 | 1 | 2 | 11,8 |
| Travail à domicile | 1 | 1 | 2 | 11,8 |
| Services de garderie (préscolaire) Ou garde à l'enfance | 1 1 (en projet) | | 1 1 (projet) | 5,9 |
| Aide financière pour les frais de garde | - | - | | - |
| Compléments de salaire et de congés à la naissance (autres que ceux prévus légalement) | 4 | - | 4 | 23,5 |
| Congés pour raisons personnelles | 7 | 5 | 12 | 70,6 |
| Programmes d'aide aux employés | 8 | | 8 | 47,0 |
| Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales | - | 1 | 1 | 5,9 |
| Autres ** | - | 2 | 2 | 11,8 |

* L'expression « *conciliation famille-travail* » sert à qualifier les politiques publiques (congés maternité et parentaux, soutiens financiers, services de garde) ainsi que les politiques du travail (lois et règlements, conventions collectives, aménagement des temps de travail) qui visent à aider les parents à articuler le monde du travail avec celui de la famille.

** On mentionne ici : 1- Patron compréhensif; 2- Possibilité de changer des journées de travail.

**TABLEAU 54 : Pratiques de conciliation famille/travail
proposées par les participants (es)**

| Pratiques de conciliation famille-travail proposées par les participants (es) |
|--|
| Souplesse au niveau des congés médicaux pour les enfants. |
| Aide financière pour les frais de garde. Plus de congés pour les enfants malades, garderie en milieu de travail. |
| D'être capable de pouvoir demander un congé, une heure pour aller voir le médecin ou autre sans être perçu de façon non responsable vis-à-vis les clients. |
| Congé sans solde un (1) an sans pénalité. Horaire flexible. |
| Compréhension patronale. |
| Semaine de 4 jours. |
| Développer davantage le travail à domicile sur une base formelle. |
| Adopter un projet de télé-travail, avoir mon équipement de travail à la maison. |
| Un bureau à la maison avec les mêmes facilités qu'au bureau. |
| Accepter que l'on soit toujours de jour ou toujours de soir. |
| Soutiens financiers. |

Nous terminons cette section avec quelques commentaires généraux qui sont très révélateurs d'une part, de la vision *compartimentée* encore présente et véhiculée en ce qui a trait à la conciliation famille-travail dans nos milieux de travail et d'autre part, des bienfaits et avantages que peuvent apporter l'existence de mesures d'aide à la conciliation famille-travail.

Revoir nos mentalités.....du moins, peut-être les questionner ?

La maternité est vue comme un problème.

Écoute ! Les employeurs voient souvent ça (moi je parle en tant que femme de bussinesman, femme d'entrepreneur) ils voient souvent ça négatif au niveau de la maternité sauf quand ils la vivent. Mon chum a changé beaucoup sa vision des femmes enceintes, de ses employées enceintes. Autrement dit depuis que j'ai eu les jumelles, ça a changé beaucoup sa vision.

Le projet sur lequel je travaillais c'était avec du pétrole, du pétrole brut et des huiles de pétrole. Donc, en plus, le projet sur lequel je travaillais c'était de l'embryon-toxicité. (...) Donc, pour une femme enceinte, c'était vraiment pas l'idéal. Donc, moi j'ai décidé de sortir de ça, de faire comme un pas en arrière et de dire : « oui, pour certaines choses je veux bien travailler encore en laboratoire mais ce type de travail-là au niveau des contaminants je fais une croix dessus ». Et là ! ça s'est mal passé au niveau professionnel parce que ils estimaient que tout ce qui était sécurité au niveau de mon travail était comme suffisamment correct pour pas que j'ai de problèmes de contamination ou autre. (...) Le médecin ce qui s'est passé, c'est qu'il m'a dit : « Tu vas directement voir avec la CSST pour retrait du travail ». Il m'a dit : « tout de suite ». En fait, ce qui s'est passé, c'est qu'à ce moment-là, j'étais sous contrat et en fait, la décision qui s'est posée c'est que le chercheur avec qui j'étais m'a dit : « Écoute-là ! moi ça ne me convient pas que tu t'arrêtes. J'ai besoin de toi autant dans le laboratoire qu'au niveau résultats, analyses et autres et le fait que tu tombes enceinte, c'est une chose, que tu veule te retirer des dosages et autres et des analyses, ça c'en est une autre. Moi, j'ai besoin de toi. Donc, si ça marche pas, à ce moment-là, ne m'embarque pas avec la CSST-là. Tu finis ton contrat pis (....) ». En fait, au lieu de finir mon contrat en janvier, je l'ai fini en décembre. Par choix personnel, j'ai dit OK! OK! (...) Le problème quand tu travailles à contrat, c'est que tu sais que si tu te barres des portes en essayant de trop en vouloir, en embarquant à contre-cœur vis-à-vis des gens pour lesquels tu travailles, automatiquement tu te fermes des portes.

C'est essayer de faciliter ou pas te rendre coupable d'essayer de te déculpabiliser parce que moi, je me vois chez mon ancien employeur, t'es obligé de prendre une journée de congé parce que tes enfants sont malades. Ben, je reviendrais le lendemain pis chu sûr que je me sentirais coupable, y avait tellement cet esprit là. Y faisait tempête, on était pas capable de sortir de la cour ici, pis j'arrivais là-bas, pis j'avais l'impression que c'était de ma faute. Pis je me faisais questionner. Comment y'avait de neige ? Pis c'était pas pelleté ? Bon, c'est un exemple, une anecdote mais-là, je m'imagine avec des enfants ça aurait été

incroyable. Je sais que même si le boss a eu des jumeaux, jamais, jamais, jamais y'a donné un coup de main à sa femme, lui y disait mon bureau avant tout.

*Si le vice-président dit, à 4h20 y téléphone pis y voudrait te voir pour tel dossier. Ben, on se sent « **cheap** » de dire ben écoute ça adonne pas trop parce que je parlais pour la garderie. Ça fait que tu y vas en espérant que ça sera pas trop long.*

Revoir l'organisation du travaildu moins, peut-être l'assouplir ?

J'aimerais ça qu'on ait le droit decomme moi si je veux travailler de nuit, j'aimerais pouvoir être capable de travailler toujours de nuit. De pouvoir m'arranger avec quelqu'un qui lui voudrait être de jour. Y'a pas moyen de s'arranger. Ça fait que c'est toujours une semaine de jour, une semaine de nuit. Souvent mes trois jours de nuit, ça prends a peu près quatre jours avant de me remettre sur le bon....je suis comme toujours en décalage horaire. J'vais vivre la nuit pis la semaine d'après faut que je vive le jour pis la semaine d'après faut que je revive la nuit. Pis après mes trois jours faut que je retombe de jour. Tu manges pas à des heures régulières. J'ai eu des problèmes d'estomac, j'ai des problèmes de sommeil.

Quelques exemples de mesures aidantes et/ou facilitantes fort appréciées

Garderie en milieu de travail⁵ :

Écoute ! C'est tellement avantageux-là. Tu peux aller les voir même dans les premiers temps, tu les envoies à la garderie pis tu es pas trop sûr comment ils vont réagir, tu peux aller les voir, tu peux aller les bercer sur ton temps de pause. Tu peux y retourner. Ben regarde le biberon, moi à 10h00 j'ai une pause, ben je vais venir y donner, c'est facilitant pour ça.(.....)Ça, ça fait une différence aussi parce que si tu en as un malade, bon tu vas monter, tu vas aller donner du Tempra , tu vas voir comment y file, ça va bien, bon tu vas redescendre pis tu vas

⁵ **Garderie en milieu de travail** : désigne des services de garde d'enfants qui sont parrainés et appuyés par un employeur, un groupe d'employeurs, un syndicat ou un groupe d'employés et qui sont destinés à répondre aux besoins des employés d'une organisation en matière de garde d'enfants. Le rôle et le degré de participation des employeurs, des syndicats, des employés et des pouvoirs publics dans la mise sur pied et le fonctionnement de la garderie peuvent varier d'un milieu de travail à un autre et revêtir de nombreuses formes. (DRHC, PROGRAMME DU TRAVAIL, 2001, p. 2)

aller travailler. Ça a pris 5 minutes, mais-là c'est pas la même chose, tu prends ton auto, tu t'en vas. Ben-là regarde, rendu-là, tu le ramasses et tu t'en vas chez-vous.

Ils parlent d'une garderie en milieu de travail. Ce qui serait très aidant un peu pour, surtout pour les infirmières (moi je suis chanceuse, je travaille de jour) mais celles qui travaillent de nuit pis de soir, c'est pas toujours évident-là.

Organisation et horaire de travail flexibles :

Je suis capable de faire 3 jours, 4 jours, 5 jours comme je veux. Chu capable d'avoir des matinées, des après-midi, je suis capable de changer des clients. C'est moi un peu qui fait mon horaire dans le fond sauf que y reste que t'as un patron en arrière.

5-2, 2-5 depuis 2 ans ½. On est 2 filles qui font ça, on s'entend quand même assez bien, on échange des journées. (...) Depuis ce temps-là, c'est beaucoup plus facilitant.

4.3 BESOINS SPÉCIFIQUES DES FAMILLES DE NAISSANCE MULTIPLE VS POLITIQUES PUBLIQUES ET POLITIQUES DU TRAVAIL

Dans cette partie, en rapport avec la *question spécifique # 3*, nous faisons un exercice comparatif d'une part, sur les besoins spécifiques rencontrés par les parents ayant vécu une naissance multiple et d'autre part, sur les programmes (État et milieux de travail) qui s'appliquent spécialement à eux en raison de leur situation particulière. Ainsi, dans un premier temps, nous mettons en évidence ce qui *existe* de façon formelle et ce qui *peut être disponible* de façon informelle dans les programmes actuels. Ensuite, nous questionnons sur le rôle et la responsabilité que devraient avoir l'État et les milieux de travail face aux besoins particuliers de ces parents.

4.3.1 Programmes actuels

Au Québec, il n'existe aucun programme formel d'aide et/ou de support pour les parents ayant vécu une grossesse gémellaire. Toutefois, pour les parents de triplés et quadruplés, comme déjà mentionné antérieurement (nous vous référons ici au Chapitre 1, p. 71), il existe un programme qui leur accorde une aide financière à la naissance des multiples. Ainsi, un montant de 6 000 \$ est versé aux parents pour des triplés lorsque ceux-ci quittent vivants le Centre hospitalier. Cette aide est reçue très favorablement des parents de triplés mais s'avère nettement insuffisante comme l'illustre bien les commentaires qui suivent :

Quand on parle au niveau financier, c'est sûr le Gouvernement nous donne 6 000 \$ mais ta « mosus » de poussette quand elle est flambant neuve à te coûte 850 \$ avec la taxe est 1 000 \$ (...) Pis ça prends une Van t'a pas le choix, ça fait que déjà-là ta « bosté-là ». Faut que tu adaptes ta maison en conséquence. Faut que tu achètes tout ce qui viens avec.

C'est sûr, ils te donnent le 6 000 \$ mais ça te prends 3 couchettes, ça prends 3 sièges d'auto, ça prends 3. Moi, les vêtements, les bottines je repasse pas ça à personne-là après. Je veux dire c'est fini-là. (...) c'est toute 3 d'un coup j' passe rien à personne après, j'en aurai pas d'autres enfants.

C'est sur qu'il y a le 6 000 \$ à la naissance mais 6 000 \$ c'est rien quand il faut que tu changes d'autos, quand...j' trouve qu'on a eu plus d'aide mettons comme Jean-Coutu. Y'ont fourni les couches pendant 1 an. Le CLSC y'a fallu qu'on « braille » , l'aide est pas venue tout seul, y'a fallu qu'on se plaigne pis qu'on dise qu'on est brûlés. (...)Y'a fallu qu'on se plaigne pour en avoir de l'aide. Si on s'était pas plaints, on en aurait pas eu « pantoute ».

Je peux résumer ce que le gouvernement m'a donné par un chèque de 4 000 \$⁶ qui est à mon avis absolument ridicule. J'ai trois enfants en même temps, « X » a eu, on a eu parce que c'est un congé familial, un seul congé.

Heureusement, ces parents de triplés ont reçu des aides supplémentaires provenant de d'autres sources. Entre autres, unanimement, ils apprécient énormément le don de couches que la pharmacie Jean-Coutu leur octroie pendant un an en raison de 200 couches par semaine. D'autres, ont eu la chance d'avoir des dons sous forme d'argent ou encore, sous forme de bons d'achats. Ils sollicitent beaucoup également les compagnies de produits de bébé pour des produits/échantillons et/ou des bons d'achats.

Les couches, nous on est bénis; à des triplés, Jean-Coutu nous les donne pendant 1 an. Jean-Coutu nous donne les couches pour 1 an. Ça c'est toutes des démarches que l'on fait nous-même-là. Tu sais, on sait rien, y'a pas de ressources. Tu sais rien ! (...) En fait, ils donnent 200 couches par semaine.

J'ai eu une commandite d'une pharmacie, un frère d'un ami médecin qui nous a commandité pour 2 000 \$. On prenait ce qu'on voulait dans ses pharmacies. Donc, les premiers mois, j'ai pris des couches et j'ai commencé Jean-Coutu à six mois.

J'ai eu du papier toilette, des essuie-tout et des kleenex pendant 1 an. Ça c'est mon directeur d'usine qui a décidé qu'il me donnait ça. Pis mon syndicat m'a donné 500 \$ de cadeau parce qu'il était gêné que la compagnie me donne de quoi pis eux-autres donnent rien. Ça fait que c'est à peu près l'équivalent de 500 \$ le papier toilette pis tout ça. Le syndicat a donné la même chose. Ce 500 \$ moi je l'ai pris pour le lait. (...) C'est pas avec l'aide du gouvernement-là. C'est l'aide, de la générosité d'un peu tout le monde.

⁶ Les triplés sont nés approximativement 2 mois/2mois ½ avant la majoration des montants accordés dans le cadre de cette subvention. Les parents ont fait des démarches pour pouvoir obtenir l'augmentation de 2 000 \$ mais ils ont reçu une fin de non-recevoir. Ainsi, ils ont reçu 4 000 \$ ce qui représente le montant en vigueur au moment de la naissance de leurs triplés.

Faut vraiment aller chercher , aller cogner aux portes-là. (...) On a réussi à avoir le lait presque entièrement payé soit en écrivant aux compagnies, soit par notre ami médecin qui est allergiste donc, travaille avec les représentants de lait, soit par la pharmacie (au début ou a pris du lait aussi avec eux). Donc, on a eu du lait jusqu'à 16 mois (...) Le pédiatre me fournit du lait, me fournit beaucoup de médicaments, même encore, il me fournit des échantillons.

*Il y a un site Internet qui s'appelle « **Triplets.Connection.com** » par eux, on a toutes les compagnies où on peut écrire avec les certificats de naissances. Y'en a que ça vaut pas la peine, y'en a comme Pampers qui envoie 100 \$ de coupons – rabais (ça, ça vaut la peine, c'est bon), Heinz envoie une caisse de petits- pots. Ça fait que ces choses-là ça aide.*

Certains utilisent même quelques stratégies pour s'en sortir :

Le lait aussi ça coûte cher le lait. Nous autres on l'a pris en poudre parce que ça revenait moins cher. On a réussi àtu sais comme les compagnies y t'envoie une caisse de lait par enfant. Tu fais pas longtemps avec ça. Nous autres, qu'est-ce qu'on a fait, on a essayé de se trouver des trucs pour s'en sortir un peu. On recevait du Similac, d'Enfalac, du Bon départ. Pis mes caisses de Similac et d'Enfalac, j'allais les échanger chez WalMart pour du Bon départ. J'avais trois WalMart que j'allais changer du stock (...).Tu peux changer sans factures, Ça fait que moi les caisses Similac, j' m 'en sert pas. J'veux pas le perdre, j' veux pas le donner. Ça fait que je partais avec ma caisse Similac, j'allais au WalMart, je disais mon bébé a changé de lait, je vais prendre du Bon départ. Ça fait qu'elle disait : « va le chercher » (...) Quand ça fait 4-5 fois que tu y vas, là y disent : « là, c'est la dernière fois pas de facture ».Là, tu changes de WalMart (rire...)On a sauvé un petit peu sur le lait et le CLSC y'ont essayé de nous trouver des commanditaires.

Bref, les parents de jumeaux et triplés déplorent l'absence et/ou l'insuffisance de programmes formels d'aide et de support à tous les points de vue : financier, matériel, technique et psychologique. En effet, tous les parents de multiples ont été étonnés de constater la pauvreté des services et/ou des ressources disponibles pour les supporter. De façon informelle, les CLSC peuvent dispenser des services et/ou des ressources afin de

supporter ces familles mais cette aide semble être attribuée de façon arbitraire selon une gestion de « *cas par cas* ». En effet, les commentaires recueillis semblent démontrer que l'aide et/ou le support octroyé à ces familles est tributaire dans un premier temps, de certains impératifs du milieu géographique et dans un deuxième temps, d'une évaluation subjective des besoins exprimés par les parents. Les commentaires qui suivent sont significatifs en ce qui a trait au caractère *informel* et *subjectif* de l'aide dispensée.

Au niveau des CLSC, quand tu arrives avec une grossesse triple, t'es un « extra-terrestre ». Ils ne sont même pas au courant qu'ils peuvent te donner de l'aide-là (rire..) Moi, j'ai été chanceuse, j'ai attrapé un CLSC où ils se sont « déniaisés ». (...) Après ça, quand je dis aux autres mamans d'aller voir au CLSC entre autres, une qui est à « Y »⁷, ils se sont faits recevoir comme : « Non, Monsieur on peut pas vous aider », « Ouain! Ben écoutez elle est aller à tel CLSC pis.... ». Finalement, y'ont réussi à lui trouver un peu d'aide mais c'est pas....Au niveau des CLSC, Non ! les grossesse triples sont pas très prêts à nous recevoir. À ce moment-là, ils devraient être prêts avec justement les listes de ceux qui peuvent t'aider, toute l'aide gouvernementale. Il me semble que c'est eux qui devraient....Moi, je reçois beaucoup de parents de triplés au téléphone pis j'essaie des aider du mieux que je peux (...) Il devrait y avoir une structure qui fait que ça aide les parents un peu plus.

Cette aide-là est pas venue au départ, j' pense que c'est à force de discussion que les gens du CLSC se sont rendus compte que le besoin était plus large parce que le CLSC ici y'avait jamais eu ça des triplés, ça fait que y'avait jamais géré, y savait pas quels étaient mes besoins.(....) Cette aide-là, c'est moi qui ai fait les démarches pour l'avoir, c'est toute moi qui ai fait les démarches pis j' peux pas dire que j'étais très à l'aise avec ça parce que moi j'ai toujours fait mes affaires toute seule pis j'ai toujours été quelqu'un de très autonome pis qu'y se débrouillais mais j'étais dans une situation d'inconnu-là. Pis ma famille, j'avais personne-là, J'AVAIS PERSONNE, j'avais pas d'amies, j'avais personne, j'avais aucune connaissance quand je suis débarquée ici. Ça fait que si eux ne m'aidais pas j'y laissait ma peau-là.(....) Le CLSC a été d'une grande ressource mais je te dirais que quand tout ça a été fini on a pas trop cherché à savoir comment j'allais par après, voir si j'en avais encore de besoin. Y'a pas trop eu de relance, y'a pas trop eu de suivi.

⁷ Dans un souci de confidentialité, le « Y » remplace le nom d'une ville ou d'un établissement.

À part ça, tout ce qui s'appelle CLSC et etc. , on était à « Y » dans ce temps-là et les CLSC, de ce que j'ai compris du fonctionnement, c'est qu'ils fonctionnent par secteur. Ce qui fait que « Y » nécessairement vu que les deux on travaillait , ben on était les riches du coin parce qu'il y a un niveau de pauvreté plus élevé que ici. Alors ! qu'ici c'est le contraire, y'a des « Porsche » partout. J'ai pas de « Porsche » moi, j'en aurai pas non plus.(...)Ce qui fait que les CLSC j' pense qu'on a eu une couple de boîtes de lait pis ça s'arrête-là. On a pas eu d'aide beaucoup.

Moi, il a fallu que je me batte. J'ai commencé à me battre avec le CLSC au mois de février. (...) Avant que j'accouche (...) pis je les ai tanné par-dessus tanné (rire...) (...) J'pas certaine que j'en aurais eu.(...) Là, j'ai eu de l'aide du CLSC mais quand j'ai eu plus d'aide à la mi-janvier, là j'ai « tombé ».(...)J'en avais encore de besoin. (...) C'est sûr, j'avais plus besoin de quelqu'un à temps-plein là mais les trois demi-journées que la madame a venait, que le ménage a fait et le lavage-là. Ça, c'était OUF !

Y'avait aucune ressource pour les triplés, ça leur est jamais venu à l'idée de faire une page B pour ça (...) J'existe pas dans leur Protocole ou même dans leur Guide. Je suis même pas dedans. Y'a même pas d'annexe. Y'a des annexes pour les X, les Y, les Z , les...

J'aurais aimé avoir plus d'aide au niveau du CLSC, j'aurais voulu qu'ils m'offrent plus de ressources ou plus de références. Ça, j'ai été déçu de ça à ce niveau-là.

C'est sûr qu'il faut que ça se passe autrement. Écoute ! c'est un changement de vie trois bébés. Tu sais, ché pas, un support psychologique, n'importe quoi, y'en a pas. Faut que tu le demandes, faut que tu te battes pour avoir de quoi. On a eu de l'aide pendant un an avec le CLSC de « Y » pis tout le monde nous dit qu'on est ben chanceux.

Certains parents ont eu la chance de bénéficier de services particuliers sans avoir a faire de requête spéciale et ils l'ont grandement apprécié :

Le service que le CLSC m'a donné aussi pis je considère que j'ai eu de la chance, ils sont toujours venu faire les vaccins chez nous, ça j'ai été bénie (...) ça ils me l'ont offert parce que bon j'étais en hiver. Les premiers vaccins j'étais en hiver, tous les vaccins même les derniers, à la maison toujours.

*À partir de la 20^{ième} semaine, j'ai eu **OLO**⁸. Ça eux-autres, bon premièrement de tous les services comme les cours prénataux que j'avais gratuitement (j'ai pas été mais j'aurais pu y aller) que c'est gratuit. Les popotes collectives, tu peux y aller ça coûte 1 \$ par portion, c'est vraiment pas cher. C'est toutes des affaires à bas prix. J'avais une infirmière qui venait à la maison à tous les mois, elle prenait ma pression. On discutait, Est-ce que ça va bien ? Un suivi comme ça. Puis OLO comme tel c'est le lait, un litre de lait par jour gratuit, du jus d'orange et une douzaine d'œufs par semaine (...)*

On m'a donné beaucoup de documents sur « L'Association des parents de jumeaux et de triplés de Montréal ». On m'a donné des pamphlets pour ressources-naissances si j'avais le goût de louer des jouets (...) Y'avait aussi une ligne téléphonique.

Toutefois, devant cette absence et insuffisance de services, comment ces familles s'en sortent-elles ? Tout d'abord, elles exploitent et épuisent leur ressources personnelles en tant qu'individu et en tant que couple. Ensuite, incontestablement il s'avère que ce sont leurs familles qui les supportent le plus adéquatement dans cet événement de vie. Cependant, pour certains, en raison d'une multitudes de facteurs, le recours à la famille est impossible.

⁸ **OLO** est un programme qui offre aux femmes enceintes et ayant un faible revenu (aide sociale, petit salaire, chômage, prêts étudiants, sans revenu, etc.), la possibilité d'obtenir gratuitement : des œufs, du lait, du jus d'orange et un supplément de vitamines et minéraux. Après l'accouchement, le programme OLO peut se poursuivre pendant quelques mois. Une personne du CLSC vous rencontre et évalue votre situation. Par la suite, on vous supporte dans une démarche vous permettant de bien vivre la grossesse.

Un papa présent

Y'aurait pu prendre 1 an là mais c'est que financièrement on était plus serré-là. Moi j'avais juste les allocations et lui il était sur le chômage, ça fait que c'est 55 % du salaire, j' pense. Ça fait que on a décidé que vu que moi je restais à la maison, il prenait 6 mois. Au début, ça devait être 1 mois pis ça s'est étiré. On a vu qu'à 1 mois les filles demandaient, j'allaitais, ça fait qu'après ça on s'est dit, il va rester jusqu'à ce que je finisse d'allaiter puis finalement ça étiré jusqu'à 6 mois. Mais vraiment, on était pas trop de deux, à mon avis-là. On a été chanceux dans ce sens-là (...) Le fait que j'allaiter avec les deux, les 3 premiers mois j'ai été assise dans le divan quasiment tout le temps. Les poussées de croissance, je vais te dire, j' pense que j'aurais pas été capable de faire ça tout seul. J'aurais abandonné l'allaitement. J'ai manqué d'ailleurs. J'ai presque abandonné à forcela 2^{ème} croissance du 3 semaines, j'ai passé à peu près 60 heures à allaiter constamment sans pouvoir vraiment manger (...) J'avais besoin de « X » . Au pire, y'aurait pris des journées de congés. Une chance qu'il était-là.

Mon conjoint était encore en congé jusqu'au début septembre, il est enseignant. Après ça ma mère , les deux premiers mois, on avait tout le temps quelqu'un 24 heures sur 24. On était toujours 2 ou 3 dans la maison. Ma mère après ça (quand mon chum est retourné travailler) faisait 4 jours-5 jours semaine. C'était ma belle-sœur qui complétait, elle avait un horaire flexible.

Réorganisation des horaires de travail

Mon chum à travaillé beaucoup plus à l'extérieur parce que c'est plus payant (plus de temps). Le salaire commercial est beaucoup plus élevé. Donc, y'a travaillé beaucoup plus à Montréal, Québec, etc.. Donc, absent de la maison.

Quand je travaille, mon chum ne travaille pas. On s'est arrangés pour que les horaires ça marche, on a été chanceux que ça marche. Lui, travaille la semaine, moi les fins de semaine ça fait qu'il y a toujours un de nous deux qui est là mais y'a fallu laisser des choses de côté. Y manque tout le temps un parent dans les activités. Au moins y'a toujours un parent avec eux-autres. C'est rare les deux en même temps, il faut que je prenne congé. Les activités c'est souvent la fin de semaine.

Bureau à la maison

Je peux travailler dans mes espaces pis eux-autres sont en bas, pis ils s'amuse. De temps en temps, je descends, ils viennent me voir.(...)Ça peut arriver je vais aller mettre un poulet au four à 4h00, j'brasse ça, je mets ça au four. Pis je remonte travailler ici jusqu'à 5h00.

Recours à la famille et aux amis

Les deux, ma mère et ma belle-mère nous ont aidé beaucoup. J'ai toujours pu compter sur eux pour les rendez-vous des enfants.

J'ai eu de l'aide de gens qui m'ont (dans ma famille, dans mes amis) supporté (...) C'est plus nos parents, nos familles qui s'occupent de nous autres là-dedans.

Chu gâtée parce que j'ai ma belle-mère, elle a laissé son travail pour venir garder les enfants. Elle a toujours été bien disponible.

Je monopolisais beaucoup ma mère à un moment donné, je me sentais coupable un p' tit peu-là.(...)pas loin de 2 à 3 mois du temps plein-là.

Ma mère est venu les premiers mois pis ma belle-sœur. Par chance que j'ai eu ce monde-là pour m'aider.

Nous c'est ça qui nous a sauvé, c'est la famille.

Notre aide est venue de nos familles immédiates, de nos amis, très peu des organismes gouvernementaux pis tout ça. Ben on a un ami que son frère à onze pharmacies, ça fait que ça nous a aidé aussi parce qu'il nous a donné des sous pis y'a évidemment Jean-Coutu. Mais au niveau de l'aide : Comment s'en tirer ? Day, today ? Comment organiser toute l'ampleur de la tâche ? On était habile parce qu'on a appris sur le tas.

Sa mère avait commencé à faire ça, ce qui était une bonne idée. On a eu quand même 1 ou 2 mois de lunch faits d'avance (...) Ça, ça paraît pas mais ÇA c'est une grosse aide quelqu'un qui t'apporte de la bouffe, T'a pas besoin de le faire.

4.3.2 Rôle / Responsabilité de l'État

De cette étude, il ressort un point majeur sur lequel on remarque une inadéquation significative et surtout importante en ce qui concerne nos programmes d'assurance parentale (Régime canadien et Régime québécois). En effet, quelque soit le nombre de nouveau-nés à naître, les mêmes modalités s'appliquent quant à la durée du congé (maternité, paternité et parentales) et également quant aux montants de prestations versés aux parents. Pourtant, tout **un monde** sépare la réalité des besoins des parents qui attendent un singleton de ceux qui attendent des multiples. Ainsi, les parents de multiples s'expliquent difficilement ce manque d'adaptation ou encore, cette absence de reconnaissance en ce qui concerne leur situation particulière. Voici un commentaire qui en dit long.

NON, y'a aucune différence que tu sois enceinte d'une grossesse multiple ou enceinte de un, y'a aucune différence dans tout. NON, c'est pas adapté parce que enceinte de deux c'est « VRAIMENT » pas pareil. Tu arrête tes activités plus tôt, le besoin d'achats pour organiser bon, premièrement, la chambre des enfants parce que là tu tombes avec deux. Bon, ça prends deux couchettes et ça prends deux de tout. Bon, déjà t'a beaucoup de frais supplémentaire pour pouvoir justement, ça prend une grande chambre, pis là faut que tu changes de voiture. La grossesse aussi pis l'accouchement sont pas pareils.

Tout d'abord, rappelons qu'en principe une naissance multiple nécessite un arrêt de travail précoce. Le tableau 55 ci-dessous nous présente un portrait de notre groupe-sujets à propos de leur situation en ce qui concerne leur arrêt de travail et le nombre de semaines de grossesse complétées. Or, on remarque que si pour certaines l'arrêt de travail s'est effectué tôt, pour d'autres, l'arrêt s'est fait tardivement. Les commentaires qui suivent le tableau 55 nous présentent quelques exemples de raisons qui expliquent les arrêts tardifs.

TABLEAU 55 : Nombre de semaines de grossesse complétées au moment de l'arrêt de travail

| Sujet | Semaines de grossesse complétées |
|--------------|---|
| F1 | 28 semaines |
| F2 | 12 semaines |
| F3 | 24 semaines |
| F4 | 32 semaines |
| F5 | 16 semaines |
| F6 | 22 semaines |
| F7 | 12 semaines |
| F8 | 20 semaines |
| F9 | 15 semaines |
| F10 | Au moment FIV |
| F11 | 10 semaines |
| F12 | 9 semaines |
| F13 | 18 semaines |
| F15 | 15 semaines |
| H1 | 29 semaines |

FIV : Signifie fécondation in vitro : Méthode de procréation médicalement assistée consistant à prélever chez une femme un ovule, à le féconder artificiellement en laboratoire puis à le replacer dans la cavité utérine de la même femme. (Larousse, 2003, pp. 388-389).

L'arrêt tardif s'explique par :

Moi, étant donné que j'étais travailleuse autonome, j'avais droit à aucun congé en fait de congé maternité ou de congé de retrait préventif. Donc, j'avais aucun revenu si je ne travaillais pas.

J'ai travaillé jusqu'à 4 ½ mois, j'étais énorme. Donc, j'aurais pu arrêter avant mais là j'aurais perdu (...) Si j'avais droit à plus que 16 semaines au niveau de l'assurance-maladie, je serais partie avant parce que j'avais mal au cœur, j'étais fatiguée.

Cependant, certaines ont cessé de travailler tôt parce qu'elles ont bénéficié du programme de retrait préventif de la CSST (pour une maternité sans danger) en raison non pas de la **nature de leur grossesse** mais de la **nature de leur travail**.

Dans le sens que j'ai été en retrait à cause de mon travail. (...) Sinon, si j'avais pas été en retrait quand j'ai su que j'étais enceinte, que j'avais des triplés, je me serais retrouvée en maladie, en chômage-maladie. Parce que c'est pas à cause des triplés que j'ai été en retrait, c'est à cause de la nature de mon travail.

Les parents de multiples vivent difficilement et considèrent inéquitables et **surtout insuffisantes** les durées de congés octroyées dans le cadre du programme d'assurance parentale dans les cas de grossesses multiples. Les commentaires qui suivent illustrent clairement leurs interrogations et surtout, leurs insatisfactions.

*Pourquoi on aurait pas des programmes adaptés à chaque famille (.....)Moi, je ne trouve pas ça correct que moi j'ai le même congé que ma consoeur de travail qui a accouché d'un bébé elle-aussi. (...) Elle a pris son année mais elle, a s'en est remis et elle, en a profité. Moi, j'ai la « **brou** » dans le « **toupette** », j' pense que je me suis même pas encore remis de ma grossesse et encore moins de l'accouchement, pis les enfants ont 16 mois.*

Tu t'informes pour le chômage, à savoir qu'est-ce que tu vas avoir droit étant donné que tu attends des triplés et là, tu te fais répondre : « Ben voyons donc madame, vous pensez toujours ben pas qu'on va vous donner trois ans ». (...) J'ai dit : « Non ! mais un petit peu plus que un an toujours ». Il dit : « Non ! c'est le même congé pour tout le monde, y'a pas d'exception ». (.....)Finalement, étant donné que les enfants ont été hospitalisés, j'ai eu trois semaines de plus.

Quand ton congé est fini-là, y'ont un an d'âge réel mais en corrigé⁹, ils ne sont pas rendu-là. Y sont pas rendu-là (...) Pis tu es assez « brûlée » de ta dernière année, t'es pas pour aller travailler en plus de ça. Tu n'as plein d'ouvrage à la maison, t'as plus qu'un temps –plein à la maison parce que travailler en dehors à un temps- plein, y'a rien-là à comparer à ici-là(rire...)Au moins travailler à un temps- plein, y'a une fin. Quand tu sors de là, c'est fini. Ici, c'est jamais fini. C'est 7 jour sur 7, 24 heures sur 24, y'a pas de fin.

Avec l'entrée en vigueur du nouveau régime québécois d'assurance parentale, les pères peuvent maintenant bénéficier d'un congé paternité d'une durée de 3 à 5 semaines selon l'option choisie quant à la compensation monétaire. Cependant, comme pour les mamans de naissances multiples, les papas ont droit aux mêmes dispositions quelque soit le nombre de nouveau-nés. Pourtant, un océan sépare **la réalité** qui caractérise le retour à la maison avec deux ou trois nouveau-nés comparativement à celle d'un nouveau-né.

Premièrement, en donner au papa pour que l'on soit deux dans les premiers mois de vie parce que.....ça pas de bon sens-là. Donc, en donner au papa, au moins six mois au papa et donner un six mois de plus à la maman minimum.

J'pense que j'avais droit à 3 jours payés pis 2 jours pas payés. J'ai pris les 5 jours. Pis ce que je trouve plate c'est que quelqu'un qui a un enfant y'a le même congé. Moi, j'en ai trois-là, y'aurais-tu pu mettre ça en double ou.....c'est comme le congé parental du gouvernement, que tu en aille 1 ou 3 ou 6, c'est le même congé pour tout le monde. (...) C'est que quelqu'un qui a un enfant une année, y'a une année chez-eux avec son enfant. Si y décide d'en avoir un autre six mois

⁹ **Âge corrigé** : Âge du bébé prématuré calculé à partir du jour où il aurait dû naître, s'il était né à terme. Exemple : L'âge réel de bébé A est 1 an mais son âge corrigé est 10 mois puisque celui-ci est né 2 mois avant sa date prévu de naissance à terme. (Louis, 2001 : 339).

plus tard, y'a encore une année chez-eux avec son enfant. Tandis que nous autres, on n'a eu trois d'un coup pis on a eu 1 an.

J'ai cédulé ma césarienne pour que ç'a étire mon chum. J'ai cédulé ma césarienne (...)si tu me mets vendredi, je suis la fin de semaine, mon chum va prendre 1 jour-là pis 2 autres pis y va retourner travailler. J'ai cédulé ma césarienne avec les 3 jours de mon chum parce que je ne voulais pas que mon chum prenne des congés à ses frais avec des enfants à l'hôpital.

Tu sais, moi ça me faisais-tu rire, y'accouche de triplés, y'a 3 jours et l'autre accouche de un y'a 3 jours, y peuvent pas multiplier par 3-là !...Ché pas ?????

Le plus beau cadeau j' pense que l'on peut offrir à une famille de triplés, c'est que les deux parents restent à la maison la 1^{ère} année, qu'ils prennent le temps de se remettre dedigérer ça.(...)Je considère qu'on devrait laisser l'opportunité à la famille de prendre le temps de se placer, de gérer tout ça pis de créer les liens.

De façon générale, on remarque que l'insuffisance des congés parentaux oblige les mères à faire un retour hâtif au travail et cela en raison de contraintes financières.

J'ai recommencé à travailler les jumeaux avaient 6 mois, j'ai recommencé à travailler à 3 jours (+ de 15 heures), je faisais entre 18-20 heures. C'était beaucoup , je me suis vite aperçu que c'était beaucoup là avec les devoirs des garçons (les plus vieux), les jumeaux en garderie, mon conjoint qui travaillait beaucoup à l'extérieur. Donc, pratiquement jamais à la maison (...) Ça été une période difficile.

Non, j'aurais pris plus long. C'est l'aspect financier qui m'a ramené à l'ouvrage.

Être capable financièrement que « X » ne retourne pas travailler, j'aimerais bien ça.

Côté fatigue par exemple, je ne suis pas prête à retourner au travail parce que je suis super fatiguée mais je sais que ça va me changer les idées, ça va probablement me faire du bien (...) Ça va être une autre fatigue.

L'État a-t-il un rôle à jouer dans l'élaboration et la mise en place de solutions pour : 1) aider et supporter adéquatement ces parents et 2) régulariser et atténuer ces inadéquations dans les programmes actuels ?

L'État a-t-il une responsabilité d'équité vis-à-vis ces parents de multiples ?

Unanimement, ils s'entendent **tous** sur le fait que l'État a un rôle déterminant et majeur à jouer dans la mise en place de mesures adaptées et appropriées à leur situation particulière. Les commentaires qui suivent démontrent clairement les besoins et attentes de ces parents de naissances multiples.

Un cadre législatif

OUI, le gouvernement a son rôle à jouer et surtout venir en aide aux parents de jumeaux ou de triplés. Oui, je trouve qu'il devrait s'impliquer beaucoup plus. Bon Ok, il se sont impliqués davantage maintenant j' pense pour les congés de maternité. Ça c'est important. C'est vrai que c'est un bon point mais le programme qu'il y'avait en 1991 nous donnait un montant d'argent à la naissance (allocation des naissances) ça je trouvais ça très bien parce que ça nous donne une chance de débiter. Le gouvernement devrait s'impliquer justement pour les enfants, pour les parents donner plus d'argent qu'il en donne présentement.

C'est le gouvernement qui peut-être devrait passer des lois la-dessus, te disant la personne a droit.....qui ferait l'obligation à être.(...) C'est plus au niveau du gouvernement qui pourrait peut-être passer des lois. Pis comme on dit, quand il y a des enfants multiples, on pourrait un peu plus reconnaître la fatigue des gens, pis que c'est dur aussi.

De garantir les emplois des femmes qui décident d'être à temps partiel comme pour les enfants malades, exemple dans les gros cas (...) ils devraient donner un salaire compensatoire, au moins un chômage compensatoire. Le chômage-maladie devrait être à 70 % tant qu'à moi aussi.

Si les gens pouvait avoir à revenir à trois jours semaine, revenir à quatre jours semaine, j' pense que ça doit être universel.

Des congés parentaux adaptés

*C'est les deux premières années qui sont « **Rock 'n' Roll** ». Dans le fond, si on y va vraiment avec les besoins des triplés, ça serait dans les deux premières années qu'il faudrait que ce soit extentionner l'aide au niveau même du papa.*

De prolonger le chômage définitivement-là.

Pourquoi payer quelqu'un dans un CLSC qui connaît pas mes enfants tandis que mon chum pourrait m'aider. Le lien à développer prendrait sa place aussi (...) Ça viens aussi chercher le bien-être familial. Le congé payé est pas assez long.

Y'a 5 jours par année payés. (...) Ben, y'avait pas des triplés pis y'avait 5 jours par année. Ça pas augmenté parce qu'il a eu des triplés. Ça rien changé la-dessus mais ça devrait.

Une aide financière appropriée

Je m'attendais à plus au niveau financier par rapport aux gouvernements (les deux- là). Si on compare à la France, les acquis sociaux que l'on avait en France c'est des fois ce qui nous fait regretter le plus le pays. Maintenant, ce que j'ai vraiment aimé ici, le côté communautaire et associatif au Québec.....c'est incroyable!

À la naissance de jumeaux, s'il y avait un quelque chose, une allocation, une aide financière quelconque. Ça, ça aurait aidé-là. Le double de couches, le double de lait, les couchettes, t'es pas prêt à ça. Les poussettes double ça coûte pas le prix d'une poussette simple. Tout coûte plus cher.

Bon, deux qui t'arrivent en même temps. Est-ce qu'il y'a pas possibilité de penser à quelque chose à un moment donné. Une aide financière peut-être les premières années où c'est là que tu as beaucoup de choses à acheter ou au niveau de ton budget tu apprends à gérer ce nouveau départ en tant que famille. Je ne sais pas, peut-être une allocation qui est plus conséquente pour les parents de multiples. Simplement d'avoir une conscientisation du fait que quand tu as 2 enfants qui arrivent, que tu as tout à acheter en double.

Ils tiennent pas compte que c'est trois du même âge. Il pourrait y avoir quelque chose de particulier, même des jumeaux et plus. Parce que d'en avoir 2 ou 3 en même temps, c'est 2 ou 3 paires de bottes la même année et la même grandeur. L'année d'après tu ne peux pas les repasser à l'autre. (...) Tes chaises hautes, c'est 3 chaises hautes maintenant (rire...).

Des ressources et des services aidant et supportant

Mettre en place des programmes pour les jumeaux, les triplés parce que tu n'as pas le temps de tout le temps d'être obligé de « cogner » parce que c'est plate aussi ! Ton énergie faut que tu la mette ailleurs. Tu n'es pas débordante d'énergie-là.

Moi, j' pense, en tout cas, au moins 0 à 1 an d'avoir un gros, gros support; d'être aidé la-dedans (support financier, support moral), d'être suivis.

Ce qui aurait pu nous aider c'est peut-être plus d'accompagnement (...) Peut-être psychologique tout simplement. (...) Une aide, un support psychologique qui soit peut-être plus accessible, ÇA, ça aurait été bien.

S'assurer que les gens qui ont des grossesses multiples, qui ont plusieurs enfants à la naissance, s'assurer et de l- qu'ils soient bien encadrés moralement, soient supportés moralement. C'est dur sur le moral. Que le gouvernement engage un papa de triplés pis une maman de triplés pour venir en aide aux parents de grossesse multiple et de leur fournir l'aide et le côté support.

Qu'il y ait une personne-ressource dans chaque CLSC qui connaît les jumeaux pis les parents ou qui a vécu-ça ou qu'elle-même, elle l'est tout simplement. Elle va savoir vers quoi m'orienter, sur quoi. Alors ! je vais avoir des bases.

Bref, les parents de multiples considèrent que l'État doit intervenir afin d'une part, de les soutenir plus adéquatement en terme de ressources et services appropriés en fonction de leur particularité et d'autre part, dans un souci d'équité, d'adapter les programmes existants actuels en reconnaissant les spécificités de leur situation.

4.3.3 Rôle / Responsabilité des milieux de travail

La majorité des participants (es) s'entendent pour dire que les employeurs ainsi que les syndicats ont un certain rôle et une certaine responsabilité à jouer dans le développement d'une culture organisationnelle « *pro-famille* » ou encore, « *penser famille* ». Toutefois, les avis sont partagés lorsqu'il s'agit d'opérationnaliser concrètement ce rôle et/ou cette responsabilité. En effet, *tous* sont conscients des impératifs et de la logique d'affaires qui animent les entreprises. Une entreprise se doit d'être efficace et rentable pour survivre et les exigences et/ou particularités familiales des employés peuvent être considérées mais ne peuvent aller à l'encontre de cette logique d'affaires. Toutefois, même si *tous* s'entendent pour dire que les milieux de travail sont directement concernés par la conciliation famille-travail, la majorité considère que ce rôle décisif appartient à l'État. Voici un commentaire qui traduit cette vision.

C'est sûr que les employeurs ont un bout à faire mais au niveau des grosses politiques formelles faut que ce soit les gouvernements qui les appliquent.

Néanmoins, on constate que dans certaines organisations la culture d'entreprise qui y règne s'articule à l'opposé de *l'esprit de famille* ou encore, contraire à une culture ouverte et souple par rapport aux exigences particulières de certaines situations familiales. Le commentaire qui suit est assez troublant.

Mon surnom c'était la pouponnière, la garderie, très ouvertement, pis il se trouvait drôle en plus (...) Il me dit que j'étais une épaisse d'avoir fait des enfants à l'âge que j'avais et que j'en avais trois.

Et les syndicats, peuvent-ils apporter des dispositions aidantes et adaptées spécifiquement aux familles de multiple dans leurs conventions collectives ?

Sûrement puisque si dans les dispositions favorisant la conciliation emploi-famille présentés dans l'ensemble des conventions collectives au Canada on y retrouve entre autre, des clauses spécifiques concernant « *l'interruption de grossesse et l'accouchement d'un enfant mort-né* » ainsi que « *d'un congé pour don d'organe ou de moëlle* » (à ce sujet, voir l'Annexe I), pourquoi ne pourrions-nous pas prévoir également des clauses se rapportant à une naissance multiple ?

Quand tu as des congés « enfants malades ». (...) Des enfants multiples-là, la réalité des parents c'est que quand tu en as un qui a la varicelle par exemple, tu sais pertinemment que celui qui va suivre va l'avoir dans une semaine. Et moi, ça a toujours fait ça, mes enfants ont toujours été une semaine de décalage malade (...) J'ai l'impression que quand tu as des enfants du même âge, t'as peut-être besoins de plus quand surtout ils commencent la garderie. Mon dieu ! ils poignent tout, c'est l'enfer. Moi, c'était l'un après l'autre. C'est jamais en même temps. C'était l'un après l'autre à chaque fois.

Avec 5 maladies et congés raisons personnelles inclus là-dedans avec 3 enfants dont 2 en bas âge. Écoute, ça prend 1 mois pis c'est passé là! S'agit juste que tu pognes 1 mois de grippe l'hiver pis t'est faite-là, pis tu viens de passer tes 5 jours. Ça j' trouve que c'est difficile par exemple.

Finalement, nous avons demandé à notre groupe-sujets s'il existait des pratiques/mesures de conciliation famille-travail s'adressant spécifiquement à des parents de multiples dans leur milieu de travail. Le tableau 56 nous indique que « **Non** » sauf exception d'une personne qui nous raconte que son employeur a fait une levée de fonds auprès de l'ensemble des travailleurs (ses) de l'entreprise et que celui-ci a triplé le montant d'argent recueilli. Cette somme a été remise au papa lors d'une réunion du personnel. Celui-ci a été énormément touché par ce geste de solidarité.

TABLEAU 56 : Pratiques / mesures de conciliation famille / travail spécifiques aux parents de naissances multiples (N = 19)

| Pratiques / mesures de spécifiques aux parents | conciliation famille / travail de naissances multiples |
|--|--|
| Catégorie | Nombre |
| Oui | 1 |
| Non | 18 |

De son côté, le tableau 57 qui suit nous expose les raisons qui expliquent selon la très grande majorité des participants (es) l'absence de pratiques et/ou mesures de conciliation famille-travail spécifiques à leur situation particulière. Il en ressort comme explication le côté marginal de la situation, l'absence de conscience et/ou compréhension de cette réalité, une culture d'entreprise axée uniquement sur l'efficacité et la rentabilité ou encore, une gestion qui se caractérise par une approche du « **cas par cas** ».

TABLEAU 57 : Raisons évoquées des participants (es) qui expliquent l'absence de pratiques et/ou mesures de conciliation famille/travail spécifiques aux parents de naissance multiple dans leur milieu de travail

| POURQUOI ? |
|---|
| Les employeurs ne s'inquiètent aucunement du fait que tu aies un ou plusieurs enfants à la maison. Ils ne pensent qu'au rendement que l'employé apporte pour la bonne marche de son entreprise. |
| 1,2 ou 3 pour l'employeur c'est la même chose. |
| Pour eux ce n'est pas vraiment différent d'une naissance unique. |
| On est pas reconnu. Les employeurs ne pensent pas à ses choses-là ! |
| Manque d'ouverture. |
| Un ou deux enfants (du même âge) = l'employeur ne fait pas de mesures supplémentaires ou d'aide particulière. |
| L'entreprise n'a pas de temps à investir et ne veut pas . Les personnes qui sont patrons pensent plus profits que de personnes et bien-être. |
| Il n'y a pas eu de demande à ce sujet ou il n'y a pas assez d'employés dans cette situation. |
| Parce qu'il n'y en a pas assez et les gens ne sont pas assez sensibilisés par cette réalité ! |
| Notion de conscience de ce que peut être un parent d'enfants multiples. |
| Aspect marginal de la situation – Peu de personnes sont visées. |
| Aucune disposition n'a jamais été référée pour cette raison. |
| Mon patron a organisé une levé de fonds pour la naissance des triplés et il a triplé le montant reçu des employés (es). |
| La direction est plus flexible et tolérante mais pas spécialement car c'est des multiples. C'est du « <i>cas par cas</i> ». |
| Parce que je suis un numéro. |
| Je suis une exception pour mon employeur et mon syndicat. Il n'y a donc pas lieu de « <i>s'occuper</i> » des exceptions pour eux. |

4.4 ÉLÉMENTS DE SOLUTIONS PROPOSÉS

Cette partie se réfère à la question spécifique # 4 en ce qui concerne le *contenu* souhaité et/ou désiré des programmes éventuels ou futurs qui devraient être institués dans le cadre de nos politiques publiques et/ou nos politiques du travail afin de répondre adéquatement aux besoins spécifiques identifiés dans les cas de grossesse multiple. Ainsi, nous avons recueilli auprès de notre groupe-sujets un ensemble très intéressant de propositions qui relèvent soit de nos politiques publiques ou encore, de nos politiques du travail.

Le tableau 58 qui suit nous présente une vue d'ensemble des propositions émises par les participants (es). Une synthèse par regroupement facilite la lecture mais permet surtout d'identifier rapidement les éléments prépondérants à retenir. Ainsi, on propose que *les congés parentaux* tiennent compte du type grossesse, du nombre d'enfants dans la famille, de certaines particularités médicales et finalement, qu'ils soient octroyés de façon simultanée aux deux parents. Ensuite, on suggère l'octroi d'une *allocation à la naissance* en fonction du nombre et du rang des nouveau-nés. On propose également des mesures de *compensation financière* appropriées à une naissance multiple et on préconise de façon générale des mesures *d'aide financière plus universelles* pour les familles. Les *services de garde subventionnés (CPE)* doivent être adaptés pour favoriser l'accueil de jumeaux et triplés. On recommande aussi l'adoption de mesures qui favorisent *l'unité familiale* par entre autres, une meilleure reconnaissance de l'importance du rôle du parent, particulièrement pour ceux qui par choix demeurent à la maison. Également, on suggère l'adoption de mesures de *conciliation famille-travail* qui

offrent aux parents beaucoup plus de latitude quant aux horaires de travail ainsi qu'aux congés pour obligations familiales. Finalement, on propose *diverses mesures d'aide et de support* spécifiques aux familles ayant vécu une naissance multiple. En résumé, on préconise ici la mise en place d'une structure formelle destinée aux parents de multiples et la mise en place de services d'information et de référence ainsi que différents mécanismes de supports pouvant soutenir adéquatement ces parents dans leur parcours particulier de cet événement de vie, spécifiquement pour la période couvrant la grossesse jusqu'à l'âge de 24 mois des nourrissons.

TABLEAU 58 : Propositions de politiques publiques et/ou du travail spécifiques aux parents de naissances multiples suggérées par les participants afin de faciliter leur conciliation famille-travail

| Propositions de politiques publiques et/ou du travail suggérées par les participants (es) |
|---|
| <p>1. Adopter des mesures distinctives en ce qui concerne les congés parentaux</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extensionner la durée des congés maternité, paternité et parentale en fonction du nombre de nouveau-nés; - Allouer des congés paternité payés au père selon le nombre d'enfants dans la famille; - Attribuer des congés parentaux qui tiennent compte des particularités médicales : hospitalisation longue durée, traitements et soins médicaux particuliers, etc.; - Donner des congés parentaux simultanés et payés aux deux parents; |
| <p style="text-align: center;">2. Octroyer une allocation à la naissance</p> <ul style="list-style-type: none"> - En fonction du nombre des nouveau-nés (jumeaux, triplés, quadruplés); - En fonction du rang des nouveau-nés (1^{er}, 2^{ième}, 3^{ième}, 4^{ième} enfants, etc.) ; |

3. Adopter des mesures de compensations financières appropriées durant la grossesse et durant les congés parentaux

- Mettre en place un programme spécifique de remplacement du revenu pour les femmes enceintes de multiples;
- Majorer la compensation financière durant les congés parentaux selon le nombre de nouveau-nés;

4. Adopter des mesures d'aide financière plus universelles pour les familles

- Augmenter et bonifier l'aide financière aux familles selon l'âge et le nombre d'enfants;
- Favoriser l'achat d'une maison et d'une voiture (taux d'intérêts préférentiels);
- Réduire et/ou abolir les taxes sur produits/services;
- Accroître les avantages fiscaux;

5. Adopter des mesures spéciales pour les services de garde subventionnés (CPE)

- Accroître et favoriser l'accessibilité aux garderies;
- Prévoir deux listes au niveau de l'attente (singleton/jumeaux);
- Préparer un mécanisme de fonctionnement pour des triplés et plus;
- Sensibiliser et habiliter les éducateurs sur les particularités du lien gémellaire;
- Élargir les disponibilités pour créer des places à temps partiel et/ou de façon ponctuelle;

6. Adopter des mesures qui favorisent l'unité familiale

- Susciter des réflexions sur l'importance et l'espace accordé à la maternité;
- Améliorer et enrichir le concept de reconnaissance en ce qui concerne le rôle de parents à la maison;
- Reconnaître le rôle inestimable et décisif des parents vis-à-vis le bien-être des enfants;
- Octroyer un salaire compensatoire au parent qui pourvoit aux soins et à l'éducation de ses enfants durant la petite enfance (0 – 5 ans);

7. Adopter des mesures de conciliation famille-travail

- Offrir la possibilité de retour au travail avec horaire réduit et compensation financière;

- Offrir la possibilité de retour au travail progressif et/ou à temps partiel;
- Créer une banque de congés payés obligatoires adéquate pour couvrir les absences en raison d'obligations familiales (vaccins, médecin, maladies, etc.);

8. Adopter diverses mesures d'aide/support spécifiques aux familles ayant vécu une naissance multiple

- Mettre en place une structure formelle destinée de façon précise à répondre aux besoins particuliers des parents de multiples;
- Documenter et préparer les parents ainsi que leurs familles à la réalité d'une naissance multiple;
- Mettre en place des services d'information et de référence ainsi que des mécanismes de support : guides, brochures, dépliants, personnes ressources, organismes ressources, aide matérielle, aide familiale/domestique, aide psychologique;
- Dispenser une aide et un support psychologique appropriés;
- Créer une trousse personnalisée (informations, adresses/téléphones, conseils/trucs utiles, etc.) distribuée aux parents de multiples à la naissance;
- Offrir et donner des services à domicile (exemple : les vaccins);
- Travailler à l'amélioration de la santé de la population féminine;

Pour conclure cette partie, nous vous présentons certains commentaires qui nous ont été formulés et qui nous l'espérons, peuvent alimenter notre réflexion sur certains éléments de solutions proposés.

Support financier aux familles

Tout ce qui est pour les bébés, tu mets pas de taxes la dessus.

Des services de garde subventionnés à temps partiel et/ou ponctuel

L'idéal-là, c'est à Montréal, y'a une garderie où c'est 3,50 \$ par demi-journée. Y'a une maman de triplés, elle envoie ses filles à tous les matins. Ça, si j' avais ça, que je pouvais prendre disons 3 demi-journée par semaine, ça me coûterait 3,50 \$ par enfant parce que ça aussi 7 \$ c'est 21 \$ par jour. Pour moi, c'est de l'argent que j'ai pas. Tant qu'à ça, je vais les garder ici. On est rendu-là nous-autres, chaque 20 \$ est calculé. On est serré veux, veux-pas avec un salaire. Non, c'est sûr que si j'avais la possibilité dans les garderies de faire des demi-journées (ça , ça se fait pas à Québec encore) je les prendrais.

Service de documentation

Y'a pas de fascicule, y'a pas de documentation. Tu te débrouilles tout seul pour toutes ces affaires-là. (...) mieux documenter pour savoir où nous diriger.

Il devrait y avoir un livre. Dire OK elle a des triplés, voici x, x, x, x, x affaires qui peuvent arriver parce qu'on a étudié la-dessus. Ça se peut que cette femme-là ait besoin d'un support psychologique, ça se peut que cette femme-là ait besoin de ça, ça se peut que cette femme-là ait besoin de ça et ça. Alors ! tout est là. Les ressources elle va avoir droit à tout ça.

Service de référence, d'encadrement (Personne ressource)

*Est-ce que c'est utopique de penser qu'avec l'infirmière, y'a quelqu'un qui passe d'une « **Association** » ou n'importe quoi qui soit tout simplement mère de jumeaux qui vienne pas forcément parrainer la nouvelle maman de jumeaux mais qui vienne dire ben écoute ! « T'es pas toute seule. Si ça va pas-là, tu peux avoir une épaupe, y'a des numéros ou qui viens apporter simplement ses connaissances.*

J'pense qu'y a rien de mieux qu'une personne qui l'a vécu pour essayer d'expliquer à quelqu'un d'autre ça va être ça, vous devriez faire ça (...). Elle est passée par là.

Des activités

Des rencontres d'après-midi avec nos bébés pour qu'on puisse se placoter pis qu'on explique qu'est-ce qu'on vit, pis qu'on se placote ensembles. On est isolés un peu la-dedans.

Recherche sur le sujet

Réévaluer les besoins des gens qui ont une naissance multiple.

4.5 L'IMPACT D'UNE NAISSANCE MULTIPLE SUR LA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE

Cette partie vient répondre à la *question générale* de recherche de cette étude à savoir : « *Considérant la problématique particulière de conciliation famille-travail pour les femmes ayant vécu une naissance multiple et pour leurs conjoints, quel est l'impact de cette réalité sur leurs trajectoires personnelles et professionnelles respectives ?* ».

Les tableaux 59 et 60 qui suivent nous présentent une synthèse comparative entre la vie professionnelle du sujet *avant* la grossesse et la vie professionnelle du sujet *après* la grossesse. Sommairement, il en ressort définitivement que l'impact sur la trajectoire professionnelle de la femme est beaucoup plus prononcé que chez l'homme. Nous vous présentons en détail les résultats obtenus dans le cadre de cette recherche dans les deux sections qui suivent. La première aborde spécifiquement l'impact sur la trajectoire professionnelle de la femme tandis que la deuxième traite de l'impact chez l'homme.

4.5.1 Chez la femme

Incontestablement, suite à une naissance multiple, l'impact sur la trajectoire professionnelle de la femme est significativement beaucoup plus empreint de changements profonds et marquants que chez l'homme. En effet, on remarque à la lecture du tableau 59 que *toutes*, sans exception, ont réévalué, modifié ou changé radicalement leur trajectoire professionnelle. Ainsi, certaines ont réévalué leur engagement professionnel en terme d'objectif professionnel et/ou réalisation/accomplissement professionnel. Dans ce dernier cas, on remarque entre autres, des changements d'orientation dans le parcours des études ainsi que des changements en terme d'implication et/ou mobilité au travail comme l'illustrent clairement les deux commentaires suivants :

Les jumeaux, c'est indéniable, ça a changé ma vision de carrière.(...)Du moment où j'ai accouché, j'ai pris tout de suite conscience, la première semaine à l'hôpital, que la dynamique allait être complètement autre chose. Que j'allais complètement changer ma perspective au niveau professionnel.

C'est juste que je vais plus réfléchir à mon affaire avant d'embarquer dans un projet pis y'a des défis que peut-être avant j'aurais pris que là, je ne prendrai pas parce que là j' suis fatiguée. J'ai pas la même énergie. (...) Avant, on nous proposait quelque chose pis c'était tout de suite OUI, pis j'étais motivée, pis j'avais le goût de les faire et je savais que ça m'ouvrais des portes.(...) Pis là, des fois on va proposer des projets pis là , j' me dit, normalement j'aurais le goût de le faire pis non, chu fatiguée! ça ne me tente pas de mettre de l'énergie dedans.

Pour d'autres, on constate des changements significatifs en terme de formes et d'horaire de travail. Ces modifications se traduisent par des changements de : statut d'emploi, d'horaire de travail, d'emploi et d'employeur. Les commentaires suivants expriment des exemples de ce constat.

Bon là, il fallait que complètement je change d'horaire , fallait que je travaille de jour ça c'est sûr puis vu que j'avais pas de gardienne la semaine, fallait que je me trouve un travail de jour pis de fin de semaine même si c'est pas l' fun tout le temps.

Parce que tant et aussi longtemps que j'en avais juste un, je m'accommodais du chiffre en heures coupées. Ça, ça allait bien mais avec les jumeaux-là, j'avais une petite crainte. Mon conjoint qui est sur la construction, qui est appelé à aller à l'extérieur, la gardienne. Je trouvais ça compliqué.

Je me verrais pas faire du temps-plein avec mes jeunes. Je souffrirais beaucoup la-dedans. Ça serait ben difficile.

Finalement, pour certaines le changement s'est opéré soit par un prolongement du congé parental (arrêt de travail sans traitement) ou encore, soit par le retrait des activités professionnelles. Dans certains cas, le retrait est de façon ponctuelle (intermittence emploi et arrêt travail) et dans d'autres cas, pour une durée indéterminée ou jusqu' à l'entrée scolaire des enfants. Voici un commentaire qui illustre un exemple de situation.

Quand j'ai su que j'étais enceinte de triplés, ça été assez rapide ma décision-là. Je laissais mon emploi et je restais à la maison jusqu'à temps qu'ils entrent à l'école.

Le tableau 59 ci-dessous reproduit une synthèse des résultats obtenus en ce qui a trait aux caractéristiques de la vie professionnelle des femmes qui composent notre groupe-sujets. Nous avons tenté, le plus clairement et le plus simplement possible, de mettre en évidence l'évolution de leur trajectoire professionnelle en distinguant *l'avant* et *l'après* de leur grossesse multiple.

**TABLEAU 59 : Impact sur la trajectoire professionnelle de la femme
(Avant / Après)**

| Sujet | AVANT | APRÈS |
|-----------|---|---|
| F1 | Propriétaire commerce, fermeture : Réorientation professionnelle Projet pas défini : En réflexion Objectif : Un emploi à temps plein | Femme de ménage Statut d'emploi : Travailleuse autonome / temps partiel RAT hâtif : après 6 mois (18-20 hres/sem.). Permet ajustement horaire en fonction des besoins famille (4 enfants) = latitude et flexibilité d'horaire de travail. |
| F2 | Serveuse Statut d'emploi : Temps plein / nuit Travaille 6-7 jours / semaine | Serveuse Statut d'emploi : Temps partiel/fin de semaine/jour/soir RAT hâtif : après 3 mois (25-30 hres/sem.). Changement d'employeur, d'emploi et d'horaire de travail avec baisse d'heure. Permet 0 frais de gardiennage et toujours un parent avec enfants. |
| F3 | Technicienne Statut d'emploi : Temps plein / jour A toujours travaillé à temps plein. Grossesses antérieures : Arrêt de travail 6 mois et retour au travail. | Extension du congé parental. Congé sans traitement : Durée 5 mois. RAT prévu en janvier 2005 mais reporté au 30 mai 2005. RAT temps plein obligatoire. Situation idéale : RAT 3 jrs/semaine. RAT prévu en fonction de l'horaire du conjoint (travailleur saisonnier). Automne 2005 ??? ? Réévaluation de la situation = 4 enfants. |
| F4 | Technicienne Statut d'emploi : Temps plein / jour | Changement d'affectation (Autre secteur = - exigeant et + tranquille) pendant la grossesse. Mobilité réduite(projets) <u>versus</u> exigences familiales (absences). Horaire flexible (condition facilitante) |

| | | |
|-----------|--|--|
| F5 | Commis Statut d'emploi : Temps plein / soir Horaire : 15h00 à 23h00 Projet : Démarrer son entreprise | Préposée à domicile Statut d'emploi : Temps partiel / jour Projet d'entreprise en différé. RAT hâtif : après 6 mois. A travaillé 3 mois. Quitté le marché du travail 6 mois. Retour emploi bureau (5 jrs/sem.) 2 ans. Maintenant, emploi actuel/ temps partiel avec flexibilité d'horaire. |
| F6 | Technicienne Statut d'emploi : Temps plein /jour Projet pas défini clairement mais vise emploi dans son champ d'études. | Technicienne / Partenaire Cie du conjoint (Administration) Statut d'emploi : 2 emplois temps partiel / jour / soir / fin de semaine. RAT hâtif : après 6 mois (40 hres/sem.). Arrêt après 8 mois, Dx : Dépression majeure. Changement horaire de travail : <ol style="list-style-type: none"> 1- Rotation 5/2, 2/5 et travail 1 fin de semaine sur 2 (congés fixe : lundi – mardi) 2- Flexibilité et souplesse d'horaire (bureau Cie à la maison) |
| F7 | Préposée aux bénéficiaires Statut d'emploi : Temps partiel/régulier, rotation 7/14 (horaire de nuit / horaire coupé) | Extension du congé parental. RAT après 8 mois / horaire travail coupé : 7h1/2 à 12h00 et 15h15 à 18h00. Changements d'horaire de travail : <ol style="list-style-type: none"> 1^e 8 h00 à 16h00 (3-4 mois après son RAT) 2^e 7h00 à 15h00 maintenant, en fonction de l'horaire de l'école des enfants. Toujours le même employeur mais adapté son horaire de travail en fonction des besoins famille (3 enfants) |
| F8 | Étudiante (temps complet) Statut d'emploi : Temps partiel Projet : Études Universitaires dans l'une des options suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Orthopédagogue - Orthophoniste - Enseignante | Retour Études Cégep, temps complet Projet : DEC en techniques Administratives Objectif : RAT le + rapidement possible (Aspect financier) Si Université plus tard : Perfectionnement en Administration. |
| F9 | Superviseure Statut d'emploi : Temps plein / jour (40 heures semaine / minimum) Pleine d'ambition et volonté d'ascension dans l'entreprise : Formation continue, temps supplémentaire. | Extension congé parental. Actuellement : Assurance-salaire long terme. Non-retour au travail mais lien emploi toujours existant. RAT ????? à déterminer selon évolution santé. |

| | | |
|------------|--|--|
| F10 | Infirmière Statut d'emploi : Temps-plein / jour (5 jrs / semaine) À l'emploi d'un Centre Hospitalier depuis 16 ans. | Refus promotion. Extension du congé parental. Congé sans traitement. Prépare RAT progressif (3 jrs / semaine) pour probablement la durée autorisée(2 ans) selon convention collective. Réflexion profonde sur son avenir professionnel = Ne désire plus travailler à temps plein. |
| F11 | Inhalothérapeute Statut d'emploi : 1^e T.P.O. remplacement set de soir 7/14 et disponibilité jour/soir 2^e Sur appel Horaire : Travail temps-plein Obligatoire : 1 fin de semaine sur 2 | Extension du congé parental. Congé sans traitement. Refus poste pour T.P.O. = + flexibilité et souplesse dans son horaire. Prépare RAT avec horaire de travail modifié : Pas de temps plein et pas le soir. Idéalement, horaire de jour. Obligatoire : 1 fin de semaine sur 2 En réflexion sur possibilités proposées. |
| F12 | Serveuse Statut d'emploi : Temps plein / jour Formation : DEC Objectif : Emploi à temps plein, régulier dans son champs d'études. | Grossesse / déménagement simultanément (changement d'emploi du conjoint dans autre ville). Quitter son emploi et retrait du marché du travail temporairement. Prévoit RAT probablement avec l'entrée scolaire des enfants mais rien de défini pour le moment. |
| F13 | Agente d'administration Statut d'emploi : Temps plein /soir | Quitter son emploi et retrait du marché du travail pour une période indéterminée. RAT éventuel selon l'évolution de la situation familiale. |
| F15 | Agente de recherche Statut d'emploi : Contractuel Maîtrise Projet : Doctorat | RAT hâtif = Aspect financier Projet de doctorat suspendu définitivement car non-conciliable travail-famille. Priorité à la famille. |

Légende : RAT : Retour au travail

4.5.2 Chez l'homme

Les résultats de l'étude démontrent que l'impact sur la trajectoire professionnelle de l'homme est présent mais de façon beaucoup plus discret, parfois même subtil. En effet, dans la majorité des cas, l'impact n'est pas majeur ni empreint de changements importants mais plutôt marqué d'une diminution significative dans leur disponibilité en terme de temps et en terme d'engagement envers leur travail. Pour certains, cette baisse de disponibilité n'engendre pas de conséquences importantes mais pour d'autres, elle génère des répercussions défavorables. Cependant, une exception existe à l'intérieur de notre groupe-sujets homme où, pour lequel l'impact a été très décisif. En effet, celui-ci a quitté son emploi pour faire l'acquisition d'une entreprise. Bref, en général, on constate que chez l'homme l'impact est beaucoup moins significatif que chez la femme. Quelques commentaires qui traduisent certaines situations.

Un commentaire qui résume ce que mon supérieur immédiat à pensait de moi : « X, j'ai rien à dire sur toi, tu travailles super bien mais tu travailles pas assez ». Mais elle, n'a pas de chum, pas de chien, pas d'enfants, elle travaille à tous les jours de 7h00 à 10h00 le soir, y compris le samedi et dimanche (...) Quand je disais non, je m'excuse mais je ne reste pas à 5h00 ce soir (...) C'était pas compréhensible pour elle.

Oui, définitivement j' pouvais plus me permettre d'appeler à la maison dire ok (X) j' vais finir à 7h00, 8h00 ce soir soupes sans moi, je rentrerai plus tard. Ça m'arrivait souvent de à 5h00 appeler et dire ok je vais rentrer à 10h00-11h00, j'ai un dossier à finir absolument pour ce soir. Je le faisais pis c'était pratique. C'était vraiment facile et pratique sauf que là l'une des priorités que je me suis mise, sans forcément en parler à (X) c'est que le travail si j'avais à le faire, c'était après les enfants. Ça fait que de 5h00 (à moins que vraiment qu'il y ait de grosses, grosses urgences mais je n'en ai pas qui me viennent en tête) de 5h00 à 8h00 jusqu'à ce qu'ils se couchent j'étais à la maison à m'occuper de mes enfants avec ma femme pis si j'avais du travail à faire en plus, ben je me couchait plus tard pis je le faisais après.

Quand la semaine ou t'as les enfants, t'es obligé de partir plus de bonne heure pour aller à la garderie. Ben, on a tendance à compenser la semaine ou on les a pas, faire des heures plus longues.

Le tableau 60 qui suit représente une synthèse des résultats obtenus en ce qui concerne les caractéristiques de la vie professionnelle des hommes qui ont participé à l'étude. Comme chez les femmes, nous avons mis en évidence l'évolution de leur trajectoire professionnelle en distinguant *l'avant* et *l'après* de la naissance multiple.

**TABLEAU 60 : Impact sur la trajectoire professionnelle de l'homme
(Avant / Après)**

| | AVANT | APRÈS |
|-----------|---|---|
| H1 | Cadre supérieur Statut d'emploi : Temps plein /jour Possibilités promotions à des niveaux supérieurs (départs retraite) | Ascension + + difficile en raison des exigences familiales (monoparental, garde partagée, 3 enfants) <u>versus</u> les exigences professionnelles (temps et disponibilités). |
| H2 | Statut d'emploi : Temps plein /jour Depuis 8 ans chez même employeur Horaire : Lundi au vendredi, 8 à 5 Rotation : 1 semaine extérieur-ville / 1 semaine maison. | Quitter son emploi et Propriétaire Cie Acquisition d'une entreprise (propriétaire unique) 3 semaines après la naissance des enfants. Permet autonomie, souplesse et flexibilité d'horaire et une certaine disponibilité en fonction des besoins de la famille. |
| H3 | Charpentier-Menuisier Statut d'emploi : Régulier, à contrat Objectif : Travailler le + heures possibles : le - d'interruption de travail possible/ an. Travaille beaucoup à l'extérieur de la ville. | Suite à la naissance : 2 première années = aucun travail à l'extérieur de la ville (donc, interruption de travail = baisse revenu) Ensuite, recommence à travailler à l'extérieur de la ville mais - souvent qu'avant et + sélectif selon situation familiale. |
| H4 | Superviseur du département de l'expédition Statut d'emploi : Temps plein /jour Se caractérise : « <i>boureau de travail</i> » (Apporte du travail à la maison) | Promotion :Chargé de l'approvisionnement N'apporte plus de travail à la maison. Perception du travail en mutation : réévaluation de ses priorités = recherche équilibre entre travail et famille. |

| | | |
|-----------|--|--|
| H5 | Cadre entreprise Statut d'emploi : Temps plein /jour Objectif : Se réaliser, polyvalence, reconnaissance et confiance dans son milieu de travail. | Disponibilité très limitée en dehors des heures régulières d'opération de l'entreprise. Cependant, travail à domicile : L'entreprise l'a pourvu d'un portable. Diminution des déplacements/ voyages à l'extérieur. Difficulté majeure d'être ponctuel le matin. |
| H6 | Opérateur chaîne de montage Statut d'emploi : Régulier, permanent Horaire de travail : 3 jrs / semaine (12 heures /jour) Rotation en alternance : 1 semaine/jour et 1 semaine/nuit. | Même horaire de travail. Aimerais pouvoir mettre fin à la rotation jour/nuit : problématique au niveau de la récupération physique. Disponibilité supprimée : Ne se déclare plus disponible pour du temps supplémentaire et des projets de formation. |
| H7 | Professeur Statut d'emploi : Temps-plein/jour | Disponibilités réduites en dehors des heures de classe et disponibilité absente en fin de journée après les classes. |

4.6 SYNTHÈSE ET DISCUSSION

Nous retenons plusieurs constats fort intéressants suite à cette recherche qui, nous l'espérons, pourront non seulement apporter une meilleure compréhension et conscientisation, mais également susciter et enrichir notre réflexion concernant des pistes d'amélioration afin de répondre adéquatement aux besoins spécifiques de parents de multiples en matière de conciliation famille-travail. Les résultats de la recherche démontrent qu'il y a un *impact significatif* sur la trajectoire professionnelle de la femme suite à une naissance multiple. Chez l'homme l'impact est beaucoup plus discret/subtil, mais néanmoins présent, avec dans certains cas des conséquences négatives.

Ainsi, les résultats de cette recherche mettent en évidence les éléments suivants :

- Une grossesse multiple génère des problématiques particulières qui sont de nature médicale, psychologique, physiologique, économique et financière ainsi que psychosociale;
- L'État doit intervenir autant dans ses politiques publiques que dans ses politiques du travail afin de favoriser et faciliter la vie de famille en matière de conciliation famille-travail;
- L'État doit s'investir auprès des parents de naissance multiple afin de les supporter adéquatement dans cet événement de vie particulier;
- Les parents de multiple déplorent l'insuffisance et même l'absence de programmes, de politiques et/ou de services adaptés à leur situation.
- Les employeurs et les syndicats ont un rôle à jouer afin de favoriser et de faciliter la conciliation famille-travail; particulièrement auprès des parents de multiples.

Les parents de multiple se considèrent des *familles oubliées* dans l'élaboration de politiques. En effet, malgré les particularités liées à une grossesse multiple, les programmes actuels existants ne contiennent aucune disposition propre à leur situation, exception faite du programme de subvention versé à la naissance de triplés et plus. Encore là, les parents de jumeaux sont ignorés. Un commentaire qui en dit long à ce sujet.

Je disais souvent à la blague à du monde : « Je suis quasiment chanceux d'en avoir trois parce que j'ai eu un peu d'aide mais si j'en avais eu deux, oublie ça ».

Un bébé ça change une vie, deux bébés ça secoue une vie, trois bébés ça bouscule une vie au même titre que la prématurité bouscule les parents dans leur nouveau rôle. Il ressort de cette étude que les adaptations (personnelles, conjugales, organisationnelles ainsi que financières) nécessaires lors d'une naissance multiple sont « *multiples* » et surtout, fort « *exigeantes* ». *Tous* s'entendent pour affirmer que les premières années de vie des multiples (particulièrement les 2 premières) sont des années intenses et très exigeantes sur plusieurs plans. Les parents/couples qui s'en sortent le mieux sont ceux qui ont eu, reçu et encore reçoivent de l'aide et/ou du support de leur famille/amis. Cette ressource s'avère inestimable et des plus précieuse pour eux et ce, autant pour leur bien-être que celui des enfants.

La pauvreté des ressources ainsi que des services disponibles, dans le cadre des programmes gouvernementaux, pour supporter adéquatement ces parents de naissances multiples a pour conséquences de générer un ensemble de difficultés avec lesquelles ces

parents doivent composer de façon autonome. Or, les résultats de l'étude démontrent clairement que les parents de multiples ont besoin d'aide et de support dans cet événement de vie, particulièrement les parents de triplés. Certains ont reçu différentes formes d'aide du CLSC (aide familiale, aide domestique, etc.) mais après d'incessantes démarches. Pourtant, ils n'ont pas vraiment le temps, l'espace et l'énergie pour effectuer ces démarches afin de demander de l'aide ou encore se prévaloir de certains services. Et, lorsqu'ils le font, généralement, c'est parce qu'ils sont en état d'urgence (en survie) ou encore, en crise. Un peu comme lorsque l'on utilise le service 9-1-1. Sauf que contrairement au service 9-1-1 où aussitôt l'appel reçu, on déploie les ressources nécessaires. Les parents de multiples, **EUX**, doivent expliquer, justifier, argumenter et finalement convaincre leur interlocuteur de la nécessité du besoin d'aide.

La littérature mentionne que les premières années de vie sont reconnues comme étant une période critique pour les enfants et que la présence parentale constitue un important investissement dans le développement de ces derniers. D'ailleurs des études récentes mettent l'accent sur les effets durables des influences environnementales précoces sur le développement du cerveau¹⁰. Accueillir **un nouveau-né** exige du temps pour établir des rythmes biologiques réguliers et des modèles d'interactions réciproques entre la mère et l'enfant¹¹.....Alors ! Comment doit-on évaluer le temps nécessaire et requis pour accueillir **des nouveau-nés ? avec dans certains cas, la réalité de la prématurité ?**

¹⁰ Étude de Ruhm, 2003.

¹¹ Étude de Léro, 2003.

Nous concluons ce chapitre avec un commentaire d'un papa de triplés qui illustre très bien l'ampleur que peut revêtir une naissance multiple. Les capacités d'adaptation et de réorganisation sont sollicitées à de hauts niveaux.

Décrire en des mots simples, c'est difficile. Tu sais que ta vie va changer mais jamais, tu ne peux pas en être conscient, c'est trop majeur. Du moment, ou on a appris qu'on allait avoir des enfants jusqu'à aujourd'hui, tout ce qui a changé dans ma vie c'est.... ça se calcule pas c'est trop gros. (...) Ma vie a changé de façon démesurée.

CONCLUSION

Les professionnels de la santé doivent fournir plus d'information et de services de soutien prénatals aux familles qui attendent des jumeaux de manière à les préparer à faire face aux pressions émotionnelles, financières et pratiques qu'entraîne la naissance de jumeaux. Cela doit comprendre une meilleure connaissance des soins de santé préventifs et de la fonction parentale ainsi que des services de consultation psychologique pour les aider à faire face aux risques élevés qu'entraînent les naissances multiples sur le plan santé et psychosocial.¹

L'objectif visé dans le cadre de cette recherche était, dans le contexte de la conciliation famille-travail, d'évaluer l'impact d'une naissance multiple sur la trajectoire professionnelle de la femme et sur celle également de son conjoint. Ainsi, considérant cet objectif nous avons tenté dans un premier temps, d'identifier les besoins et les particularités (de nature *médicale*, de nature *psychologique*, de nature *physiologique*, de nature *économique et financière* et finalement, de nature *psychosociale*) liés à ce type de naissance. Dans un deuxième temps, nous avons répertorié l'ensemble des mesures, politiques et *programmes gouvernementaux* qui s'adressent aux personnes qui ont des enfants et qui visent à favoriser et à faciliter la conciliation famille-travail; plus particulièrement nous nous sommes intéressés aux programmes et mesures qui s'adressent spécifiquement aux parents de naissances multiples. Nous avons aussi effectué une vue d'ensemble sur les politiques et pratiques (formelles et informelles) existantes dans les *milieux de travail* qui favorisent et facilitent directement et

¹ Il s'agit de la troisième recommandation énoncée dans la déclaration de consensus de la SOGC émise en août 2000 concernant la prise en charge des grossesses gémellaires (Rapport sur l'impact des grossesses gémellaires). (Barret *et al.*, 2000, p. 12).

indirectement la conciliation famille-travail. Finalement, nous avons confronté d'une part, les besoins spécifiques liés à une naissance multiple avec d'autre part, les programmes et les mesures de l'État ainsi que les politiques et pratiques existantes dans les milieux de travail; plus particulièrement nous avons mis en évidence les écarts entre les besoins manifestes des parents de multiples et les programmes, mesures, politiques ainsi que pratiques disponibles et accessibles.

Il s'agit d'une recherche à caractère exploratoire fondée sur une approche qualitative qui vise une meilleure connaissance/compréhension de la réalité de ces parents de naissances multiples dans leur quotidien. Pour ce faire, nous avons rencontré **21 parents de multiples**. De ce nombre, 7 (4 femmes, 3 hommes) sont des parents de triplés et **14** (10 femmes, 4 hommes) sont des parents de jumeaux. Ainsi, nous avons recueilli, par l'intermédiaire d'un entretien semi-dirigé et d'un questionnaire écrit un profil de leur situation et surtout, un profil des besoins manifestes exprimés par ceux-ci.

De cette étude, il en ressort que les adaptations (personnelles, conjugales, organisationnelles ainsi que financières) nécessaires lors d'une naissance multiple sont « **multiples** » et surtout, fort « **exigeantes** ». Qu'il existe un écart considérable entre les besoins manifestes de ces parents et les services d'aide et de support mis à leur disposition afin de les supporter adéquatement. En effet, il apparaît à l'analyse des résultats certains constats qui soulèvent d'importants questionnements, à savoir entre autres :

- *On constate une pauvreté et même une absence de programmes, mesures, dispositions, exceptions, etc. concernant les naissances multiples.* Pourtant, selon les statistiques québécoises², il s'agit d'un phénomène en croissance et qui devrait continuer de croître.
- *On remarque que les dispositions légales (québécoises / canadiennes) se rapportant aux congés maternité/paternité ne tiennent pas compte de ce type de naissance.* Pourtant d'autres pays comme la France³ par exemple le font. Le nouveau Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)⁴ qui est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2006 est silencieux à ce sujet.
- *On note que même si du point de vue médical il est démontré que les grossesses multiples sont des grossesses plus risquées (complications maternelles⁵ et/ou néonatales⁶), il n'existe aucun programme et/ou disposition préventifs « formels » spécifiques à ce type de grossesse de pris*

² En 2003, au Québec, la proportion des grossesses gémellaires représente **2,8 %** des naissances. (Duchesne, 2004, p. 90).

³ Voir l'**Annexe E** pour une Synthèse des congés parentaux dans différents pays. Plus précisément, on remarque que la **France** tient compte du nombre d'enfant et du type de grossesse dans l'établissement de la durée du congé maternité. Ainsi, le **congé maternité est de 26 semaines** plutôt que **16 semaines** s'il s'agit du 3^{ième} enfant dans la famille et respectivement le congé est de **34 et 46 semaines** s'il s'agit de **jumeaux** et de **triplés ou plus**.

⁴ MESS, Régime québécois d'assurance parentale (consultation le 5 avril 2006) : <http://www.rqap.gouv.qc.ca/index.asp>

⁵ À ce sujet, voir : Institut de recherche en santé au Canada, Nouvelles : Communiqués, *Une étude unique en son genre à Ottawa se penche sur les conséquences des grossesses gémellaires, triples et quadruples sur les mères : il y aurait un risque accru de résultats indésirables*, décembre 2004, (consultation le 5 avril 2006) : <http://www.irso.ca/newsroom/12012004.asp>.

⁶ Voir : La déclaration de consensus de la Société des obstétriciens et gynécologues du Canada (SOGC) émise en août 2000 concernant la prise en charge des grossesses gémellaires (Rapport sur l'impact des grossesses gémellaires), Consultation le 5 avril 2006) : (<http://www.sogc.org/guidelines/pdf/cs2twins92f.pdf>).

dans ce sens. Pourtant il existe au Québec un programme pour une maternité sans danger (retrait préventif) administré par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Il s'agit d'un programme de nature préventive qui s'adresse à toute travailleuse enceinte qui, dans le cadre de son travail et/ou ses fonctions, vise à la protéger de toutes conditions dangereuses pour sa santé ou encore pour celle de l'enfant à naître.

- *On observe que malgré une charge hors norme et avec spécificité (prendre soin de deux/trois nourrissons simultanément avec de surcroît, des particularités médicales à considérer), il n'y a pas automatiquement un mécanisme de référence de mis en place pour supporter ces familles, particulièrement pour la période 0-24 mois (ressources attirées/proposées à ces familles : aide familiale, aide domestique, travailleuse sociale, infirmière, psychologue, etc.).* Pourtant, il existe des programmes de soutien aux familles ayant des besoins spéciaux mais *aucun*⁷ ne s'adresse spécifiquement aux familles de naissances multiples.
- *On s'aperçoit que les pères vivant cette situation particulière ne peuvent s'investir, s'impliquer à juste titre davantage et ainsi avoir la possibilité (tout en supportant plus concrètement leur conjointe) d'assurer une présence parentale intensive les premiers mois et ce, afin de faciliter l'adaptation et la réorganisation de leur nouvelle vie (réalité) familiale.*

⁷ À notre connaissance, il n'existe aucun programme formel de soutien auprès de ces familles.

Lors d'une naissance, les congés et les absences autorisés sont les mêmes que ce soit pour 1, 2 ou 3 nouveau-nés.....Toutefois, la réalité du quotidien, elle, n'est pas du tout la même. Pourtant, la littérature⁸ mentionne que les premières années de vie sont reconnues comme étant une période critique pour les enfants et que la présence parentale constitue un important investissement dans le développement de ceux-ci.

- *On constate une insuffisance de soutien financier auprès de ces familles qui simultanément doivent composer avec une baisse significative du revenu familial tout en supportant d'une part, des dépenses initiales considérables (changement de résidence, de voiture, achat de matériel en double et triple) et d'autre part, des charges financières mensuelles importantes (préparations lactées, couches, produits d'hygiène, médication, vêtements, etc.).* Pourtant, l'État met à la disposition des familles québécoises tout un ensemble de services mais ces familles de naissances multiples ne sont pas réellement reconnues dans leurs besoins particuliers⁹. Un exercice sur l'investissement et le coût mensuel selon le type de naissance nous a permis d'évaluer le coût total pour la première année (matériel de base pour l'accueil du ou des nouveau-nés et soins de base mensuels : préparations lactées et couches) à un peu moins de 4 000 \$

⁸ À ce sujet, voir l'étude de Ruhm, 2003.

⁹ Rappelons qu'il existe au Québec un programme administré par le Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) qui accorde une aide financière aux familles dont la mère donne naissance à des **triplés** ou à des **quadruplés**. Cette subvention constitue une mesure de soutien pour permettre à ces parents de multiples de faire face à l'accroissement soudain et important de charges financières (un montant de \$ 6 000 est versé pour des triplés et un montant de \$ 8 000 pour des quadruplés).

pour un singleton, plus de 7 000 \$ pour des jumeaux et enfin, plus de 11 000 \$ pour des triplés. Ces chiffres sont très conservateurs puisque le matériel et les soins de base évalués sont très limitatifs.

Ainsi, en comprenant mieux la réalité des familles à naissances multiples, ce qui la caractérise, ce qui la distingue, ce qui semble faciliter ou au contraire complexifier la vie au sein de ces familles, nous espérons avoir enrichi nos connaissances et/ou notre compréhension d'une part, sur les particularités et les difficultés se rapportant à ce type de naissance dans le cadre de la conciliation famille-travail¹⁰ et d'autre part, sur les besoins et services nécessaires et essentiels pour répondre adéquatement aux besoins particuliers de ces familles de multiples. De plus, nous espérons que les résultats de cette recherche pourront servir de point de départ à une réflexion et à un questionnement individuel et collectif concernant la situation et les besoins particuliers de ces familles de naissances multiples.

À l'issue de notre recherche, il en ressort que suite à une naissance multiple, il y a un *impact significatif* sur la trajectoire professionnelle de la femme. Chez l'homme, l'impact est beaucoup plus discret/subtil, mais néanmoins présent, avec dans certains cas des conséquences négatives. Bref, l'impact d'une naissance multiple chez la femme est significativement beaucoup plus empreint de changements profonds et marquants sur sa trajectoire professionnelle que sur celle de l'homme.

¹⁰ À notre connaissance, dans le cadre de la conciliation famille-travail, cette recherche est la première à s'intéresser à l'impact d'une naissance multiple sur la trajectoire professionnelle de la femme et de son conjoint.

Chez la femme, les résultats indiquent que *toutes* ont dû réévaluer, modifier ou changer radicalement leur trajectoire professionnelle. En effet, certaines ont réévalué leur engagement professionnel en terme d'objectif professionnel et/ou réalisation professionnelle. D'autres, ont opéré des changements significatifs en terme de formes et d'horaire de travail. Finalement, pour quelques-unes le changement s'est traduit soit par un prolongement du congé parental (arrêt de travail sans traitement) ou encore, soit par le retrait des activités professionnelles. Dans ce dernier cas, pour certaines le retrait est de façon ponctuelle (intermittenne emploi et arrêt de travail) et pour d'autres, le retrait est soit pour une durée indéterminée ou encore, soit jusqu'à l'entrée scolaire des enfants.

Chez l'homme, les résultats démontrent que l'impact est présent mais de façon beaucoup plus discrète, parfois même subtile. En effet, pour la majorité des hommes, l'impact n'est ni majeur, ni empreint de changements importants mais plutôt marqué par une diminution significative dans leur disponibilité en terme de temps et en terme d'engagement envers leur travail. Pour certains, cette baisse de disponibilité n'engendre pas de conséquences importantes mais pour d'autres, elle génère des répercussions défavorables. Mentionnons, qu'une exception existe à l'intérieur de notre groupe-sujets homme où, pour laquelle l'impact a été très décisif. Bref, en général, on constate que chez l'homme l'impact est beaucoup moins significatif que chez la femme.

Cette recherche, de type exploratoire, est basée d'une part, sur une analyse documentaire et d'autre part, menée auprès d'un petit groupe de parents de multiples. Ainsi, malgré un souci constant de rigueur, certains éléments doivent être à considérer et

nous nous devons d'être circonspects et avisés dans notre analyse et notre interprétation ainsi que dans la généralisation des résultats obtenus dans le cadre de cette recherche. En effet, tout d'abord, nous ne pouvons faire une généralisation des résultats à l'ensemble des parents de multiples puisqu'il s'agit d'un petit groupe-sujets. Ensuite, la mesure utilisée pour présenter l'impact sur la trajectoire professionnelle des parents est sommaire. Finalement, une dernière considération à retenir fait référence à la réalité plus ou moins subjective que revêt cette recherche.

La place qu'occupe « *l'espace temps-maternité* » dans notre univers de la « *production* » est révélatrice et une réflexion en profondeur sur les nouvelles tendances en développement en ce qui concerne « *l'organisation du travail* » s'impose d'elle-même si l'on désire réellement favoriser et faciliter la conciliation famille-travail. La parentalité ne doit pas être perçue comme une contrainte, un problème qui entrave la bonne marche des opérations de production mais doit être plutôt perçue comme une contribution sociale nécessaire et indispensable. La problématique de la conciliation famille-travail est multi-factorielle mais à la source, on retrouve un défaut de « *reconnaissance* » approprié au sujet de « *l'espace temps-maternité* »; particulièrement chez les parents de naissances multiples.

Ainsi, comme avenue de recherche pour davantage étayer cette problématique, nous croyons qu'il pourrait être intéressant d'effectuer une *enquête de nature quantitative* auprès de l'ensemble des parents de multiples du Québec qui ont des enfants dont l'âge se situe dans la petite enfance et ce, dans le but de recueillir d'une part, un

profil de leur situation et d'autre part, un bilan des difficultés rencontrées suite à cette naissance. Les résultats de cette enquête pourraient ainsi être plus représentatifs. Donc, permettre une généralisation des résultats à l'ensemble de cette population et ainsi nous donner une vue d'ensemble probablement plus juste et plus fiable de leur situation.

Ensuite, une autre avenue intéressante serait d'effectuer une *étude comparative* avec un pays comme la France¹¹ par exemple où des mesures, des dispositions sont en place pour supporter spécifiquement les parents de multiples. Donc, faire un parallèle entre la situation socio-économique de nos parents de multiples québécois d'avec ceux de d'autres pays. Cette comparaison pourrait servir de point de départ à une réflexion sur des mesures et dispositions appropriées qu'il pourrait être opportun éventuellement d'implanter ici au Québec afin de supporter adéquatement ces parents de multiples.

Ensuite, des *études* plus détaillées et plus en profondeur effectuées par les disciplines compétentes à propos des *particularités* d'ordre *psychologique, économique/financière* ainsi que *psychosocial* d'une naissance multiple pourraient apporter une meilleure connaissance/conscience tangible des effets, conséquences et répercussions que représente une naissance multiple chez un couple et/ou une famille. Cet éclairage pourrait permettre la mise en place de moyens appropriés pour aider et supporter concrètement et adéquatement ces familles dans cet événement de vie.

¹¹ Pour chaque tranche de 100 \$ produits au Canada (PIB), seulement 0,80 \$ va à la famille. La France, elle, verse 2,60 \$. Voir : Les Politiques familiales (consultation le 5 avril 2006) : <http://radio-Canada.ca/nouvelles/dossiers/polit-fam/France.html>).

Finalement, une *étude* beaucoup plus *exhaustive* et également de nature *longitudinale* au sujet de l'impact d'une naissance multiple sur la trajectoire professionnelle des parents pourrait davantage alimenter nos réflexions en ce qui a trait aux effets et conséquences à moyen et à long terme. En effet, analyser et évaluer la portée ainsi que l'ampleur de ce type de naissance tout en tenant compte du facteur temps pourrait nous informer de façon beaucoup plus détaillée sur les éléments constitutifs de l'impact et ses répercussions. Donc, mieux connaître et mieux comprendre afin de pouvoir mieux supporter ces familles dans le cadre de la conciliation famille-travail.

Il est temps qu'il soit temps

Paul Celan¹²

¹² Extrait de *Corona*, Poèmes. Cité dans : Aubert, 2003, p. 10.

BIBLIOGRAPHIE¹

VOLUMES ET DOCUMENTS

AKTOUF, Omar. 1992. *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*. Québec : Presses de l'Université du Québec. 213 p.

AKYEAMPONG, Ernest. 1998. « Nouvelles données sur les absences du travail », *L'Emploi et le revenu en perspective*, Vol. 10, n° 1 (printemps 1998), pp. 16-23.

ALVI, Shahid. 1994. *Concilier le travail et la famille : Enjeux et options*. Ottawa : Le Conference Board du Canada. 24 p.

AUBERT, Nicole. 2003. *Le culte de l'urgence : La société malade du temps*. Paris : Éditions Flammarion. 376 p.

AUBERT, Nicole et Vincent de GAULEJAC. 1991. *Le coût de l'excellence*. Paris : Éditions du Seuil. 342 p.

BACHMANN, Kimberly. 2000. *Équilibre travail-vie personnelle : Les employeurs sont-ils à l'écoute?* Série d'équilibre travail-vie personnelle. Ottawa : Le Conference Board du Canada. 12 p.

BACHMANN, Kimberly. 2000a. *Équilibre travail-vie personnelle : Mesurer ce qui a de l'importance*. Ottawa : Le Conference Board du Canada.

BARRÈRE-MAURRISSON, Marie-Agnès. 1992. *La division familiale du travail : La vie en double*. Paris : Presses Universitaires de France. 251 p.

BARRÈRE-MAURRISSON, Marie-Agnès. 1992a. « Maternité et (ou) travail : une comparaison des liens entre structures familiales et marché du travail dans les pays développés ». Dans : DANDURAND, R.B. et F. DESCARRIES (sous la dir.). *Mères et travailleuses : De l'exception à la règle*. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.

BARRET, Jon et Alan BOCKING *et al.* . 2000. « La prise en charge des grossesses gémellaires (Deuxième partie) : Rapport du sous-groupe sur l'impact des grossesses gémellaires ». *Journal SOGC*, (août 2000), N° 92, pp. 10-13.
(<http://www.sogc.org/guidelines/pdf/cs2Twins92f.pdf>)

¹ Les adresses Internet citées dans la bibliographie ont toutes été mis à jour en date du 5 avril 2006.

BEAUMONT, Annie. 2003. « *La conciliation travail-famille : Le cas des travailleurs qui s'occupent d'un parent âgé* ». Mémoire de maîtrise. Rimouski : Université du Québec à Rimouski. 104 p.

BELLEMARE, Diane; POULIN-SIMON, Lise et Diane-Gabrielle TREMBLAY. 1998. *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante : Enjeux politiques et défis de gestion*. Montréal : Éditions Saint-Martin. 265 p.

BEN-SHLOMO, I. *et al.*. 1995. « Twin pregnancies complicated by the death of one fetus ». *J.Reprod.Med.*, N° 40, pp. 458-462.

BILLOT, Régine. 2002. *Le guide des jumeaux : De la conception à l'adolescence*. Paris : Éditions Balland. 268 p.

BILLOT, Régine. 1991. *Les jumeaux : De la conception à l'école*. Paris : Éditions Balland. 188 p.

BLONDEL, B. *et al.*. 1988. « Les accouchements multiples en France » . *J. Gynecol. Obstet. Biol. Reprod.* , N° 17, pp. 1106-1107.

BOUTIN, Gérald. 2000. *L'Entretien de recherche qualitatif*. Sainte-Foy : Presses de l'université du Québec. 169 p.

BRAIS, Nicole. 2000. « *La dimension géographique de l'articulation vie professionnelle/vie familiale : Stratégies spatiales familiales dans la région de Québec* ». Thèse de Doctorat. Québec : Université Laval, Département de géographie. 502 p.

BROWN, E.J. et H.G. DIXON. 1963. « Twin pregnancy ». *J. Obstet. Gynecol, Br. Emp.*, N° 70, pp. 251-257.

CALLAHAN, T.L. *et al.*. 1994. « The economic impact of multiple gestation pregnancies and the contribution of assisted reproduction techniques to their incidence ». *New England Journal of medicine*, Vol. 331, pp. 244-249.

CAUSSIGNAC, Émilie. 2000. « *La nature des liens entre les déterminants du conflit emploi-famille, son ampleur et ses impacts* ». Mémoire de maîtrise. Montréal : Université de Montréal, École des Hautes Études Commerciales. 165 p.

CHENEVIER, Laure. 1996. « *Les variables influençant l'ampleur du conflit « emploi-famille » ressenti par l'employé(e)* ». Mémoire de maîtrise. Montréal : Université de Montréal, École des Hautes Études Commerciales. 172 p.

CIAFT, FAFMRQ, FFQ, FQOCF, RNR. 2004. *Conjuguer vie personnelle, vie familiale, études et travail sur le mode de l'équité sociale : Une réflexion nécessaire pour la société québécoise*. Mémoire collectif présenté dans le cadre de la consultation « Vers une politique gouvernementale sur la conciliation famille-travail » . Québec. 8 p.

CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL (CCDS). 1999. *Travail, Famille et Collectivité : Questions clés et orientations pour la recherche à venir*. Non publié. Rédigé par Katherine Scott pour le Programme du travail du Ministère du Développement des ressources humaines Canada. Ottawa. 19 p.

(<http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=/fr/pt/psait/ctv/tfc/01presentation.shtml&hs=wnc>)

CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN- D'ŒUVRE. 2002. *Conciliation travail-famille : Un premier bilan du plan d'action du conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*. Montréal : Gouvernement du Québec. 34 p.

CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN- D'ŒUVRE. 2001. *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail : Plan d'action*. Montréal : Gouvernement du Québec. 43 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2005. *Le rapport 2004-2005 sur la situation et les besoins des familles et des enfants : 5 Bilans et perspectives*. Québec : Gouvernement du Québec. 208 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2005a. *Prendre en compte la diversité des familles*. Avis. Québec : Gouvernement du Québec. 133 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2004. *Le rapport 2003-2004 sur la situation et les besoins des familles et des enfants : Les parents au quotidien*. Québec : Gouvernement du Québec. 95 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2004a. *Les Actes du Forum : Soutien économique aux familles, oui, mais comment ?* Québec : Gouvernement du Québec. 102 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2004b. *Mémoire du Conseil de la famille et de l'enfance présenté dans le cadre de la consultation « Vers une politique gouvernementale sur la conciliation famille-travail »*. Québec : Gouvernement du Québec. 31 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE 2003. *Famille-travail, comment conciliez-vous ? Enquête dans six entreprises*. Recherche. Québec : Gouvernement du Québec. 32 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2002. *Démographie et famille : Avoir des enfants, un choix à soutenir*. Avis. Québec : Gouvernement du Québec. 110 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2002a. *Planification stratégique et orientations 2002-2005*. Québec : Gouvernement du Québec. 18 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2001. *Démographie et famille : Les impacts sur la société de demain*. Les actes du colloque. Québec : Gouvernement du Québec. 255 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 1999. *Famille et travail : Deux mondes à concilier*. Avis. Québec : Gouvernement du Québec. 51 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE, ORDRE DES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES ET EN RELATIONS INDUSTRIELLES AGRÉÉS DU QUÉBEC. 2001. *La détermination et la gestion des problèmes de conciliation travail-famille en milieu de travail*. Enquête auprès des membres de L'ORHRI. Québec : Gouvernement du Québec. 28 p.

CONSEIL DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA FAMILLE. 1981. *Concilier maternité et participation au monde du travail*. Études et avis. Québec : Gouvernement du Québec. 30 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2005. *Le double défi de l'emploi et de la natalité : Réflexion sur certains enjeux dans le programme d'action gouvernemental « Briller parmi les meilleurs »*. Recherche. Québec : CSF, Service des communications. 49 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2004. *Étudiante et mère : Un double défi – Les Conditions de vie et les besoins des mères étudiantes*. Avis. Québec : CSF, Service des communications. 119 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2004a. *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*. Synthèse. Québec : CSF, Service des communications. 28 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2001. *Femmes et maternité : Les enjeux*. Québec : Gouvernement du Québec. 4 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2000. *Travailler autrement : Pour le meilleur ou pour le pire ? Les femmes et le travail atypique*. Recherche. Québec : CSF, Service des communications. 213 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 2000a. *Mémoire sur le projet de loi 140 : Loi sur l'assurance parentale et sur le projet de règlement*. Québec : CSF, Service des communications. 27 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 1990. *Pour une politique québécoise de congés parentaux*. Avis. Québec : Gouvernement du Québec. 64 p.

CORMIER, Chantal. 2004. *Analyse de la qualité de vie des mères d'enfants âgés de moins de 2 ans dans l'articulation travail/famille*. Rapport d'activités dirigées. Montréal : Université du Québec à Montréal, Éducation. 124 p.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC. 2004. *Travail / Famille : Adapter les milieux de travail aux réalités familiales*. Mémoire présenté au Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Québec : CSQ, Communications. 16 p.

D'AMBROISE, Gérald. 1996. *Le projet de recherche en administration : Un guide général à sa préparation*. Québec : Faculté des sciences de l'administration, Université Laval. 122 p.

DE KONINCK, Maria et Romaine MALENFANT. 2001. *Maternité et précarisation de l'emploi*. Québec : CLSC / CHSLD Haute-Ville Des Rivières. 70 p.

DANDURAND, Renée B et Francine DESCARRIES. 1992 (sous la dir.). *Mères et travailleuses : De l'exception à la règle*. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture. 214 p.

DECAMPS, Muriel. 2003. *Les jumeaux*. Paris : Éditions le Cavalier Bleu. 124 p.

DECAMPS, Muriel. 2001. *Des jumeaux, quelle aventure ! Le quotidien avec plusieurs enfants du même âge*. Paris : Éditions Josette Lyon. 287 p.

DENEAULT, Kathie. 1996. « *Les effets de l'appui organisationnel sur le conflit emploi-famille et sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle des employés* ». Mémoire de maîtrise. Montréal : Université de Montréal, École des Hautes Études Commerciales. 167 p.

DESCARRIES, Francine. 2003. « Entre famille et travail : Une vie à double vitesse », dans *La conciliation famille-travail : Vivre sous tension ? Osons rêver l'utopie !* Actes de la Conférence annuelle 2002 de l'Association pour la santé publique du Québec. Montréal : Association pour la santé publique du Québec. pp. 17-33.

DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL (sous la dir.). 2002. *Espaces et temps de la maternité*. Montréal : Éditions du remue-ménage. 543 p.

DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL. 1998. *La valse-hésitation des mères en emploi : D'hier à aujourd'hui*. Actes du 4^e Symposium québécois de recherche sur la famille : « Comprendre la famille (1997) ». Québec : Presses de l'Université du Québec. pp. 108-123.

DESCARRIES, Francine; CORBEIL, Christine; GILL, Carmen et Céline SÉGUIN. 1995. *Famille et travail : Double statut.....double enjeu pour les mères en emploi*. Montréal : Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féministes. 107 p.

DRHC ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DES ADMINISTRATEURS DE LÉGISLATION OUVRIÈRE (ACALO). 2002. *La conciliation travail-vie personnelle : Un rapport aux ministres responsables du travail au Canada*. Rédigé par le comité temporaire de l'ACALO sur la conciliation travail vie personnelle. Canada. 68 p.
(<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/pdf/wlbc-ctvpc-fr.pdf>).

DUCHESNE, Louis. 2005. *La situation démographique au Québec : Bilan 2005. Les familles au tournant du XXIe siècle*. Collection la démographie. Québec : Institut de la statistique du Québec. 345 p.

DUCHESNE, Louis. 2004. *La situation démographique au Québec : Bilan 2004. La diffusion des naissances hors-mariages, 1950-2003*. Collection la démographie. Québec : Institut de la statistique du Québec. 357 p.

DUCHESNE, Louis. 2003. *La situation démographique au Québec : Bilan 2003. Les ménages au tournant du XXIe siècle*. Collection la démographie. Québec : Institut de la statistique du Québec. 362 p.

DUCHESNE, Louis. 2001. *La situation démographique au Québec : Bilan 2001. Les naissances : Les jumeaux, le poids des nouveau-nés et la mortalité infantile*. Collection la démographie. Québec : Institut de la statistique du Québec. 276 p.

DULAC, Germain. 2001. « Père et travailleur est-ce conciliable ? ». *Pensons-famille : Le regroupement inter-organisme pour une politique familiale au Québec*, Vol. 12, n° 65, (juin 2001), pp. 10-20.
(<http://www.familis.org/riopfq/publication/pensons65/dulac.html>)

DULAC, Germain (avec la collaboration de Johanne Groulx). 1998. *Paternité, travail et société : Les obstacles socioculturels et organisationnels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail*. Montréal : Centre d'études appliquées sur la famille, Université McGill. 120 p.

DUXBURY, Linda. 2003. « Les congés parentaux : Une question complexe. Commentaires sur Ruhm, Lero et Kamerman ». Dans : Tremblay, RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants*. Montréal, Québec : Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants. pp. 1-6.

DUXBURY, Linda; HIGGINS, Christopher et Donna COGHILL. 2003. *Témoignages canadiens : À la recherche de la conciliation travail-vie personnelle*. Hull : Développement des ressources humaines Canada. 104 p.
(<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/pdf/temoignages.pdf>)

DUXBURY, Linda et Christopher HIGGINS. 2003a. *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question (Rapport 2)*. Ottawa : Santé Canada. 18 p.

DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL (sous la dir.). 1995a. *Ré/Conciliation famille/travail : Les enjeux de la recherche*. Actes du Colloque « Section Études féministes, 62^e Congrès de l'ACFAS » tenu en mai 1994 à l'UQAM. Montréal : Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féministes, Cahiers Réseau de recherches féministes n° 3, 183 p.

DESCARRIES, Francine; CORBEIL, Christine; GILL, Carmen et Céline SEGUIN. 1994. *Travail et vie familiale : Une difficile articulation pour les mères en emploi*. Synthèse. Montréal : Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féministes. 44 p.

DESCHAMPS, Martine. 1996. « *Les effets du conflit « emploi-famille » sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle* ». Mémoire de maîtrise. Montréal : Université de Montréal, École des Hautes Études Commerciales. 147 p.

DESROCHERS, Lucie. 2000. *Emploi atypique cherche normes équitables*. Québec : Conseil du statut de la femme. 71 p.

DIPIETRO, Janet. 2002. « L'impact du stress prénatal et périnatal sur le développement psychosocial de l'enfant ». Dans : Tremblay RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants*. Montréal, Québec : Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants. pp.1-6.
(<http://www.excellence-jeunesenfants.ca/documents/DiPietroFRxp.pdf>)

DRAPEAU, Maurice. 2003. *Grossesse, Emploi et Discrimination*. Montréal : Édition Wilson & Lafleur Ltée. 188 p.

DRHC, PROGRAMME DU TRAVAIL. 2001. *Les garderies en milieu de travail au Canada*. Ottawa : DRHC, Programme du travail. 92 p.
(<http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=/fr/pt/psait/ctv/gmt/01presentation.shtml&hs=wnc>)

DRHC, PROGRAMME DU TRAVAIL (sous la dir. Charles Philippe Rochon). 2000. *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*. Ottawa : Gouvernement du Canada. 188 p.
(http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/pdf/workfamily_fr.pdf)

DRHC ET CENTRE D'ÉTUDES SUR LA FAMILLE, LE TRAVAIL ET LE MIEUX-ÊTRE. 2001. *Recueil Travail-Vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*. Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, et Ottawa : Développement des ressources humaines Canada. 79 p.

DUXBURY, Linda et Christopher HIGGINS. 2002. *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : rapport 1*. Ottawa : Santé Canada. 88 p.
(http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt_1_f.pdf)

DUXBURY, Linda; HIGGINS, Christopher et Karen JOHNSON. 1999. *Un examen des répercussions des coûts relatifs au conflit travail-famille au Canada*. Ottawa : Santé Canada. 98 p.

FAST, Janet et Judith FREDERICK. 2004. *Le temps d'une vie : Trouver l'équilibre entre le travail et les loisirs au cours du cycle de vie*. Document de recherche : Emploi du temps et transition au cours de la vie. Ottawa : Statistique Canada, Division de la statistique sociale, du logement et des familles, N° 89-584-MIF au catalogue, 1998, N° 4.

FREDERICK, Judith. 1995. *Au fil des heures.....l'emploi du temps des Canadiens*. Ottawa : Statistique Canada, N° 89-544F au catalogue.

FREDERICK, Judith et Janet FAST. 2001. « Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée ? ». *Tendances sociales canadiennes*, N° 61, (été 2001), pp. 9-13.

FRIEDMAN, D.E et E. GALINSKY. 1992. « Work and Family Issues : A Legitimate Business Concern », in Sheldon Zedeck (Ed.), *Work, Families, and Organizations*, Jossey-Bass Publishers, pp. 168-207.

GALINSKY, E. et D. HUGUES. 1987. *The Fortune Magazine Child Care Study : Do Child Care Arrangements Have an Impact on Parent's Job Performance ?* New York : Families and Work Institute.

GAREL, M. *et al.*. 2000. « Les mères de triplés et leurs enfants : Évolution de quatre à sept ans après la naissance ». *Gynécologie, Obstétrique et Fertilité*, Vol. 28 (11), (novembre 2000), pp. 792-797.

GAUTHIER, Benoît (sous la dir.). 2003. *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 4^e édition. 619 p.

GUÉRIN, Gilles; RHNIMA, Azziz et Sylvie ST-ONGE. 2000. « Le travail et la famille : L'équilibre est-il possible ? », *Effectif*, Vol.3, n° 3, (juin/juillet/août 2000), pp. 15-19.

GUÉRIN, Gilles; ST-ONGE, Sylvie; HAINES, Victor; TROTTIER, Renée et Manon Simard. 1997 . « Les pratiques d'aide à l'équilibre emploi-famille dans les organisations au Québec », *Relations Industrielles*, Vol. 52, n° 2, pp. 274-303.

GUÉRIN, Gilles; ST-ONGE, Sylvie; CHEVALIER, Laure; DENAULT, Kathie et Martine DESCHAMPS. 1997. *Le conflit emploi-famille : Ses causes et ses conséquences, résultats d'enquête*. Montréal : Université de Montréal, École des relations industrielles. 23 p.

GUÉRIN, Gilles; ST-ONGE, Sylvie; WILLS, Thierry; HAINES, Victor; TROTTIER, Renée et Manon SIMARD. 1994. *Une analyse de l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation du travail et des responsabilités familiales*. Rapport de recherche. Montréal : Université de Montréal, École des relations industrielles. 389 p.

GUÉRIN, Gilles; ST-ONGE, Sylvie; TROTTIER, Renée; HAINES, Victor et Manon SIMARD. 1994a. « Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : La situation au Québec ». *Gestion, revue internationale de gestion*, Vol. 19, n° 2, (mai 1994), pp. 74-82.

GUÉRIN, Gilles; ST-ONGE, Sylvie; WILS, Thierry; HAINES, Victor; TROTTIER, Renée et Manon SIMARD. 1994b. *Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille (ÉTF) : Nature, caractéristiques et effets*. Montréal : Université de Montréal, École des relations industrielles. 51 p.

GUÉRIN, Gilles et Therry WILS. 1992. *Gestion des ressources humaines : du modèle traditionnel au modèle renouvelé*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal. 276 p.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. 2003. *Soutenir les familles : Vers une conciliation famille-travail plus harmonieuse*. Québec : Gouvernement du Québec. 31 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2006. *Le Québec : Chiffres en main, Édition 2006*. Québec : Institut de la statistique du Québec. 58 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2005. *Le Québec : Chiffres en main, Édition 2005*. Québec : Institut de la statistique du Québec. 53 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2005a. *Données sociales du Québec, Édition 2005*. Collection Conditions de vie. Québec : Institut de la statistique du Québec. 226 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2003. *La fécondité des québécoises en ce début du XXIe siècle*. Bulletin : Données sociodémographiques en bref. Collection les conditions de vie. Volume 7, n° 2, 8 p.

INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC. 2005. *La difficulté de concilier travail-famille : Ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*. Québec : INSPQ, Direction développement des individus et des communautés. 30 p. (<http://www.inspq.qc.ca/>)

JOLY, Thierry. 2000. *Le mystère des jumeaux*. Collection Droit de regard. Paris : Éditions Prat. 189 p.

KAMERMAN, Sheila B.. 2003. « Politiques de congé maternel, paternel et parental : Impacts potentiels sur les enfants et sur leur famille ». Tremblay, RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants*. Montréal, Québec : Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants. pp. 1-4.
(<http://www.excellence-jeunesenfants.ca/documents/KamermanFRxp.pdf>.)

KNIBIEHLER, Yvonne (sous la dir.). 2001. *Maternité : Affaire privée, affaire publique*. Paris : Éditions Bayard. 270 p.

LAMOUREUX, Carole et Estelle M. MORIN (sous la dir.). 1998. *Travail et carrière en quête de sens*. Collection Gestion des paradoxes dans les organisations, Tome 5. Québec : Éditions continents. 383 p.

LAROUSSE. 2003. *Dictionnaire Médical*. Paris : Édition VUEF, 3^e édition. 1 220 p.

LEE, Catherine; DUXBURY, Linda et Christopher HIGGINS. 1994. *Les mères au travail : Concilier la vie professionnelle et la vie familiale*. Ottawa : Centre Canadien de gestion. 8 p.

LEE, Catherine; DUXBURY, Linda; HIGGINS, Christopher et Shirley MILLS. 1992. « Stratégies utilisées par les parents occupant un emploi pour concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale ». *Optimum : La revue de gestion du secteur public*, (automne 1992), Vol.23, n^o 2, pp. 68-78.

LÉGER MARKETING. 2002. *Les Canadiens et l'importance accordée au travail*. Rapport. Montréal : Presse Canadienne / Léger Marketing. 9 p.

LÉRO, Donna S.. 2003. « Recherche sur les politiques concernant les congé parentaux et le développement des enfants : Implications pour les décideurs politiques et pour les prestataires de services ». Dans : Tremblay, RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants*. Montréal, Québec : Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants. pp. 1-10.
(<http://www.excellence-jeunesenfants.ca/documents/LeroFRxp.pdf>.)

LÉRO, Donna S.; BROCKMAN, Lois M.; PENCE, Alan R.; GOELMAN, Hillel et Karen L. JOHNSON. 1993. *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Avantages et flexibilité en milieu de travail - Tour d'horizon des expériences vécues par les parents*. Ottawa : Statistique Canada, n^o 89-530F au catalogue.

LÉRO, Donna S.; GOELMAN, Hillel; PENCE, Alan R.; BROCKMAN, Lois M. et Sandra NUTTAL. 1992. *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants*. Ottawa : Statistique Canada, n^o 89-529F au catalogue.

LEROY, Fernand. 1995. *Les jumeaux dans tous leurs états*. Collection sciences-éthiques-sociétés. Bruxelles : Université DeBoeck. 292 p.

L'INSTITUT VANIER DE LA FAMILLE. 2002. *Connexions : Cerner les liens entre le travail et la famille*. Tendances contemporaines de la famille. Québec. 73 p.

LOUIS, Sylvie. 2001. *Le grand livre du bébé prématuré : Du choc de la naissance à l'arrivée du bébé à la maison, Tome 1*. Montréal : Éditions de l'Hôpital Sainte-Justine et Le magazine Enfants Québec. 364 p.

LOUIS, Sylvie. 2002. *Le grand livre du bébé prématuré : Causes, séquelles et autres enjeux, Tome 2*. Montréal : Éditions de l'Hôpital Sainte-Justine et Le magazine Enfants Québec. 354 p.

MACBRIDE-KING, Judith. 1999. *Les gestionnaires, la satisfaction des employés et l'équilibre entre le travail et la vie personnelle*. Série d'équilibre travail-vie personnelle. Ottawa : Le Conference Board du Canada. 6 p.

MACBRIDE-KING, Judith. 1990. *Concilier le travail et la famille : Un défi de taille dans les années 1990*. Ottawa : Le Conference Board du Canada.

MACBRIDE-KING, Judith et Kimberley BACHMANN. 1999. *L'équilibre travail-vie personnelle pose-t-il toujours un problème aux Canadiens et leurs employeurs ? Et comment ?* Série d'équilibre travail-vie personnelle. Ottawa : Le Conference Board du Canada, 8 p.

MALENFANT, Romaine. 1996. *TRAVAIL ET GROSSESSE : Peut-on laisser la maternité à la porte de l'entreprise ?* Montréal : Édition Liber. 149 p.

MALENFANT, Romaine; LARUE, Andrée et Mylène JETTÉ. 2002. *Intermittence en emploi et vie familiale : Le soutien fait la différence*. Québec : Université Laval, FQRSC. 149 p.

MASCHINO, Dalil; GALIPEAU, Pierre et Ginette POIRIER. 2002. *Concilier travail-famille : Diffusion de cas pour le site Internet du ministère du Travail, Direction des innovations en milieu de travail*. Québec : Ministère du Travail. 87 p.

McCORMICK, Marie C.. 2004. « Accouchement avant terme et impact sur le développement psychosocial et émotif des enfants ». Dans : Tremblay RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants*. Montréal, Québec : Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants. pp. 1-6.
(<http://www.excellence-jeunesenfants.ca/documents/McCormickFRxp.pdf>)

MÉDA, Dominique. 2001. *Le temps des femmes : Pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion. 199 p.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2002. *Le Québec en amour avec la famille : Plan concerté pour les familles du Québec*. Québec : Gouvernement du Québec. 41 p.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2002a. *Plan concerté pour les familles du Québec, Résumé*. Québec : Gouvernement du Québec. 11 p.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. 2002b. *La conciliation travail-famille dans les conventions collectives québécoises, secteurs public, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, secteurs universitaires et municipal*. Québec : Gouvernement du Québec. 47 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2004. *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*. Document de consultation : version complète. Québec : MESSF, Direction des communications. 85 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2004a. *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoise : Analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative*. Québec : MESSF, Direction des communications. 68 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2004b. *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoise : Synthèse des informations recueillies*. Québec : MESSF, Direction générale des politiques familiales. 31 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2004c. *Portraits de politiques familiales : Situation dans onze pays développés*. Québec : MESSF, Direction des communications. 128 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2004d. *Natalité et interventions publiques*. Québec : MESSF, Direction des communications. 52 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2004e. *Les familles et les enfants au Québec : Principales statistiques*. Québec : MESSF, Direction des communications. 9 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2003. *La conciliation travail-famille dans les conventions collectives québécoises : Secteurs public, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, secteurs universitaire et municipal*. Québec : MESSF, Direction des communications. 47 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2003a. *Le travail atypique des parents et la garde des enfants : Description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*. Québec : MESSF, Direction des communications. 86 p.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2003b. *La municipalité : Un lieu de qualité pour les familles*. Québec : MESSF, Direction des communications. 23 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE. 2002. *Un défi pour les milieux de travail, Concilier travail-famille : Synthèse du forum organisé conjointement par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et le Ministère du Travail, tenu à Montréal, le 15 novembre 2001*. Québec : Gouvernement du Québec. 28 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE. 2003. *Synthèse du forum sur la conciliation du travail et de la famille tenu le 13 mars 2003 à Montréal*. Québec : Gouvernement du Québec. 33 p.

MOISAN, Marie. 1997. « Les hommes et l'utilisation du congé parental au Québec : Faits saillants d'une recherche ». *Liens social et politique –RIAC*, n° 37, (printemps 1997), pp. 111-119.

MOISAN, Marie. 1995. *On est pas trop de deux : L'utilisation du congé parental au Québec*. Québec : Conseil du statut de la femme. 131 p.

NICOLAS, François. 2002. « L'effet triplés : Quand trois diffère de 1 + 1 +1 ». *Jumeaux infos : Le magazine des parents de jumeaux, triplés, quadruplés et plus*, n° 1, (mai 2002), 2 p.

PARIS, Hélène. 1989. *Les programmes d'aide aux employés qui ont des obligations familiales*. Ottawa : Le Conference Board du Canada.

PAPIERNIK, Émile et Jean-Claude PONS. 1991. *Les grossesses multiples*. Paris : Éditeur Doin.

PAPIERNIK, Émile; ZAZZO, René; PONS, Jean-Claude et Monique ROBIN. 1992. *Jumeaux, triplés et plus.....* Paris : Éditions Nathan. 269 p.

PARTENARIAT FAMILLES EN MOUVANCE ET DYNAMIQUES INTERGÉNÉRATIONNELLES. 2001. *Visions de la famille : Les conceptions de la paternité, de la maternité et de la famille et leurs ancrages dans les savoirs et l'expérience*. Les Actes du Colloque. Montréal : INRS-Urbanisation, Culture et Société. 171 p.

PERRON, Jacques. 2000. *L'équilibre Travail-Famille en fonction de certains aspects de la vie professionnelle, personnelle et organisationnelle*, Document préparé pour le Conseil de la famille et de l'enfance du Québec. Montréal. 17 p.

PLEAU, Jean-Philippe. 2002. « *Services manquants, pères manqués ? La conciliation travail-famille et son ancrage dans la réalité professionnelle et familiale des jeunes hommes* ». Mémoire de Maîtrise. Sainte-Foy : Université Laval, Sociologie. 143 p.

POLAND, Janet et Patricia M. MALMSTROM. 2000. *Jumeaux mode d'emploi*. Toronto : Éditions Marabout. 303 p.

PONS, Jean-Claude; CHARLEMAINE, Christine et Émile PAPIERNIK. 2000. *Les grossesses multiples*. Paris : Flammarion Médecine-Sciences. 311 p.

PRONOVOST, Gilles. 2005. *Temps sociaux et pratiques culturelles*. Collection temps libre culture. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université du Québec. 180 p.

PRONOVOST, Gilles. 2005a. *Les valeurs familiales et les rapports au temps*. Colloque « Regards sur les diversité des familles : Mieux comprendre pour mieux soutenir ». Organisé par le Conseil de la famille et de l'enfance du Québec. Montréal le 10 et 11 mai 2005.
(http://agora.qc.ca/colloque/cfe2005.nsf/Conferences/Les_valeurs_familiales_et_les_rapports_au_temps)

QUÉBEC, GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 2005. *Loi sur les normes du travail*. L.R.Q., chapitre N-1.1.. Québec : Éditeur officiel du Québec.

QUÉBEC, GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 2005. *Loi sur les accidents et les maladies professionnelles*. L.R.Q., chapitre A-3.001. Québec : Éditeur officiel du Québec.

RHNIMA, Abdelaziz. 2002. « *Évaluation de l'efficacité du soutien social dans un contexte de conflit travail-famille* ». Thèse de Doctorat. Montréal : Université de Montréal, École des relations industrielles. 595 p.

ROCHETTE, Maude. 1997. *Le travail, est-ce toujours la santé ? Document d'information sur la santé et la sécurité à l'intention des travailleuses*. Québec : Conseil du statut de la femme. 41 p.

ROYER, Nicole; PROVOST, Marc et Sylvain COUTU. 1998. *Concilier travail et vie familiale : Le stress ressenti par les parents d'enfants d'âge préscolaire*. Actes du 4^e Symposium québécois de recherche sur la famille : « Comprendre la famille (1997) ». Québec : Presses de l'Université du Québec. pp. 124-133.

RUHM, Christopher J.. 2003. « Incidences de l'emploi des parents et des congés parentaux sur la santé et sur le développement des enfants ». Dans : Tremblay, RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants*. Montréal, Québec : Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants. pp. 1-6.

(<http://www.excellence-jeunesenfants.ca/documents/RuhmFRxp.pdf>)

SAINT-JACQUES, Marie-Christine et Claudine PARENT. 2002. *La famille recomposée : Une famille composée sur un air différent*. Montréal : Éditions de l'Hôpital Sainte-Justine (CHU mère-enfant). 135 p.

SALVY, Claire. 1992. *Jumeaux de sexe différent*. Paris : L'Harmattan. 229 p.

SANDBANK, Audrey C. 1999. *Twin and triplet psychology, a professional guide to working with multiples*. New York : Éditions Routledge. 208 p.

SANDERS, Craig. 2001. *L'histoire des naissances multiples*. 7 p.

(http://www.twinstuff.com/homults_francais.html)

SANTÉ CANADA. 1998. *Famille et travail*. Système de promotion de la santé en milieu de travail. Institut de recherche sur la condition physique et le mode de vie au Canada. Canada : Santé Canada. 8 p.

SECRETARIAT À LA FAMILLE. 1994. *Travail-famille : Un tandem de cœur... ..et de raison. Guide destiné aux milieux de travail*. Québec : Ministère du Conseil exécutif. 95 p.

SOCIÉTÉ DES OBSTÉTRICIEUS ET GYNÉCOLOGUES DU CANADA (SOGC). 2003. « Diversité ». *Journal SOGC*, (décembre 2003), N° 140, p.1.

(http://www.sogc.org/guidelines/pdf/ps140_f.pdf)

ST-ONGE, Sylvie; RENAUD, Stéphane; GUÉRIN, Gilles et Émilie CAUSSIGNAC. 2002. « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille ». *Relations Industrielles*, vol.57, n° 3, pp. 491-516.

ST-ONGE, Sylvie et Gilles GUÉRIN. 1997. *Le conflit emploi-famille : validation du modèle causes-conséquences . GRH face à la crise : GRH en crise*. Montréal : Les Presses HEC, pp. 243-257.

ST-ONGE, Sylvie; GUÉRIN, Gilles; TROTTIER, Renée, HAINES, Victor et Manon SIMARD. 1994. « L'équilibre travail-famille : Un nouveau défi pour les organisations ». *Gestion , revue internationale de gestion*, Vol. 19, n° 2, (mai 1994), pp. 64-73.

TAYLOR, Christine. 1996. *Réaction des entreprises devant le coût croissant des soins de santé*. Ottawa : Le Conference Board du Canada.

TESSIER, Roger, BEAUDRY, Jean et Ginette J.SAVOIE. 1992. *Influence des facteurs psycho-sociaux associés au double statut des mères-travailleuses sur leur santé physique et leur bien-être psychologique*. Rapport final. Montréal : Université du Québec à Montréal. 128 p.

THÉRIAULT, Julie. 2002. *Les dispositions de conventions collectives et la conciliation travail-famille de 1980 à 1998*. Québec : Ministère du travail, Direction de la recherche et de l'évaluation. 24 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (sous la dir.). 2005. *De la Conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*. Collection études d'économie politique. Québec : Presses de l'université du Québec. 292 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2004. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec / Toulouse : Presses de l'Université du Québec / Octares. 355 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2004a. « Articulation emploi-famille et temps de travail : Les usages différenciés du temps chez les pères et les mères ». *Nouvelles pratiques sociales*, Vol. 16, n° 1, pp. 76-93.

TREMBLAT, Diane-Gabrielle (sous la dir.). 2004b. *Travail et société : Évolution et enjeux*. Québec : Presses de l'Université du Québec. 640 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2004c. *Économie du travail : Les réalités et les approches théoriques*. Montréal : Éditions Saint-Martin / Télé-université. 484 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2003. « Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses ? ». *Politiques sociales*, Bruxelles et Madrid, Vol. 63, n° 3-4, (automne 2003), pp. 70-86.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2003a. « La difficile articulation des temps sociaux : Concilier la vie familiale et la vie professionnelle ». *Interventions économiques*, n° 31, (juin 2003), 23 p. (<http://www.telug.quebec.ca/interventionseconomiques>)

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2003b. « Telework : A new mode of gendered segmentation ? Results from a study in Canada ». *Canadian Journal of Communication*, Vol. 28, n° 4, pp. 461-478.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2003c. *Articulation emploi-famille et temps de travail : L'offre de mesures de conciliation et les usages différenciés du temps chez les pères et les mères*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada n° 2003-16 sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Direction de la recherche, Télé-université. 25 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2003d. « Articulation emploi-famille et temps de travail ». *Recherches sur la famille, Bulletin de liaison du CDRFQ*, (hiver 2003), pp. 2-5.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2002. *Conciliation emploi-famille et temps de travail : De nouveaux enjeux sociétaux. Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques (1045 répondants)*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada, n° 2003-7 sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Direction de la recherche, Télé-université. 19 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2002a. *Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux : Les sources de difficultés et les perspectives de solution*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada n° 2005-5 sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Direction de la recherche, Télé-université. 23 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2002b. « Les femmes et le marché du travail au Québec et au Canada : Horaires et formes d'emploi atypiques d'articulation emploi-famille ». *Travail, genre et société*. Paris : L'Harmattan, n° 8, pp. 193-211.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2002c. « Le télétravail : Ses impacts sur l'organisation du travail et la conciliation emploi-famille ». *Recherches féministes*. Québec : Presses de l'Université Laval, Vol. 14, n° 2, pp. 53-83.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2001. *Le télétravail : Ses impacts sur l'organisation du travail des femmes et la conciliation emploi-famille*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada n° 2003-10 sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Direction de la recherche, Télé-université. 28 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2001a. *Le télétravail : Articuler qualité de vie et performance*. Rapport de recherche soumis au CEFRIO (mai 2001) dans le cadre du projet de recherche « Télétravail : Concilier performance et qualité de vie ». Montréal : Isabelle Quentin éditeur inc. 73 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Catherine VAILLANCOURT-LAFLAMME. 2002. *Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille : Les arbitrages entre revenu et temps dans le contexte économique actuel*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada n° 2003-6 sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Direction de la recherche, Télé-université. 26 p.

TREMBLAT, Diane-Gabrielle et Catherine VAILLANCOURT-LAFLAMME. 2001. *Articulation emploi-famille chez les employées de bureau et leurs conjoints : Résultats d'une enquête menée au Québec*. Rapport de recherche. Montréal : Direction de la recherche, Télé-université. 38 p. (Texte 2.1 disponible sur le site du cours RIN 2013 à l'adresse : <http://www.telug.quebec.ca/rin2013/bloc2texte1.pdf>).

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Charles-Henri AMHERDT. 2003. *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail : Observations et Analyse différenciée selon le sexe*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada n° 2003-8 sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Direction de la recherche, Télé-université. 37 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Charles-Henri AMHERDT. 2003a. *Articulation emploi-famille et temps de travail : Résultats de l'analyse statistique d'une enquête en ligne (comparaison SCFP et hors SCFP)*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada n° 2003-9 sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Direction de la recherche, Télé-université. 33 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Charles-Henri AMHERDT. 2002. *La vie en double : Obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi-famille chez les pères et les mères*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada n° 2003-11 sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Direction de la recherche, Télé-université. 104 p.

(Synthèse du rapport de recherche disponible sur le site du cours RIN 2013 (texte 2.3) à l'adresse : <http://www.telug.quebec.ca/rin2013/bloc2texte3.pdf>).

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Charles-Henri AMHERDT et Monique K. DE SÈVE . 2003. *La conciliation emploi-famille : Des mesures à développer dans les milieux de travail. Résultats d'enquête auprès de sept organisations rattachées au syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada n° 2005-05 sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Direction de la recherche, Télé-université. 155p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et David ROLLAND. 1998. *Gestion des ressources humaines : Typologies et comparaison internationales*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec. 415 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel VILLENEUVE. 2001. *Les congés parentaux et l'articulation emploi-famille : Les enjeux actuels au Canada au regard de l'Europe*. Note de recherche. Montréal : Direction de la recherche, Télé-université. 47 p.

(Texte 3.3 disponible sur le site du cours RIN 2013 à l'adresse : <http://www.telug.quebec.ca/rin2013/bloc3texte3.pdf>)

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel VILLENEUVE. 1998. *L'aménagement et la réduction du temps de travail : Les enjeux, les approches, les méthodes*. Sainte-Foy / Montréal : Télé-université / Éditions St-Martin. 362 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Lucie France DAGENAIS (sous la dir.). 2002. *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*. Collection études d'économie politique. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec. 302 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Monique K. De SÈVE. 2002. *La conciliation emploi-famille et le temps de travail : Analyse de cas dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada n° 2005-4 sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Direction de la recherche, Télé-Université. 223 p.

VALATX, Jean-Louis. 1988. « La privation du sommeil ». *Médecine et Hygiène*. (http://sommeil.univ-lyon1.fr/articles/valatx/mh_88/print.html)

VAN IJZENDOORN, Marinus. 2005. « Attachement à l'âge précoce (0-5 ans) et impacts sur le développement des jeunes enfants ». Dans : Tremblay, RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants*. Montréal, Québec : Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants. pp. 1-6.

VANDELAC, Louise, *Concilier travail et maternité : Une expression piégée ?* p. 73-90. Dans DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL. 1995. *Réconciliation famille-travail : Les enjeux de la recherche*. Actes du colloque, Section Études féministes, 62e Congrès de l'ACFAS 1994. Montréal : Institut de recherches et d'études féministes, UQAM. 181 p.

VANDELAC, Louise et France TISSOT. 1999. *Des congés d'abord à la charge des parents en emploi : Rapport de recherche sur les congés de maternité, de paternité, d'adoption et les congés parentaux*. Montréal : FTQ.

WALKER, MC. *et al.*. 2004. « Adverse maternal outcomes in multifetal pregnancies » . *BJOG*, N° 11, pp. 1294-1296.

WRIGHT, Lawrence. 1998. *Les jumeaux et leur jumeau : Les mystères de l'identité humaine*. Paris : Odile Jacob. 214 p.

ZAZZO, René. 2003. *Le paradoxe des jumeaux*. Paris : Éditions Stock. 244 p.

ZAZZO, René. 1986 (2^e édition). *Les jumeaux, le couple et la personne*. Collection Quadrige. Paris : Presses universitaires de France. 557 p.

ZELKOWITZ, Phyllis. 2004. « Prématurité et impact sur le développement psychosocial et émotif des enfants ». Dans : Tremblay, RE, Barr RG, Peters RDeV, eds. *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants*. Montréal, Québec : Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants. pp. 1-6.
(<http://www.excellence-jeunesenfants.ca/documents/ZelkowitzFRxp.pdf>)

ZUKEWICK, Nancy. 2003. *Le travail, la condition parentale et le manque de temps*. Document de recherche : Emploi du temps et transitions au cours de la vie. Ottawa : Statistique Canada, Division de la statistique sociale, du logement et des famille, N° 89-584-MIF au catalogue, 1998, N° 1.

DOCUMENTS ÉLECTRONIQUES

AGENCE DU REVENU DU CANADA

⇒ *Prestations pour enfants et familles*

<http://www.cra-arc.gc.ca/benefits/menu-f.html>

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CCHST)

<http://www.cchst.ca>

CENTRE D'EXCELLENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT DES JEUNES ENFANTS

<http://www.excellence-earlychildhood.ca>

CLEISS

⇒ *Le régime français de sécurité sociale (les prestations familiales)*

http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france3.html

⇒ *Les régimes locaux de sécurité sociale*

<http://www.cleiss.fr/docs/regimes/index.html>

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, QUÉBEC (CNT)

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/>

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL, QUÉBEC

<http://www.crt.gouv.qc.ca>

CONSEIL DE DÉVELOPPEMENT DE LA RECHERCHE SUR LA FAMILLE DU QUÉBEC (CDRFQ)

<http://www.uqtr.uquebec.ca/cdrfq/>

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE, QUÉBEC (CFE)

<http://www.cfe.gouv.qc.ca>

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, QUÉBEC (CSF)

<http://www.csf.gouv.qc.ca>

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AU CANADA (DRHC) :
ÉTUDES CLÉS (Conciliation travail-vie)

⇒ *Vers un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle- Que font les autres pays ?*

⇒ *Conciliation travail-vie au Canada*

⇒ *Témoignages canadiens : À la recherche de la conciliation travail-vie personnelle*

⇒ *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*

⇒ *Les garderies en milieu de travail au Canada-2001*

⇒ *Travail, familles et collectivité : questions clés et orientations pour la recherche à venir*

⇒ *Recueil travail-vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*

⇒ *Work-life balance in the New Millenium : Where are we ? Where do we need to go ?*
http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=/fr/pt/psait/ctv/15etudes_cles.shtml&hs=wn

⇒ *Les dispositions favorisant la conciliation la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/pdf/workfamily_fr.pdf

ENFANTS ET FAMILLE CANADA

⇒ *L'équilibre entre le travail et la famille*

http://www.cfc-efc.ca/docs/cccf/rs061_fr.htm

FAMILIS

<http://www.familis.org>

FAMILLES EN MOUVANCES ET DYNAMIQUES INTERGÉNÉRATIONNELLES

<http://partenariat-familles.inrs-ucs.quebec.ca>

FONDS QUÉBÉCOIS DE LA RECHERCHE SUR LA SOCIÉTÉ ET LA CULTURE (FQRSC)

<http://www.fqrsc.gouv.qc.ca/>

GROUPEMENT DE PÉDIATRES STRASBOURGEOIS

<http://www.pediatres.online.fr/jumeaux.htm>

INFOBEST

⇒ *Le congé de maternité : durée, prestations touchées, interdiction de travailler*

http://www.infobest.org/FR/SERVICES_FR/MATERNITE/maternite4.html

INRS-URBANISATION, CULTURE ET SOCIÉTÉ

<http://www.inrs-ucs.quebec.ca/>

INSTITUT CANADIEN DE RECHERCHES SUR LES FEMMES

http://www.criaw-icref.ca/index_f.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE QUÉBEC (ISQ)

<http://www.stat.gouv.qc.ca>

INSTITUT DE RECHERCHE EN POLITIQUES PUBLIQUES

<http://www.irpp.org/fr/index.htm>

INSTITUT DE RECHERCHES ET D'ÉTUDES FÉMINISTES

<http://www.unites.uqam.ca/iref/>

INSTITUT VANIER DE LA FAMILLE

<http://www.vifamily.ca/>

JUMEAUX ET PLUS, L'ASSOCIATION

http://www.jumeaux-et-plus.asso.fr/FR/som_site.htm

L'ASSOCIATION DES PARENTS DE JUMEAUX ET PLUS DE LA RÉGION DE QUÉBEC INC. (APJQ)

<http://www.apjq.net>

L'ASSOCIATION DE PARENTS DE JUMEAUX ET DE TRIPLÉS DE MONTRÉAL INC. (APJTM)

<http://www.apjtm.com>

LA COALITION D'OTTAWA POUR LA PRÉVENTION DE L'INSUFFISANCE DE POIDS À LA NAISSANCE.

<http://www.successby6ottawa.ca/lbwfpn/francais/index.html>

LA FAMILLE EN EUROPE

⇒ *Les politiques familiales en Europe*

http://www.uniondesfamilles.org/politique_familiale_etrangere.htm

LA PROTECTION SOCIALE EN FRANCE

<http://www.caf.fr/>

LA SEMAINE QUÉBÉCOISE DES FAMILLES

<http://www.sqf.qc.ca>

LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PÉDIATRIE

<http://www.cps.ca/francais/index.htm>

LA SOCIÉTÉ DES OBSTÉTRICIENS ET GYNÉCOLOGUES DU CANADA (SOGC)

⇒ *Naissances multiples*

http://www.sogc.org/health/pregnancy-multiple_f.asp#babies

LE RÉSEAU CANADIEN POUR LA SANTÉ DES FEMMES

<http://www.cwhn.ca/indexfr.html>

MINISTÈRE DE LA FAMILLE, ÂNÉS ET CONDITION FÉMININE (MFACF)

⇒ *Guide des programmes et services gouvernementaux pour les familles et les enfants*

<http://www.mfacf.gouv.qc.ca/>

⇒ *Famille : Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*
<http://www.mfacf.gouv.qc.ca/thematiques/famille/conciliation-travail-famille/document-consultation/index.asp>

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (MESS)
<http://www.mess.gouv.qc.ca>

MINISTÈRE DU TRAVAIL , QUÉBEC

⇒ *La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale : Quelques exemples de dispositions de convention collective en vigueur*

http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/conciliation_travail_famille/CTF.pdf

⇒ *Portrait statistique des conventions collectives analysées en 2003 au Québec*

<http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/Portraitstatistiquecc2003.pdf>

⇒ *Les dispositions de conventions collectives et la conciliation travail-famille de 1980 à 1998*

http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/conciliation_travail_famille/dispo_cc.pdf

NAISSANCES MULTIPLES CANADA

<http://www.multiplebirthscanada.org>

PARENTS DE MULTIPLES

<http://multiples.free.fr>

RECHERCHE SUR LES POLITIQUES

<http://www.recherchepolitique.gc.ca>

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC

<http://www.rrq.gouv.qc.ca>

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

<http://www.rqap.gouv.qc.ca/index.asp>

REGROUPEMENT INTER-ORGANISMES POUR UNE POLITIQUE FAMILIALE
 AU QUÉBEC

<http://www.familis.org/riopfq/>

RÉSEAUX CANADIENS DE RECHERCHE EN POLITIQUES PUBLIQUES

<http://www.cprn.com>

SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX QUÉBEC

⇒ *Accouchements et naissances*

<http://206.167.52.1/fr/statisti/accounais.nsf>

SCHNEIDER, DANIEL K.

⇒ *Balises de méthodologie pour la recherche en sciences sociales :*

- *Module IV : Planification de la recherche et rédaction du mémoire*
- *Module VI : Les méthodes qualitatives*

<http://tecfa.unige.ch/guides/methodo/IDHEAP/>

STATISTIQUE CANADA

<http://www.statcan.ca>

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE

⇒ *Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir*

<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/>

⇒ *Conciliation emploi-famille et temps de travail*

(*Ensemble de textes disponibles sur le site du cours RIN 2013 de la Télé-université*)

<http://www.teluq.quebec.ca>

DOCUMENTS VISUELS

VINCENT, Michel. 2003. *Les politiques familiales*. Réalisation : Jean-Claude Le Floch. Montréal : Un reportage d'Enjeux. Vidéo, son, couleur.

(<http://www.radio-Canada.ca/nouvelles/dossiers/polit-fam/index.html>)

ANNEXES

ANNEXE A
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche

NAISSANCE MULTIPLE : IMPACTS SUR LA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE DE LA FEMME ET DE SON CONJOINT

Nom de l'étudiante chercheuse : Colette Michaud

Nom du directeur de recherche : Gilles Couture

Le formulaire de consentement qui vous a été remis n'est qu'un élément de la méthode de prise de décision éclairée qui a pour but de vous donner une idée générale de la nature de la recherche et ce qu'entraîne votre participation. N'hésitez jamais à demander plus de détails ou de renseignements. Veuillez prendre le temps de lire soigneusement ce qui suit et de bien comprendre toutes les informations.

Buts de la recherche

Sous le thème de la conciliation famille-travail, il s'agit d'analyser, d'évaluer et de mesurer le plus objectivement possible l'impact (effets et conséquences) d'une naissance multiple sur la trajectoire professionnelle de la femme et de son conjoint. Les dispositions, programmes, mesures et politiques des principaux acteurs concernés (l'État et les milieux de travail) sont-ils adaptés ou encore, répondent-ils adéquatement aux besoins spécifiques des personnes ayant vécu une naissance multiple ? Il s'agit d'une recherche à caractère exploratoire fondée sur une approche qualitative ayant pour objectif d'amorcer une réflexion sur les particularités rencontrées et vécues par ces familles.

Volets spécifiques

Dans le contexte de la conciliation famille-travail, le projet permettra dans un premier temps, de mettre en évidence les particularités, les besoins et les nécessités spécifiques reliés à une naissance multiple (jumeaux, triplés ou quadruplés).

Ensuite, dans un deuxième temps, la recherche permettra de répertorier l'ensemble des mesures, politiques et programmes gouvernementaux ainsi que ceux prévus et en vigueur dans les milieux de travail (formels et informels) qui s'adressent aux personnes qui ont des enfants afin de faciliter la conciliation famille-travail; plus particulièrement de mettre en exergue les mesures et programmes qui s'adressent spécifiquement aux parents de naissances multiples.

Finalement, le projet prévoit une description et une analyse des facteurs (personnels ou familiaux, liés au travail et à son environnement) facilitants et/ou non-facilitants la conciliation famille-travail et ce, en relation avec les besoins et les attentes des parents de multiples par rapport à l'intégration et/ou la concertation avec les exigences des milieux de travail.

Clientèle visée

Mères et pères de multiples (jumeaux, triplés et quadruplés).

Résultat attendus

Permet d'avoir une meilleure connaissance et une compréhension beaucoup mieux éclairée concernant l'impact (effets et conséquences) d'une naissance multiple sur la trajectoire professionnelle de la femme et de son conjoint. De pouvoir faire un parallèle entre ce qui est en place, du point de vue des mesures, programmes et pratiques en vigueur par l'État et les milieux de travail, et ce qui serait nécessaire ou approprié afin d'adapter adéquatement l'arrimage entre ces deux sphères (famille/travail). La recherche fera l'objet d'une publication et sera accessible au public. Une synthèse des informations recueillies avec conclusion générale sera distribuée à chaque participant.

Déroulement de la recherche (méthode, temps et lieu)

Dans un premier temps, un questionnaire sera remis pour la collecte des données socio-démographiques. Ensuite, la cueillette d'informations se fera par entretien individuel s'appuyant sur un questionnaire semi-structuré. Le lieu de la rencontre sera déterminé à la convenance du participant. Il y aura enregistrement de l'entretien avec accord explicite du participant. La durée de l'entretien est d'une durée maximale de 1h30. La participation est sous forme volontaire sans aucune rétribution. Cependant, les déplacements pour la tenue des entretiens sont sous la responsabilité financière de l'étudiante (s'il y a lieu).

Participation et retrait

La participation à cette étude est entièrement volontaire. Le participant est par conséquent tout à fait libre d'accepter ou de refuser d'y contribuer en totalité ou en partie (ex. ne pas vouloir répondre à certaines questions). Dans le cas où il accepte, le participant est également libre, à tout moment, de mettre fin à sa participation, et ce, sur simple avis verbal sans donner d'explication.

Confidentialité des données recueillies

Seule l'étudiante et le directeur de recherche ci-haut mentionnés, auront accès aux renseignements recueillis et à l'identité des participants à la recherche. L'anonymat sera protégé par l'accès contrôlé aux données (noms des participants et informations recueillies par l'intermédiaire du questionnaire et des bandes sonores). De plus, un engagement formel de la part de l'étudiante sera donné concernant le respect des règles de confidentialité. Les questionnaires seront détruits immédiatement après la compilation des données socio-démographiques de l'ensemble des participants. Les enregistrements sur bandes sonores ainsi que les compilations sur disquette pour l'analyse, l'évaluation et l'interprétation des résultats seront conservés selon le délai le plus court : jusqu'au dépôt final avec acceptation formelle du mémoire ou encore, 1 an après l'entretien.

Durée estimée du projet

9 mois, de septembre 2004 à mai 2005

Votre signature atteste que vous avez clairement compris les renseignements concernant votre participation au projet de recherche et indique que vous acceptez d'y participer. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps de l'étude. Votre participation devant être aussi éclairée que votre décision initiale, vous devez en connaître tous les tenants et aboutissants au cours du déroulement de la recherche. En conséquence, vous ne devez jamais hésiter à demander des éclaircissements ou de nouveaux renseignements au cours du projet. Pour tout renseignement sur le projet de recherche, veuillez communiquer avec :

Colette Michaud
Nom de l'étudiante chercheure

(418) xxx-xxxx
numéro de téléphone

Nom du participant (e)

Signature

Date

Nom de l'étudiante chercheure

Signature

Date

ANNEXE B
QUESTIONNAIRE

QUESTIONNAIRE

SECTION 1 : LA PERSONNE

LES CARACTÉRISTIQUES DU RÉPONDANT

1. Quel est votre sexe ?

Féminin

Masculin

2. Quelle est votre catégorie d'âge ?

18-24 ans

25-34 ans

35-44 ans

45 ans et +

3. Vous êtes parents de :

Jumeaux

Triplés

Quadruplés

Autre (comprend les enfants de naissance unique) _____

4. Dans quelle catégorie se situe votre revenu annuel brut : personnel et familial ?

| Revenu | Personnel | Familial |
|-----------------------|-----------|----------|
| Moins de 25 000 \$ | | |
| 25 000 \$ à 39 999 \$ | | |
| 40 000 \$ à 59 999 \$ | | |
| 60 000 \$ à 79 999 \$ | | |
| 80 000 \$ à 99 999 \$ | | |
| 100 000 \$ et plus | | |

| |
|-------------------------------|
| SECTION 2 : LA FAMILLE |
|-------------------------------|

LES CARATÉRISTIQUES DE LA FAMILLE

1. Quelle est votre situation familiale ?

- Famille monoparentale
- Famille biparentale
- Famille reconstituée
- Autre

2. Quelles sont vos responsabilités familiales ?

| Âge enfant(s) | Nombre |
|--|--------|
| Enfant (s) âgé (s) de moins de 2 ans | |
| Enfant (s) âgé (s) de 2 à moins de 3 ans | |
| Enfant (s) âgé (s) de 3 à 5 ans | |
| Enfant (s) âgé (s) de 6 à 15 ans | |
| Enfant (s) âgé (s) de plus de 15 ans | |

3. Votre conjoint (e) a-t-il (elle) un emploi ?

- Oui
- Non

4. En moyenne, combien d'heures par semaine votre conjoint (e) consacre-t-il (elle) à son emploi ?

- Moins de 20 heures / semaine
- 20 à 35 heures / semaine
- 36 à 45 heures / semaine
- 46 heures et + / semaine

5. Considérez-vous qu'il existe un « *partage équitable* »¹ entre vous et votre conjoint (e) concernant les tâches domestiques et parentales ?

Oui

Non

Pourquoi ? (Motifs, raisons, causes, etc.)

SECTION 3 : LE TRAVAIL

LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

1. Quel est votre statut d'emploi ?

| Statut d'emploi | |
|-------------------------|--|
| Temps plein | |
| Temps partiel | |
| Contractuel | |
| Sur appel | |
| Saisonnier, spécifiez : | |
| Autonome, spécifiez : | |
| Autre, spécifiez : | |

2. Êtes-vous régis par une convention collective?

Oui

Non

¹ On entend ici le partage réel et concret (proportion de chacun) concernant les tâches domestiques (travaux ménagers, préparation des repas, lessive, faire les courses, etc.) et les responsabilités parentales (soins aux enfants, leçons et devoirs, visite pédiatre, vaccins, activités, etc.).

3. En moyenne, combien d'heures par semaine consacrez-vous à votre emploi ?

- Moins de 20 heures / semaine
- 20 à 35 heures / semaine
- 36 à 45 heures / semaine
- 46 heures et + / semaine

4. Quelle (s) est (sont) votre (vos) forme (s) d'horaire de travail (plusieurs réponses peuvent s'appliquer simultanément) ?

| Formes d'horaire de travail | |
|-------------------------------|--|
| Jour | |
| Soir | |
| Nuit | |
| Fin de semaine | |
| Horaire brisé | |
| Horaire flexible / variable | |
| Horaire comprimé | |
| Rotation, précisez la forme : | |
| Autre, précifiez : | |

LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

1. Dans la liste énumérée ci-dessous, lesquelles des pratiques formelles (clairement définies et écrites, connues de tous) ou informelles (selon la situation, gestion du « *cas par cas* ») de conciliation famille-travail* existent dans votre milieu de travail.

Cochez les cases appropriées en mentionnant s'il s'agit d'une pratique formelle ou informelle.

| Pratiques (mesures) de conciliation famille-travail en vigueur au sein de mon organisation : | Formelle | Informelle |
|--|----------|------------|
| Horaire flexible / variable | | |
| Horaire comprimé volontaire (ex. : semaine de 4 jours) | | |
| Travail à temps partiel volontaire | | |
| Travail partagé volontaire (ex. : 2 employés / 1 poste) | | |
| Travail à domicile | | |
| Services de garderie (préscolaire) ou garde à l'enfance | | |
| Aide financière pour les frais de garde | | |
| Compléments de salaire et de congés à la naissance ou à l'adoption (autres que ceux prévus légalement) | | |
| Congés pour raisons personnelles | | |
| Programmes d'aide aux employés | | |
| Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales | | |
| Autres, spécifiez : | | |

2. Selon vous, quelles pratiques (mesures) autres que celles cochées ci-dessus, s'il y a lieu, pourrait mettre en place votre organisation pour favoriser la conciliation famille-travail* ?

* L'expression « **conciliation famille-travail** » sert à qualifier les politiques publiques (congés maternité et parentaux, soutiens financiers, services de garde) ainsi que les politiques du travail (lois et règlements, conventions collectives, aménagement des temps de travail) qui visent à aider les parents à articuler le monde du travail avec celui de la famille.

3. Actuellement, dans votre milieu de travail, y a-t-il des pratiques ou mesures (formelles et / ou informelles) qui sont mises en place spécifiquement pour vous les parents de naissance multiple afin de vous aider à concilier vos obligations professionnelles et vos obligations personnelles / familiales ?

Oui

Non

Si oui, lesquelles ?

Si non, selon vous, pourquoi ?

ANNEXE C

**QUESTIONS ET GRILLE
D'ENTREVUE**

QUESTIONS ENTRETIEN

- 1- AVANT votre grossesse/naissance multiple, quels étaient vos buts et objectifs de carrière ?

Quels étaient vos projets professionnels ?

Qu'est-ce qui était important pour vous au point vue professionnel ?

À court, moyen et à long terme ?

(Travail temps plein, stabilité et sécurité d'emploi, promotion, progression de carrière au sein de l'entreprise, mutation, objectifs financiers, conditions d'emploi avantageuses, projet d'entreprise, voyager)

- 2- APRÈS la naissance de vos multiples, y a-t-il eu des modifications et/ou changements d'apportés en regard à vos but et objectifs de carrière ?

Y a-t-il eu révision concernant vos projets professionnels ?

Bref, quel a été l'impact de cette naissance sur votre vie professionnelle ?

À court, moyen et à long terme ?

(Travail temps plein vers du travail à temps partiel, changement d'horaire de travail, changement de poste, changement d'employeur, refus de promotion ou de mutation, travail à domicile, quitter le marché du travail, retour aux études, réorientation de carrière)

- 3- **Quels étaient les politiques et/ou programmes gouvernementaux qui vous ont aidé et supporté pendant la grossesse et après la naissance de vos multiples durant la période nourrisson (0 - 24 mois) ?**

Avez-vous bénéficié d'une aide financière ?

D'une aide matérielle? D'une aide familiale/domestique ?

D'un support moral et/ou psychologique ?

Si oui : Lesquels ? Les modalités ? La fréquence ? La durée ? Le coût ?

(Loi sur les Normes du travail, retrait préventif CSST, prestations maladie ainsi que congés maternité et parental du programme fédéral de l'assurance-emploi, allocation maternité PRALMA, supplément financier grossesse et/ou allaitement, allocation versée à la naissance selon le rang, subvention versée à la naissance pour des multiples, allocations familiales RRQ, prestations fiscales pour enfants, crédits fiscaux, CLSC, associations et / ou regroupements d'aide, CPE)

Si non : Quel a été l'impact de cette absence ou insuffisance d'aide/support des politiques et/ou programmes gouvernementaux sur votre vie professionnelle, personnelle et familiale ?

(Difficultés financières, endettement, recours à la famille élargie, embauche d'une aide familiale/domestique, temps supplémentaire et/ou suppression des congés du conjoint pour compenser la perte financière, retour hâtif au travail après l'accouchement, manque de temps, absence de qualité de vie, stress, fatigue, problèmes de santé, conflits familiaux)

4- Quelles étaient les pratiques, politiques et/ou dispositions en vigueur dans votre milieu de travail qui ont eu pour effets de vous aider et de vous supporter pendant la grossesse et après la naissance de vos multiples durant la période nourrisson (0 - 24 mois) ?

Avez-vous bénéficié de congés ?

Avez-vous bénéficié de droits parentaux ?

Si oui : Lesquels ? L'accessibilité ? La durée ? Rémunérés ? Le coût ?

(Travail temps partiel volontaire, affectation temporaire à un autre poste, horaire de travail modifiée, fonctions/responsabilités de travail modifiées, travail à domicile, congé médical avec assurance-salaire, congés payés pour suivi médical de grossesse, congé maternité payé selon convention collective, congés pour obligations/responsabilités parentales, congés parentaux sans traitement ou congé partiel sans traitement, assurance-maladie, garderie en milieu de travail ou à proximité, services de nettoyeur/traiteur sur place ou à proximité, culture d'entreprise ouverte et souple)

Si non : Quel a été l'impact de cette absence ou insuffisance d'aide/support des pratiques, politiques et/ou dispositions de votre milieu de travail sur votre vie professionnelle, personnelle et familiale ?

(Difficultés financières, endettement, recours à la famille élargie, embauche d'une aide familiale/domestique, temps supplémentaire et/ou suppression des congés du conjoint pour compenser la perte financière, retour hâtif au travail après l'accouchement, absences/retards au travail, baisse de rendement et d'efficacité au travail, baisse de la satisfaction/motivation au travail, perte d'emploi, quitte emploi : changement de poste, d'employeur ou quitter le marché du travail, manque de temps, absence de qualité de vie, stress, fatigue, problèmes de santé, révision des projets familiaux, conflits familiaux)

5- Actuellement, vous arrive-t-il d'avoir de la difficulté à concilier vos obligations professionnelles et vos obligations personnelles/familiales ?

Si oui :

• **Quelles caractéristiques ou exigences de votre milieu de travail rendent difficile cette conciliation famille-travail ?**

(nature de l'entreprise : activités saisonnières ou périodes de pointe, taille de l'entreprise, le % d'employés de sexe masculin dans l'entreprise, horaires de travail, surcharge de travail, climat/relations de travail, absence de structures formelles, culture de l'entreprise, manque de compréhension et/ou souplesse de la part du (des) dirigeant (s), temps de déplacements, voyages fréquents)

• **Quelles situations familiales ou personnelles rendent difficile cette conciliation famille-travail ?**

(enfants en bas âge, nombre d'enfants, enfants malades, soins à un parent en perte d'autonomie et/ou malade, horaire/exigences de travail du conjoint ou de la conjointe, partage des tâches familiales entre les deux conjoints, garde partagée des enfants, famille monoparentale, famille reconstituée, budget familial restreint/manque de ressources financières, accès et horaires des services de garde, calendrier scolaire : horaires des classes, congés pédagogiques, congés flottants, distance considérable entre la résidence et le lieu de travail)

Si non : Pourquoi ? Motifs et/ou raisons ?

(Conjoint(e) à la maison : temporaire ? choix personnel ? sans emploi? absence ou insuffisance de services ?, solutions/stratégies prises avec le (la) conjoint (e) ou la famille pour concilier les deux : horaires de travail différents et/ou adaptés, aide/support de la famille concernant tâches parentales/domestiques des enfants, embauche d'une aide familiale/domestique, pratiques en place dans le milieu de travail qui facilitent la CFT)

6- Selon vous , est-ce que les dirigeants de votre organisation ont un rôle à jouer ou encore, une responsabilité à assumer concernant la conciliation famille-travail ?

Si oui : Lequel ? Laquelle ?

(Flexibilité/souplesse dans l'organisation et dans l'aménagement du travail, présence d'une personne dédiée à la gestion de la CFT, formation adéquate des gestionnaires de 1^{er} niveau, mise en place de mesures facilitantes de CFT, penser « famille », attitude compréhensive et conciliante, ouverture, transparence, éthique, équité)

Si non : Pourquoi ?

(La CFT est une affaire personnelle/familiale, la vie de famille ne doit pas empiéter sur la vie au travail)

- 7- Selon vous, est-ce que le gouvernement à un rôle à jouer ou encore, une responsabilité à assumer concernant la conciliation famille-travail ?

Si oui : Lequel ? Laquelle ?

(Donner l'exemple en tant qu'employeur, législation et réglementation concernant la CFT, soutien financier/fiscal et technique aux employeurs et aux travailleurs/parents, information et sensibilisation sur l'importance de la CFT, information/référence sur les sources documentaires traitant de la CFT, diffusion/promotion d'exemples gagnants de CFT, développement d'outils de références, valorisation/reconnaissance de la famille)

Si non : Pourquoi ?

(Il s'agit de la vie privée des gens, relève de la responsabilité des travailleurs et des employeurs, nombre suffisant de programmes/politiques qui s'adressent à la famille)

- 8- Selon vous, les politiques publiques liées à la famille (congés parentaux, soutiens financiers, services de gardes, milieu scolaire, municipalité, MSSS) et les politiques du travail (lois/règlements, conventions collectives) sont-elles adaptées à la réalité et aux spécificités d'une naissance multiple ?

Si oui : Pourquoi ?

Si non :

- Pourquoi ces politiques ne répondent-elles pas à la réalité et aux spécificités d'une naissance multiple ?

(Ne tient pas compte de la simultanéité des charges économiques/financières, émotives, éducatives que suscitent plusieurs enfants du même âge, services de garde : accès, services et horaire trop limités/non adaptés, municipalité : parcs/installations/services récréatifs pour les jeunes, surveillants/animateurs durant les congés scolaires, camps de jour pour la période estivale, MSSS : services de répit-dépannage, aide à domicile, support/référence ressources spécialisées, bons d'achats préparations lactées/couches/matériel de base)

- Quelles solutions personnelles (stratégies/moyens) avez-vous développées ou encore, utilisez-vous pour y remédier ou compenser ?

(Recours à la famille élargie, embauche d'une aide familiale/domestique, recours aux mets préparés pour les lunchs et les repas, repas au restaurant, emprunt bancaire, réorganisation du budget familial, temps supplémentaire et/ou suppression des congés pour le conjoint, réorganisation de l'horaire de travail, réaménagement du travail, absences/retards au travail, congés sans traitement, réduction du nombre d'heures travaillées/semaine, refus mutation/promotion, retrait du marché du travail)

GRILLE D'ENTREVUE

SUJET : _____

| AVANT | APRÈS |
|-------|-------|
| | |

| PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Grossesse / 24 mois : | Impact : |
| LNT | Difficultés financières |
| CSST | Endettement |
| AE Maladie: Maternité : Parental : | Recours à la famille |
| PRALMA | Embauche aide familiale / domestique |
| SUPPLÉMENT Grossesse : Allaitement : | Rat hâtif |
| ALLOCATION NAISSANCE | TP / 0 congés conjoint |
| SUBVENTION NAISSANCE | Manque temps |
| RRQ | Absence de qualité de vie |
| PFE | Problème de santé |
| CLSC | Stress |
| CPE | Fatigue |
| ASSOCIATIONS CRÉDITS FISCAUX | Conflits familiaux |

| PRATIQUES / POLITIQUES DANS MILIEU DE TRAVAIL | |
|--|--------------------------------------|
| Grossesse / 24 mois : | Impact : |
| CONGÉS | Difficultés financières |
| | Endettement |
| | Recours à la famille |
| DROITS PARENRAUX | Embauche aide familiale / domestique |
| | Rat hâtif |
| | TP / 0 congés conjoint |
| | Absences / retards |
| FLEXIBILITÉ HORAIRE / POSTE | Baisse de rendement / motivation |
| | Perte emploi |
| | Quitte emploi : Autre poste : |
| | Autre employeur : |
| | Quitter le marché : |
| ASSURANCE SALAIRE / MALADIE | Manque de temps |
| | Absence de qualité de vie |
| | Problèmes de santé |
| SERVICES / FACILITER | Fatigue |
| | Stress |
| | Révision projets familiaux |
| GESTION « CAS PAR CAS » | Conflits familiaux |
| | Autres |

| CONCILIATION FAMILLE – TRAVAIL | |
|--|---|
| OUI | NON |
| Caractéristiques / exigences du milieu de travail : | Pourquoi ? Motifs / raisons : |
| Nature de l'entreprise | Conjoint (e) à la maison |
| % hommes | |
| Horaires de travail | |
| Surcharge de travail | Solutions / stratégies seul : |
| Climat / relations de travail | avec conjoint (e) : |
| Absence de structures formelles | avec famille : |
| Culture de l'entreprise | |
| 0 compréhension | Aide famille |
| Temps de déplacements | |
| Voyages fréquents | |
| Situations familiales / personnelles : | |
| Nombre et âge enfants | Embauche aide familiale / domestique |
| Horaire du conjoint (e) | |
| Partage des tâches familiales | |
| Famille mono : reconstituée : | Pratiques en place dans milieu de travail |
| Garde partagée | |
| Budget familial restreint | |
| Accès et horaire garderie et école | |
| Temps de déplacements (M / T) | |

| RÔLE / RESPONSABILITÉ DIRIGEANTS / GOUVERNEMENT | |
|--|----------------------------------|
| Oui : Lequel ? Laquelle ? | Oui : Lequel ? Laquelle ? |
| Non : Pourquoi ? | Non : Pourquoi ? |

| POLITIQUES PUBLIQUES / POLITIQUES DU TRAVAIL | |
|---|------------------------------------|
| Pourquoi ? | Solutions personnelles : |
| SIMULTANÉITÉ DES CHARGES !!! (congés parentaux, soutiens financiers) | Recours à la famille |
| SERVICES DE GARDE (accès / horaire) | Embauche aide familiale/domestique |
| MUNICIPALITÉ (Parcs/services/animateurs/camps) | Mets préparés (achat ou réserve) |
| MSSS (Aide domicile, répit-dépannage, lait + couches, service de référence) | Emprunt bancaire |
| | Réorganisation du budget familiale |
| | TP / 0 congés conjoint |
| | Réorganisation horaire + poste |
| | Absences / retards T |
| | Congés sans traitement |
| | Refus mutation / promotion |
| | Retrait du marché du travail |

ANNEXE D

**DÉCLARATION DES DROITS
ET CHARTE DES BESOINS
DES JUMEAUX ET MULTIPLÉS**

ANNEXE D

DÉCLARATION DES DROITS ET CHARTE DES BESOINS DES JUMEAUX ET MULTIPLÉS¹

Le texte qui suit a été édicté par l'Association Internationale des Études Gémellaires en mai 1995.

DÉCLARATION DES DROITS

Attendu que les mythes et superstitions concernant les origines de multiplés ont entraîné dans certains pays l'aval culturel du bannissement et/ou de l'infanticide de ces enfants,

- I. les multiplés et leurs familles ont droit à une totale protection légale contre n'importe quel type de discrimination.**

Attendu que la conception et les soins de multiplés augmentent les risques psychosociaux et de santé pour leurs familles et que les inducteurs de l'ovulation et les traitements par procréation assistée accroissent le risque de grossesse multifoetale,

- II. les couples désirant planifier la constitution de leur famille et ceux dont l'état nécessite le traitement d'une infertilité, ont droit à une information concernant les facteurs qui favorisent la conception de multiplés et au choix éventuel en faveur d'une réduction sélective d'une grossesse multiple de haut rang.**

Attendu que la zygotie de multiplés de même sexe ne peut pas être déterminé avec sûreté au travers de leur apparence et que

- 1) l'héritabilité de la tendance à la dizygotie (deux ovules) correspond à un taux accru de conceptions multiples,
- 2) la similitude génétique et biologique des jumeaux monozygotiques (un ovule) influence profondément leur développement,
- 3) les multiplés monozygotiques sont des donneurs privilégiés de sang et d'organes pour leur co-multiplés,
- 4) la disponibilité du placenta et des conditions idéales de détermination de la zygotie sont réunies à la naissance,

¹ Source : Fernand Leroy, *Les jumeaux dans tous leurs états*, Éditions : DeBoeck Université, pp.287-292. Texte intégral de la Déclaration , version anglaise (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.ists.qimr.edu.au/Rights.html>.

- III. **A) les parents sont en droit d'attendre un enregistrement précis du type de placentation et de la zygote de multiples de même sexe, dès leur naissance.**
B) plus âgés, les multiples de même sexe, mais de zygote indéterminée, sont en droit de demander une détermination précise de leur zygote.

Attendu qu'au cours de la seconde guerre mondiale des jumeaux ont été incarcérés dans des camps de concentration nazis et soumis à des expériences pathogènes et léthales,

- IV. **toute recherche impliquant des multiples doit être subordonnée au consentement éclairé de ceux-ci et/ou de leurs parents et doit se conformer aux codes internationaux qui fixent les règles d'éthique en matière d'expérimentation humaine.**

Attendu que l'ignorance et les opinions fausses concernant les multiples et leur naissance accroissent le risque de diagnostic erroné et/ou de traitement inapproprié,

- V. **les multiples et leurs parents ont droit à des soins prodigués par des professionnels bien au fait des particularités des grossesses multiples et des besoins spéciaux des enfants qui en résultent.**

CHARTRE DES BESOINS

Résumé : Les jumeaux et multiples de plus haut rang sont uniques en termes de conception, gestation, naissance, risque de santé, impact familial, conditions environnementales du développement et processus d'individualisation. C'est pourquoi, aux fins de leur assurer un développement optimal, les multiples et leurs familles doivent avoir accès à des soins de santé et à des services sociaux et éducatifs qui tiennent compte de leurs différences d'avec les enfants singuliers.

Attendu que les jumeaux et multiples de plus haut rang courent le risque d'un faible poids de naissance (< 2.500 gr.) et de handicaps ou de décès liés à un très petit poids (< 1.500 gr.),

- I. **les femmes enceintes de multiples requièrent :**
- A) une information éducative concernant la prévention et les symptômes du travail d'accouchement prématuré**
B) des ressources et des soins prénatals visant à éviter l'accouchement prématuré et incluant :

1. **un diagnostic de grossesse multiple établi idéalement avant le 5^{ème} mois, qui sera communiqué avec tact et en respectant la sensibilité des parents**
2. **des conseils et des ressources diététiques en accord avec une augmentation de poids adéquate**
3. **des soins obstétricaux adaptés à l'accouchement de multiples**

et lorsque l'état de santé de la mère ou les circonstances familiales l'exigent :

4. **un congé prolongé d'incapacité de travail**
5. **des possibilités de repos au lit**
6. **une prise en charge des autres enfants de la famille.**

Attendu que l'allaitement au sein procure une alimentation et une nutrition idéales aux enfants multiples prématurés ou nés à terme et que le processus d'allaitement maternel et/ou au biberon est compliqué et exigeant,

II. les familles en attente ou en charge de multiples requièrent :

- A) **une instruction explicitant les bénéfices nutritionnels, psychologiques et financiers de l'allaitement au sein des nourrissons prématurés et nés à terme.**
- B) **Un encouragement et d'une guidance technique en matière d'allaitement maternel.**
- C) **Une instruction et une guidance en matière d'allaitement simultané des multiples par biberon.**
- D) **Des ressources, une aide adéquate et un allègement du travail familial en vue de faciliter l'allaitement au sein ou par biberon.**

Attendu que 60 p. cent des multiples naissent avant la 37^e semaine de gestation, sont souvent d'un poids insuffisant et soumis à un taux élevé d'hospitalisation qui menace l'établissement des liens affectifs avec la mère et l'allaitement au sein et attendu que les nouveau-nés multiples peuvent se conforter mutuellement grâce à leur cohabitation,

III. les familles d'enfants multiples fragilisés requièrent des instructions spécialisées et une assistance de nature à encourager la liaison affective et l'allaitement maternel. Dans ce contexte, l'hospitalisation de multiples à risque et l'organisation des soins, doivent viser à faciliter l'accès à ces enfants, de leur famille et en particulier de leur co-multiples.

Attendu que les nouveau-nés multiples souffrent de taux élevés de malformations et de mortalité en bas-âge,

IV. les familles qui subissent le handicap ou le décès d'un multiple requièrent :

- A) **des soins et des conseils prodigués par des professionnels sensibilisés à la dynamique et au deuil associé à un handicap et/ou à un décès parmi les multiplés.**
- B) **Le bénéfice de mesures qui facilitent le processus de ce deuil.**

Attendu que la non-assistance aux soins des nouveau-nés, nourrissons et jeunes multiplés accroît pour leur famille le risque de maladie, de toxicomanie, de maltraitance des enfants et du conjoint et aussi de divorce,

V. les familles en charge de multiplés doivent avoir accès à des services et des ressources qui assurent et facilitent :

- A) **l'apport des vêtements et de l'équipement qui leur sont nécessaires.**
- B) **un repos et un sommeil adéquats des parents.**
- C) **Une saine nutrition.**
- D) **Les soins aux autres enfants de la famille.**
- E) **La sécurité des enfants multiplés.**
- F) **Les conditions de déplacement.**
- G) **Les soins pédiatriques.**

Attendu que les familles des multiplés sont confrontées au déficit unique de devoir assurer une individuation harmonieuse et encourager une interrelation saine de ces enfants et attendu que les circonstances obstétricales des grossesses multiples sont de nature à obérer leur processus de développement,

VI. les familles en attente ou en charge de multiplés requièrent :

- A) **l'accès à une information et à une guidance optimales dans le comportement parental relatif au développement particulier des multiplés, incluant les processus de socialisation, d'individualisation et d'acquisition du langage.**
- B) **L'accès à des tests et à une évaluation appropriée, ainsi qu'à un écolage adapté aux multiplés présentant un retard de développement et/ou certains problèmes comportementaux.**

Attendu que les jumeaux et autres multiplés font l'objet de mythes, de légendes et d'une exploitation médiatique basée sur des stéréotypes dépersonnalisés,

VII. une instruction publique appliquée en particulier à la formation des professionnels de la santé, des aides familiales et des éducateurs, est nécessaire afin d'éliminer les conceptions fausses et de diffuser la réalité scientifique concernant les naissances multiples et le développement des enfants qui en sont issus.

Attendu que les jumeaux et autre multiplés subissent certaines discriminations par ignorance du public quant à leur nature biologique et sont en butte à des dispositions qui ne rencontrent pas leurs besoins particuliers,

VIII. les jumeaux et multiplés de plus haut rang requièrent :

- A) une information et d'une instruction concernant la biologie de la gémellité.**
- B) Des soins de santé, une éducation, une guidance et des mesures publiques qui rencontrent leurs normes particulières de développement, d'individualisation et de processus relationnels, incluant :**
 - 1) l'hébergement néonatal commun en isolette ou au berceau afin de promouvoir le confort de leur situation fœtale commune**
 - 2) le traitement de co-multiplés fragile dans la même institution hospitalière**
 - 3) la spécialisation à l'égard des multiplés, de l'évaluation médicale et du développement ainsi que de l'éducation et du traitement**
 - 4) le placement éventuel de co-multiplés dans la même famille d'accueil ou d'adoption**
 - 5) le contrôle annuel de l'assignation scolaire de co-multiplés et la facilitation de leur placement en classe, soit ensemble, soit séparément, selon les besoins particuliers de chaque cas.**

Attendu que la participation des nouveau-nés, enfants et adultes multiplés à des travaux de recherche a permis d'apporter des contributions scientifiques importantes à la compréhension de l'hérédité pathologique, des variables de la personnalité et de l'influence relative de l'hérédité et du milieu dans le développement humain et attendu qu'il subsiste de nombreuses inconnues quant au contrôle obstétrical optimal de la grossesse multiple et les aspects très particuliers du développement des multiplés,

IX. les scientifiques doivent être encouragés à investiguer :

- A) les voies optimales du traitement obstétrical des grossesses multiples.**
- B) La manière dont la naissance multiple affecte les paramètres du développement, tels que l'individualisation, la socialisation et l'acquisition du langage.**
- C) Les critères d'un développement psychologique harmonieux et les thérapies afférentes, pour ce qui concerne les multiplés de tous âges, et, en particulier, lors du décès d'un co-multiplé.**

ANNEXE E

**SYNTHÈSE DES CONGÉS PARENTAUX
DANS DIFFÉRENTS PAYS**

ANNEXE E

SYNTHÈSE DES CONGÉS PARENTAUX DANS DIFFÉRENTS PAYS

| Pays | Durée congé maternité | Rémunération | Durée congé parental | Rémunération |
|-----------|---|--|---|--|
| Suède | 480 jours* ou 16 mois* congé paternité : 10 jours | 80 % du salaire / 390 jours 8 \$ CA par jour / 90 jours suivants 90 % du salaire | 2 mois / mère 2 mois / père autres mois / partageables | 80 % du revenu / 390 jours 8 \$ CA par jour / 90 jours suivants |
| Norvège | 42 semaines* ou 52 semaines* Jumeaux : 2 semaines supplémentaires congé paternité : 4 semaines | 100 % du salaire ou 80 % du salaire (plafond à 753 \$ CA par semaine) | 9 sem. /mère 4 sem. /père autres sem. / partageables | 80 % ou 100 % du salaire (plafond à 753 \$ CA par semaine) |
| Italie | 21 semaines | 80 % du revenu | 6 mois | 30 % du revenu |
| Danemark | 18 semaines congé paternité : 4 semaines | 100 % du salaire net (plafond de 423 \$ CA par semaine) | 10 semaines / partageables avec le père | 100 % du salaire net (plafond de 423 \$ CA par semaine) |
| Canada | 15 semaines congé paternité : aucun | 55 % du salaire (plafond de 413 \$ CA par semaine = 39 000 \$ / an) | 35 semaines / partageables | 55 % du salaire (plafond de 413 \$ CA par semaine = 39 000 \$ /an) |
| Québec ** | 15 -18 semaines congé paternité : 3-5 semaines | 70-75 % du revenu 70-75 % du revenu (plafond de 57 500 \$ CA / an) | 25 semaines ou 32 semaines | 75 % du revenu ou 7 sem. / 70 % et 25 sem. /55 % du revenu (plafond de 57 500 \$ CA / an) |

| | | | | |
|------------|---|---|--|---|
| France | 16 semaines / 1 ^{er} , 2 ^{ième} enfant; 26 semaines / 3 ^{ième} enfant; 34 semaines / <i>jumeaux</i> ; 46 semaines / <i>triplés ou plus</i> congé paternité : 11 jours; 18 jours <i>jumeaux et plus</i> | 100 % du salaire net (plafond de 78 \$ CA par jour) | Système d'allocation de base jusqu'au 3 ^{ième} anniversaire de l'enfant et allocation parentale d'éducation : 6 mois pour un enfant et jusqu'au 3 ^{ième} anniversaire pour les enfants de rang 2 et plus | Variable selon ressources et option choisie |
| Allemagne | 14 semaines * ; 18 semaines / <i>naissances multiples</i> ou prématurées | 100 % du salaire net | Allocation d'éducation pour 12 mois ou 24 mois | 708 \$ CA / mois 472 \$ CA / mois |
| États-Unis | 12 semaines *** | Congé sans traitement | | |

* Le congé comprend ici le congé de maternité plus, le cas échéant, le congé parental partageable avec le père qui suit immédiatement le congé de maternité.

** À compter du 1^{er} janvier 2006, le programme fédéral Canadien sera remplacé par le nouveau Régime québécois d'assurance parentale.

***Pour être admissibles à ce congé sans solde pour des raisons familiales ou médicales, les employées doivent travailler dans une entreprise de 50 salariés et plus ou encore, être employées soit des États, des municipalités ou des écoles.

Sources :

Ce tableau a été construit à partir de données recueillies dans les documents suivants :

- MESSF, 2004c, p. 128.
- MESSF, 2004, pp. 71-72.
- TREMBLAY et VILLENEUVE, 2001, 47 p.
- CLEISS, *Le régime français de sécurité sociale* (consultation le 2 avril 2006) : http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france.html
- CLEISS, *Les régimes locaux de sécurité sociale* (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.cleiss.fr/docs/regimes/index.html>.
- Le Site des Allocations familiales, France (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.caf.fr/>.
- INFOBEST, *Le congé de maternité: durée, prestations touchées, interdiction de travailler* (consultation le 2 avril 2004) : http://www.infobest.org/FR/SERVICES_FR/MATERNITE/maternite4.html

ANNEXE F
PRIX ISO FAMILLES

ANNEXE F

PRIX ISO FAMILLES¹

Les prix *ISO familles* sont des prix d'excellence destinés aux milieux de travail du Québec qui offrent des moyens de faciliter la conciliation du travail avec la vie familiale. Le concours ISO familles est organisé par le Conseil du statut de la femme en collaboration avec le Conseil de la famille et de l'enfance et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

LES ORGANISATIONS LAURÉATES 2001

CATÉGORIE 100 EMPLOYÉS ET MOINS – SECTEUR PRIVÉ

Prix : *APTITUDE*

Aptitude est une entreprise de dix employés qui œuvre dans le domaine de la réadaptation professionnelle et de la santé et sécurité au travail. L'entreprise est située à Roxboro sur l'île de Montréal. Tous les employés peuvent travailler à domicile. Ils ont l'opportunité de gérer leur horaire de travail et leur temps de travail et peuvent même accumuler des heures dans une banque de temps qui peut être utilisée à tout moment ou encore, en temps de vacances additionnel.

Mention : *CENTRE DE FORMATION INDUSTRIELLE*

Le Centre de formation industrielle de Coaticook est spécialisé dans la conception de manuels de formation illustrés et de formation technique sur mesure. L'entreprise compte neuf employés. Ces mesures en vigueur sont : horaires flexibles autogérés, temps partiel ou possibilité de travail à domicile, téléphone cellulaire lors des déplacements à l'extérieur et également remboursement des frais de garde durant la nuit lors des déplacements.

¹ Les *prix ISO familles* ont récompensé sept milieux de travail en 2001 et douze organisations ont reçu des prix d'excellence en 2002-2003. (Conseil du statut de la femme, *Les organisations Lauréates 2002-2003 et Les organisations Lauréates 2001*, (consultation le 2 avril 2006) : <http://www.csf.gouv.qc.ca/fr/isofamilles/>).

CATÉGORIE 100 EMPLOYÉS ET MOINS– SECTEUR SANS BUT LUCRATIF

Prix : *LE JOURNAL DE LA RUE*

Cet organisme communautaire de Montréal emploie onze personnes. Il édite un journal et accompagne de jeunes marginaux. La majorité des membres du personnel sont des parents. Ainsi, on accorde une place importante à la famille et aux responsabilités qui s’y rattachent. L’horaire de travail est souple et un système de support est instauré pour pallier aux absences pour des raisons familiales. Un soutien thérapeutique est accessible pour les employés et leur famille. Un Café-Graffiti du journal accueille les enfants des employés après l’école où ils peuvent jouer ou faire leurs devoirs. La possibilité de prendre un congé sans solde est également offerte comme mesure.

CATÉGORIE 100 EMPLOYÉS ET MOINS– SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC

Mention : *MUNICIPALITÉ DE McWATTERS*

La municipalité de McWatters en Abitibi emploie six personnes. Souplesse et ouverture dans les dispositions pour congé de maternité et aménagement du temps de travail en temps partagé sont deux mesures mises en place afin de répondre aux besoins de conciliation travail-famille. De plus, la municipalité a accepté que sa salle du conseil abrite également un service de garde en milieu scolaire.

CATÉGORIE 101 À 500 EMPLOYÉS

Prix : *CAISSE POPULAIRE DESJARDINS DE GRANBY-BROMONT*

L’employeur et les syndiqués de la Caisse populaire Desjardins Granby-Bromont travaillent ensembles afin de mettre en place une variété de mesures et de programmes visant à faciliter la conciliation travail-famille. Ces mesures et programmes sont offerts maintenant à l’ensemble du personnel de la Caisse. Il existe un programme de temps partagé et de flexibilité des horaires, un programme parent-enfant-conjoint financé par l’employeur et le syndicat qui permet à une personne de bénéficier du remplacement de son salaire lorsque celle-ci doit s’absenter du travail pour prendre soin d’un enfant ou d’un conjoint malade, un programme de support à l’étude qui rembourse les frais d’inscription et de livres et octroie du temps. Finalement, un fonds pour personne en difficulté financière supporte de façon ponctuelle une personne en difficulté temporaire.

Mention : *CAIN LAMARRE CASGRAIN WELLS*

Ce cabinet d'avocats emploie 150 personnes réparties dans treize villes du Québec. Liberté dans la gestion de leur horaire de travail, politique de compensation du manque à gagner lors d'un congé de maternité qui assure le plein salaire pendant les quatre premiers mois de congé, horaire estival pour le personnel de soutien et finalement, une pause d'un vendredi après-midi sur deux sont toutes des mesures qui sont implantées afin de faciliter la conciliation travail-famille.

CATÉGORIE 501 EMPLOYÉS ET PLUS**Prix : *MERCK FROSST CANADA***

Cette compagnie pharmaceutique de la région de Montréal emploie approximativement 1300 personnes. Cette entreprise a mis en place une grande variété de mesures pour son personnel et leurs enfants. Un mécanisme de bonification assure le plein salaire aux employées durant leur congé de maternité (18 semaines). Un programme d'avantages sociaux et de régime de retraite « à la carte » ainsi qu'un programme de promotion de la santé sont accessibles à tous. Un programme d'horaire estival pour certaines catégories du personnel, un centre de la petite enfance, un camp de jour pendant l'été et la semaine de relâche scolaire pour les 5-12 ans ainsi que des programmes scientifiques sont offerts aux employés. De plus, depuis 2001, un programme de partage de poste et de télétravail a été instauré.

LES ORGANISATIONS LAURÉATES 2002-2003**HORS-CATÉGORIES****⇒ *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes***

Mention octroyée en raison de sa vaste panoplie de services de garde à l'intention de ses membres car même s'il existe un Centre de la Petite Enfance, le Fonds créé par le Syndicat et soutenu en partie par Postes Canada, défraie également des coûts de garde à domicile pour les enfants dont les parents travaillent de nuit et offre un service de garde d'urgence. De plus, le syndicat a créé un budget spécial de soutien pour les parents d'enfants ayant des besoins spéciaux.

⇒ ***La Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAECUM)***

Une mention a été décernée pour son projet de halte-garderie Le Baluchon qui vise à répondre aux besoins des étudiantes et étudiants qui ont des enfants. C'est une idée innovatrice qui vise la conciliation études-famille.

PRIX : ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF (Moins de 20 personnes)

⇒ ***Regroupement Naissance-Renaissance***

Il s'agit d'une organisation de 5 employées qui chapeaute plusieurs groupes à travers le Québec. Ils offrent des services et conseils aux nouvelles mères ainsi que du soutien pour les relevailles. Ce petit organisme s'est doté d'une politique écrite de conditions de travail qui comprend, outre les congés pour la grossesse, la maternité et le congé parental, des congés pour responsabilités familiales, des congés durant les périodes de vacances des enfants d'âge scolaire et des conditions facilitantes pour l'allaitement. De plus, il soutient les congés de maternité (90 % du revenu) et la période d'allaitement.

PRIX : ORGANISMES SANS BUT LUCRATIF (Plus de 21 personnes)

⇒ ***COOP CPE Le Bilboquet***

Ce Centre de la petite enfance se démarque par la solidarité qui existe entre les travailleurs parents et les travailleurs sans responsabilités familiales. Ainsi, durant la relâche d'hiver, ce CPE est fermé pour permettre aux parents travailleurs de profiter de ce moment avec leurs enfants. Toutefois, des travailleurs avec peu ou pas de responsabilités familiales offrent un service alternatif pour la clientèle du CPE (les heures d'ouverture et de fermeture du service de garde sont respectées). Des mesures pour résoudre le conflit travail-famille ou pour faciliter l'allaitement sont présentes au sein de cette organisation et à chaque année, on réévalue ces modalités afin qu'elles répondent et s'ajustent le plus adéquatement possible aux besoins des parents travailleurs.

PRIX : ORGANISATIONS DES SECTEURS MUNICIPAL ET PARAPUBLIC (20 personnes et moins)

⇒ ***Conseil régional de développement de l'Abitibi-Témiscamingue (CRDAT)***

Cette organisation indemnise à 93 % du revenu les congés de maternité pendant les 17 premières semaines et autorise le retour progressif au travail de 4 jours / semaine. S'il y a réunion le soir, les frais de garde sont remboursés. De plus, le temps de travail est autogéré individuellement.

PRIX : ORGANISATION DES SECTEURS MUNICIPAL ET PARAPUBLIC
(de 100 personnes et plus)

⇒ *Université Concordia*

Cette Université a signé un accord avec son syndicat des employé-e-s professionnel-le-s (CSN) concernant l'indemnisation des congés de maternité et parental. Ainsi, depuis janvier 2003, une employée qui donne naissance à un enfant a droit à un congé parental de vingt semaines indemnisé à 93 % qui s'ajoute au congé de maternité de vingt semaines. De plus, depuis janvier 2004, dix semaines supplémentaires se sont ajoutées et l'Université négocie pour que cette entente s'applique à d'autres catégories d'employés.

MENTION : SECTEUR GOUVERNEMENTAL

⇒ *Régie des rentes du Québec*

Cet organisme a joué un rôle précurseur dans l'implantation des mesures d'aménagement du temps de travail dans la fonction publique québécoise.

PRIX : ENTREPRISE DU SECTEUR PRIVÉ (de 21 à 100 personnes)

⇒ *D.L.G.L.*

Il s'agit d'une organisation spécialisée dans les logiciels de gestion. La conciliation travail-famille fait vraiment partie intégrante de sa culture d'entreprise depuis sa création. En effet, plusieurs mesures dites « classiques » telles que : horaire flexible, congé flexible et télétravail sont en place mais c'est sans équivoque son climat pro-famille qui la distingue. Ainsi les enfants ont accès, en tout temps, aux locaux de l'entreprise et des activités culturelles ou sportives sont accessibles pour toute la famille. De plus, on accorde un prêt de 5 000 \$ sans intérêt pour l'achat d'une maison.

MENTIONS : SECTEUR PRIVÉ

⇒ *Hôtel Novotel Montréal*

Cet Hôtel de Montréal offre le service « *L'Espace vie pratique* » tant aux employés qu'aux clients. De plus, cette organisation a offert à ses employés, victimes de violence conjugale, l'hébergement sur place et un foyer d'accueil. De plus, des possibilités de travail à temps partiel et du télétravail sont des mesures possibles.

⇒ *TeraXion*

Il s'agit d'une entreprise de haute technologie composée d'une main-d'œuvre majoritairement masculine (80 %). Elle se distingue autant par le nombre de mesures de conciliation travail-famille que l'on peut retrouver dans une entreprise composée majoritairement d'hommes que par la nature même de ces mesures en place. Ainsi, un local est aménagé à des fins de loisirs (télé, jeux, vidéos, divans, etc.) expressément pour les enfants des employés afin de permettre la présence au travail de l'employé même si tempête, congés scolaires, etc..... De plus, on permet la location d'une voiture lorsqu'un employé doit faire un déplacement important afin de permettre à l'autre parent d'avoir la disponibilité de la voiture.

PRIX : ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ (de 101 à 500 personnes)

⇒ *IMS HEALTH Canada*

Il s'agit d'une entreprise montréalaise d'information dans le secteur médico-pharmaceutique canadien. Ces mesures de conciliation travail-famille et la démarche pour y avoir accès sont expliquées clairement. Ces programmes sont très structurés : horaire flexible, télé-travail, semaine comprimée, partage de poste, temps réduit volontairement. De plus, on s'assure que les cadres connaissent bien les différentes mesures de conciliation travail-famille ainsi que les bénéficiaires s'y rattachant.

PRIX : ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ (de 501 personnes et plus)

⇒ *Bristol- Myers Squibb Canada*

Il s'agit d'une grande entreprise pharmaceutique qui présente une liste composée d'une quarantaine de mesures de conciliation travail-famille qui varient de la plus simple à la plus complexe et la plus exceptionnelle. Ainsi, des mesures telles que : pas de déplacement le dimanche soir, l'approvisionnement pendant un an de préparation pour nourrissons, un congé de maternité indemnisé à 70 % du salaire de base jusqu'à 27 semaines, des congés pour obligations parentales, la possibilité de reporter une semaine de vacances. Un facteur de succès de ces mesures semble être l'engagement réel et permanent de la haute direction en faveur d'une qualité de vie.

ANNEXE G

**PROBLÈMES ET DÉFIS DES EMPLOYÉS FACE
À LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE**

ANNEXE G

PROBLÈMES ET DÉFIS DES EMPLOYÉS FACE À LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

(Source : Duxbury *et al.*, 2003)

PROBLÈMES ET DÉFIS (65 % de tous les commentaires)

PROBLÈMES ORGANISATIONNELS (41 % de tous les commentaires)

Charge de travail élevée (10 %)

- *Réduction des effectifs*
- *Attentes irréalistes*
- *Rôle du gestionnaire*
- *Incapacité de planifier et d'établir des priorités*
- *Manque de ressources*
- *Manque de temps*
- *Impact des technologies*

Manque de soutien de la direction (9 %)

- *Le superviseur immédiat manque de respect envers ses employés*
- *La gestion des ressources humaines n'est pas une priorité pour les gestionnaires*
- *Le superviseur immédiat bloque l'accès aux politiques de soutien*
- *Le manque de direction efficace au sommet*
- *Les mauvaises personnes sont promues à des postes de direction***
- *Le comportement de la haute direction contribue au stress***
- *La haute direction ne prêche pas par l'exemple***

La culture qui fait entrave à l'équilibre (8 %)

- *La culture des heures*
- *La culture disjointe qui met l'accent sur les politiques plutôt que sur la pratique*
- *La culture qui valorise plus l'argent que les gens*
- *La culture de gestion*
- *La culture hostile*
- *La culture de la culpabilité*
- *La culture basée sur le mythe de la « séparation des mondes » (ex. : le travail ou la famille)*
- *La culture hiérarchique***

Les conflits entre conciliation et promotion de carrière (4 %)

- *La stratégie qui place la famille avant le travail (même lorsque les enfants sont jeunes) nuit au développement de la carrière*
- *Les activités de développement de la carrière font entrave aux exigences familiales*
- *Le temps requis a un impact négatif sur la carrière*
- *La promotion de carrière dépend souvent de la capacité de déménager, ce qui s'avère difficile pour les familles où les deux conjoints travaillent*
- *Les employés qui font usage des politiques de soutien ne gravissent pas les échelons***
- *La promotion de carrière exige beaucoup d'heures, ce qui nuit à l'atteinte de l'équilibre***

Les politiques travail-vie personnelle (3 %)

- *Les politiques ne sont pas claires*
- *Il n'y a aucune politique*
- *L'iniquité d'accès aux politiques*
- *La politique versus la pratique : un manque d'emportabilité concernant l'usage des politiques*
- *Commentaires sur des politiques particulières***

Trop de changements font entrave à l'équilibre (2 %)

- *Les changements organisationnels, telles la réduction d'effectifs, la restructuration et la fusion, accroissent la charge de travail et le stress relié au travail*
- *La difficulté de fonctionner au travail lorsqu'il y a trop de changements*

Le travail temporaire et à temps partiel (2%)

- *Les employés temporaires ne bénéficient pas des mêmes avantages que ceux qui travaillent à temps plein*
- *L'insécurité associée au travail temporaire est très stressante*
- *Les gens qui ont des emplois temporaires ont moins de contrôle sur leur vie professionnelle et personnelle*
- *Les Canadiens qui ne réussissent pas à avoir un emploi permanent attendent pour fonder une famille*
- *Le travail à temps partiel limite la carrière***

Les voyages d'affaires (2 %)

- *Les voyages d'affaires augmentent le stress*
- *Les employés ne reçoivent pas de compensation pour les demandes de voyages fréquents***

- *Les voyages d'affaires font qu'il est difficile d'avoir une vie enrichissante à l'extérieur du travail***
- *Les voyages d'affaires augmentent les conflits familiaux***

Les défis particuliers (3 %)

- *Les défis particuliers aux baby-boomers*
- *Les facteurs de stress associés à l'enseignement*
- *Les facteurs de stress associés à la profession d'infirmière*
- *Les problèmes de sécurité***
- *Les demandes surpassent la capacité de s'adapter***
- *Les défis des employés syndiqués***
- *Les conditions de travail médiocres***

PROBLÈMES ET DÉFIS DE L' INTERFACE ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PROFESSIONNELLE (12 % de tous les commentaires)

La surcharge des rôles (3 %)

- *La fatigue émotionnelle ou physique*
- *Trop à faire et trop peu de temps*

L'interface entre le travail et les rôles familiaux (6 %)

- *Le travail empiète sur la famille*
- *Les enfants et la famille empiètent sur le travail et la carrière*
- *Le travail et la famille empiètent sur le temps personnel*
- *Les travaux domestiques empiètent sur le temps personnel et familial*
- *L'aller et le retour du travail empiètent sur le temps personnel et familial*

Les défis associés à certaines circonstances familiales particulières (3 %)

- *Les défis associés aux familles monoparentales*
- *Les défis associés aux bourreaux de travail*

PROBLÈMES ET DÉFIS AU NIVEAU INDIVIDUEL OU FAMILIAL (11 % de tous les commentaires)

Les problèmes personnels (3 %)

- *La mort d'un conjoint ou d'un membre de la famille*
- *Le divorce ou la séparation*

- *Le changement de résidence- le manque de soutien communautaire*
- *Les problèmes personnels ou de santé mentale*
- *Les troubles physiques sérieux*
- *Le célibat***
- *Les questions personnelles***

Les défis à la maison (6 %)

- *L'éducation des enfants*
- *Les restrictions monétaires empêchant de pouvoir rester à la maison avec les enfants*
- *Le manque de soutien pour la famille traditionnelle*
- *Les responsabilités superposées impliquant à la fois enfants et aînés (la génération sandwich)*
- *La famille comme responsabilité principale*
- *Le manque de temps pour soi*
- *Composer avec la maladie dans la famille*
- *Prendre soin d'une personne handicapée à charge*
- *Des responsabilités familiales contraignantes*

Les soins aux aînés (1 %)

- *La responsabilité des soins pour une personne âgée à charge*
- *La responsabilité financière d'une personne âgée à charge*
- *Le manque de soutien pour les personnes âgées à charge*
- *Soutenir un parent après la mort de l'autre parent***
- *Les soins aux aînés exigent beaucoup de temps et d'énergie des individus***

Les contraintes financières (1 %)

- *Les responsabilités financières qui exigent plus d'un travail*
- *Le manque de sécurité financière*
- *Le manque d'argent*
- *Les exigences du travail augmentent mais les salaires ne suivent pas***
- *Les politiques / taxes du gouvernement ne facilitent pas la situation financière***
- *Les augmentations salariales ne sont pas proportionnelles à la hausse du coût de la vie***
- *Les compensations financières sont plus basses que la moyenne économique***
- *Les préoccupations financières contribuent au stress***
- *L'impossibilité de survivre avec un seul revenu***

** Ne font pas partie du rapport. Pour de plus amples commentaires sur ces questions, veuillez consulter le site suivant : <http://groups.ivey.uwo.ca/bantamaa/>. Veuillez noter que l'information disponible sur ce site est seulement en anglais.

ANNEXE H

**RECOMMANDATIONS AUX EMPLOYEURS
ET AUX GOUVERNEMENTS**

ANNEXE H

RECOMMANDATIONS AUX EMPLOYEURS ET AUX GOUVERNEMENTS SELON LES COMMENTAIRES DES RÉPONDANTS

(Source : Duxbury *et al.*, 2003)

RECOMMANDATIONS (11 % de tous les commentaires)

RECOMMANDATIONS AUX ORGANISATIONS (4 %)

- Formation et conscientisation des gestionnaires sur la problématique de conciliation famille-travail
- Le soutien organisationnel favorisant l'équilibre
- Les services de garde d'enfants
- Les centres de conditionnement physique

RECOMMANDATIONS DE POLITIQUES (8 %)

- Amélioration des avantages sociaux
- Augmentation de la flexibilité par rapport aux heures de travail
- Amélioration des congés (exemples : de maternité, de paternité, de famille, de maladie, spéciaux)
- Diminution des exigences concernant le temps des employés passé au travail
- Soutien pour les structures familiales traditionnelles
- Travail à la maison**
- Modalités de travail flexible**

** Ne font pas partie du rapport. Pour de plus amples commentaires sur ces questions, veuillez consulter le site Web suivant : <http://groups.ivey.uwo.ca/bantamaa/>. Veuillez noter que l'information disponible sur ce site est en anglais seulement.

ANNEXE I

**LES DISPOSITIONS FAVORISANT LA
CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE DANS
LES CONVENTIONS COLLECTIVES AU CANADA**

ANNEXE I

LES DISPOSITIONS FAVORISANT LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DU CANADA

| Tableau 12 : Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives du Canada |
|--|
| Aménagement du temps de travail |
| Heures supplémentaires Droit de refuser : heures supplémentaires facultatives Congé compensatoire au lieu de la rémunération des heures supplémentaires |
| Horaire de travail Droit reconnu à une vie familiale Période de repos entre les quarts de travail Nombre maximal de jours de travail consécutifs Travail du dimanche Jours de repos consécutifs Restrictions concernant les quarts de travail fractionnés Avis de changement de quart de travail Échange de quarts Choix des quarts de travail ou autres modalités de travail pour les travailleurs âgés ou justifiant de longues années de service |
| Modalités de travail flexibles Horaire flexible Ententes fondées sur la souplesse opérationnelle Horaires flexibles pour des groupes d'employés Horaires flexibles individuels Pause-repas variable Semaine de travail comprimée Semaine de travail comprimée instaurée par l'employeur Semaine de travail comprimée à la demande de l'employé Congé pour semaine comprimée Heures annualisées |
| Réduction du temps de travail Travail à temps partiel Congé partiel Retraite graduelle Partage d'emploi Entente concernant le cadre général du partage d'emploi Sélection du partenaire Annulation du régime de partage d'emploi : répercussions sur les employés |

| |
|--|
| <p>Période d'essai Répartition des heures et de la charge de travail Incidence sur la rémunération, l'ancienneté et les avantages sociaux Remplacement pendant l'absence d'un partenaire</p> |
| <p>Télétravail (Travail à domicile) Comités syndicaux patronaux sur le télétravail Clauses détaillées Critères d'admissibilité et de sélection Coût de l'équipement et autres frais Horaires de travail Mesures de protection pour les télétravailleurs Conditions de travail et responsabilités de l'employé</p> |
| <p>Congé de maternité, congé parental, congé d'adoption et dispositions relatives à la grossesse</p> |
| <p>Congé de maternité : admissibilité et avis Renvoi aux normes prescrites par la loi Clauses contre la discrimination relative à la grossesse et au congé de maternité Admissibilité et avis Décisions à la discrétion de l'employée Décision d'un commun accord Dates prédéterminées Droit de l'employeur d'exiger le début d'un congé Durée du congé de maternité Congé de maternité prolongé Interruption du congé Prestations de maternité (allocation) Modalités d'application Montant et durée des prestations de maternité Protection des avantages sociaux et de l'ancienneté Accumulation et maintien de l'ancienneté Préservation des avantages sociaux Avis concernant les postes vacants, les promotions et les occasions de formation Retour au travail (protection de l'emploi) Certificat médical Protection supplémentaire contre les licenciements Arrangements spéciaux après le retour au travail Interruption de grossesse/ accouchement d'un enfant mort-né</p> |
| <p>Congé parental et congé d'adoption Admissibilité et avis Date de début et de fin du congé Durée du congé parental et durée du congé d'adoption Accumulation et maintien de l'ancienneté</p> |

| |
|---|
| Prestations parentales (régimes de prestations supplémentaires de chômage) Congé de paternité Congé de paternité de longue durée Congé pour assister à la naissance ou à la procédure d'adoption Dispositions relatives à la santé et à la sécurité des employées enceintes Retrait Réaffectation à un autre travail Terminaux à écran Maladies et dangers physiques Congé de maladie lié à la grossesse Congé pour les rendez-vous chez le médecin pour complications médicales liées à la grossesse Choix du médecin |
| Autres congés liés aux responsabilités familiales |
| Congés liés à la garde et à la santé des membres de la famille Obligations familiales générales Congé payé général Utilisation des congés de maladie accumulés pour les obligations familiales générales Congé de longue durée non payé Congé pour urgences ménagères ou familiales graves Congé pour maladie dans la famille Maladie grave ou terminale dans la famille Congé pour maladie de courte durée dans la famille Congé en cas d'accident d'un membre de la famille Congé pour maladie de longue durée dans la famille Congé pour don d'organe ou de moëlle Rendez-vous pour les membres de la famille Congé pour événements familiaux malheureux Congé pour soins d'enfants Congé pour soins aux aînés Violence familiale |
| Grands événements : famille et vie personnelle Congé pour obligations judiciaires Accompagnement de personnes à charge Congé pour divorce, séparation ou garde juridique Congé pour comparution devant les tribunal en cas de violence familiale Collation des grades ou cérémonie de remise des diplômes d'un membre de la famille Congé de mariage Mariage de l'employé Autres membres de la famille Congé de décès Durée ou prolongation du congé Inclusion des partenaires de même sexe et des conjoints de faits |

| |
|--|
| <p>Inclusion des amis, des parents éloignés et des collègues de travail Modalités pour tenir compte d'autres cérémonies; congé fractionné Paiement des frais de déplacement Congé pour fête religieuse Dispositions générales-congé non payé Congé payé Baptême, première communion et confirmation Réinstallation du conjoint Changement de domicile de l'employé</p> |
| <p>Congé pour raisons personnelles Congé de courte durée pour raisons personnelles Congé de longue durée pour raisons personnelles Congé général à la discrétion de l'employeur Congé autofinancé ou avec salaire différé Critères d'admissibilité et d'approbation Conditions générales : Restrictions concernant les activités professionnelles Accumulation du salaire et paiement pendant le congé Répercussions sur les avantages sociaux Retour après le congé Report du congé Retrait de l'employé du régime</p> |
| <p>Congés annuels et jours fériés Congé garanti pendant l'été Congé annuel fractionné Coordination du congé annuel avec celui du conjoint Congé annuel supplémentaire Prolongation du congé annuel Reconnaissance des longs états de service Congé de préretraite Report du congé en cas de conflit Congés mobiles Congé spécial de la fête de la famille</p> |
| <p>Services de garde d'enfants</p> |
| <p>Garderies en milieu de travail</p> |
| <p>Subventions et financement des services de garde Subventions générales pour le soin des enfants Remboursement des frais de garde dans des circonstances spéciales</p> |
| <p>Comités syndicaux patronaux sur la garde d'enfants</p> |

| |
|--|
| Avantages sociaux des employés |
| Étendue de la protection offerte Protection des personnes à charge Partenaires du même sexe Conjoint survivant et personnes à charge Divorce ou séparation Employés retraités Mise à pied et cessation d'emploi Services juridiques Aide au chapitre des frais de scolarité des personnes à charge Frais pour les membres de la famille Accès à un téléphone |
| Programmes d'aide Programmes d'aide aux employés et à leur famille Cas spéciaux/Femmes hébergées dans un refuge Personnes à charge des employés à temps partiel et chefs de famille monoparentale |
| Avantages non médicaux Déménagement et réinstallation Indemnité de déménagement final Déplacements payés pour visiter la famille Services de counselling Programmes d'aide aux toxicomanes Services de soins infirmiers Transport en cas d'urgence médicale |

Sources : Ce tableau a été conçu en prenant en compte les dispositions favorisant la conciliation emploi-famille présentées dans le document suivant : Développement des ressources humaines Canada (Sous la direction de Charles Philippe Rochon). *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*. Programme du travail, Ottawa, 2000, 118 pages. Cité dans Tremblay, D.G.; Amherdt, C.H. et M.K. De Sève. 2003. *La conciliation emploi-famille : Des mesures à développer dans les milieux de travail. Résultats d'enquête auprès de sept organisations rattachées au syndicat canadien de la fonction publique*. Rapport de recherche n° 2005-5, pp. 150-154.

ANNEXE J

**LES EFFETS DU CONFLIT EMPLOI-FAMILLE
RECENSÉS DANS LA DOCUMENTATION**

ANNEXE J

LES EFFETS DU CONFLIT EMPLOI-FAMILLE RECENSÉS DANS LA DOCUMENTATION

| LES EFFETS DU CONFLIT EMPLOI-FAMILLE SUR..... (sens des effets attendus) | APPUIS Théoriques et Empiriques |
|--|--|
|LA VIE AU TRAVAIL | |
| Absentéisme (+) | Greenhaus et Parasuraman, 1986 ; Galinsky et Hugues, 1987; Akyeampong, 1989; Paris, 1989; Paris, 1990; Goff <i>et al.</i> , 1990; Thomas et Ganster, 1995 |
| Retards (+) | Galinsky et Hugues, 1987; Paris, 1989 |
| Roulement (+) | Greenhaus et Parasuraman, 1986; Koenisberg, 1994 |
| Refus de promotion et de relocalisation (+) | Paris, 1990; Lero et Johnson, 1994 |
| Qualité du travail (-) | Aryee, 1992 |
| Accidents de travail (+) | Greenhaus et Parasuraman, 1986 |
| Rendement au travail (-) | Greenhaus et Parasuraman, 1986 |
| Qualité de vie au travail (-) Bien-être au travail, dans quelle mesure l'emploi est gratifiant, satisfaisant et dépourvu de stress ou autre impact. | Duxbury et Higgins, 1991 |
| Malaises associés au travail (+) Être ennuyé ou contrarié, frustré, etc., quand pense à leur travail. | Frone <i>et al.</i> , 1992 |
| Satisfaction au travail (-) | Kopelman <i>et al.</i> , 1983; Greenhaus et Parasuraman, 1986; Wiley, 1987; Bedeian <i>et al.</i> , 1988; Burke, 1988; Parasuraman <i>et al.</i> , 1992; Aryee, 1992; Rice <i>et al.</i> , 1992; Thomas et Ganster, 1995 |
| Intentions de se retirer du marché de l'emploi (+) | Burke, 1988; Aryee, 1992 |
| Stress au travail (+) | Greenhaus et Parasuraman, 1986 |
| Participation au travail (-) | Wiley, 1987 |
| Engagement à l'égard de l'organisation (-) | Wiley, 1987 |
| Aliénation au travail (+) Réduire ses objectifs de travail, réduire sa responsabilisation face aux résultats obtenus, détachement émotionnel, etc. | Burke, 1988 |

Source : Deschamps, 1996, p.52

| LES EFFETS DU CONFLIT EMPLOI-FAMILLE SUR..... (sens des effets attendus) | APPUI Théoriques et Empiriques |
|--|--|
|LA VIE PERSONNELLE | |
| Satisfaction à l'égard de la vie de couple (-) | Bedeian <i>et al.</i> , 1988; Aryee, 1992; Barling et MacEwen, 1992 |
| Divorce / séparation (+) | Greenhaus et Parasuraman, 1986 |
| Satisfaction à l'égard de la vie de famille (-) | Kopleman <i>et al.</i> , 1983; Parasuraman <i>et al.</i> , 1992; Rice <i>et al.</i> , 1992 |
| Malaises associés à la vie de famille (+) | Frone <i>et al.</i> , 1992 |
| Qualité de la vie de famille (-) | Duxbury et Higgins, 1991 |
| Satisfaction à l'égard de la vie en général (-) | Kopleman <i>et al.</i> , 1983; Greenhaus et Parasuraman, 1986; Wiley, 1987; Bedeian <i>et al.</i> , 1988; Duxbury et Higgins, 1991; Rice <i>et al.</i> , 1992; Aryee, 1992 |
| Satisfaction à l'égard des temps de loisirs (-) | Rice <i>et al.</i> , 1992 |
| Stress, tensions (+) | Parasuraman <i>et al.</i> , 1992; |
| Santé mentale et physique (-) | Greenhaus et Parasuraman, 1986; Burke, 1988 |
| Alcoolisme (+) | Burke, 1988 |
| Épuisement professionnel (+) | Burke, 1988 |
| Symptômes psychosomatiques (+) | Burke, 1988 |
| Symptômes somatiques (+) | Thomas et Ganster, 1995 |
| États affectifs négatifs (+) | Burke, 1988 |
| Style de vie (-) | Burke, 1988 |
| Dépression (+) | Burke, 1988; Frone <i>et al.</i> , 1992; Thomas et Ganster, 1995 |
| Pression sanguine (+) | Thomas et Ganster, 1995 |
| Taux de cholestérol (+) | Thomas et Ganster, 1995 |
| Suicide (+) | Greenhaus et Parasuraman, 1986 |

Source : Deschamps, 1996, pp. 52-53.

ANNEXE K

**TYPOLOGIE DE 20 PRATIQUES
D'ÉQUILIBRE TRAVAIL-FAMILLE EMPLOYÉES
DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL**

ANNEXE K

TYPOLOGIE DE 20 PRATIQUES D'ÉQUILIBRE TRAVAIL-FAMILLE EMPLOYÉES DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

(Source : St-Onge *et al.*, 1994)

AIDE AUX MEMBRES DE LA FAMILLE

1. Services de garderie

Les services de garderie permettent aux employés d'une ou de plusieurs organisations de faire garder leur(s) enfant(s) d'âge préscolaire sur les lieux de travail ou à proximité.

2. Aide financière pour les frais de garde

L'aide financière est fournie par l'organisation pour aider les employés à défrayer les frais de garde de leur(s) enfant(s) pendant qu'ils assument des tâches reliées au travail.

3. Garde des enfants d'âge scolaire

Les services de garde sont offerts aux enfants d'âge scolaire avant ou après les heures de classe, durant les congés pédagogiques ou pendant les vacances. Ces services de garde sont dispensés à l'école, dans des garderies, dans des centres de loisirs, dans des familles d'accueil, à domicile ou encore dans l'organisation.

4. Aide financière à l'éducation

L'aide financière est offerte – généralement sous forme de prêts et de bourses – aux enfants d'employés pour défrayer une partie des coûts de leur éducation.

5. Aide d'urgence

Les services d'aide d'urgence permettent aux employés de pouvoir compter rapidement sur de l'aide pour prendre soin de leur(s) enfant(s) ou s'occuper de leur(s) répondant(s) à l'autonomie réduite advenant une situation d'urgence (exemple : maladie d'une gardienne, maladie d'un enfant, hospitalisation d'un parent âgé).

6. Aide aux personnes à charge à autonomie réduite

L'aide est fournie aux dépendants des employés (parents âgés, enfants handicapés, ...) qui ont une autonomie réduite, sous forme par exemple d'aide domestique, d'aide pour les déplacements ou de service de counseling (écoute et résolution de problème).

7. Service d'information et de référence

Les services d'information et de référence sont des services permettant aux employés d'obtenir de l'information, des conseils ou des recommandations en matière de services scolaires, de service de garde ou de service d'aide.

CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX

8. Compléments de salaire et de congés à la naissance ou à l'adoption

Les compléments de salaire et de congés visés ici sont ceux accordés aux employés féminins ou masculins lors de la naissance et de l'adoption d'un enfant. Seuls les congés excédant ceux prévus par les lois (assurance-chômage, normes du travail) sont considérés.

9. Congés pour des raisons personnelles

Les congés pour raisons personnelles sont des congés qui peuvent être utilisés à la discrétion de l'employé, ici pour s'occuper d'un enfant malade ou pour d'autres raisons familiales.

10. Programme d'aide aux employés

Un programme d'aide aux employés (P.A.E.) est un ensemble de mécanismes instaurés en milieu de travail afin d'aider les employés à résoudre les problèmes personnels, ici les problèmes familiaux, qui peuvent affecter le rendement au travail.

11. Assurance collective familiale

Un régime d'assurance collective familiale permet aux employés et aux membres de leur famille de bénéficier d'une protection contre certains événements imprévus (décès, maladie, ...) ou d'un allègement du coût de certains services de santé (médicaments, examen de la vue, ...).

12. Services domestiques à accès rapide

Les services domestiques à accès rapide sont offerts aux employés sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci pour les aider à assumer certaines tâches domestiques et à mieux gérer leur temps. Il peut s'agir par exemple de services bancaires, de services de traiteur ou de services de nettoyage rapide.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

13. Horaire flexible

L'horaire flexible permet aux employés de choisir, ici pour des raisons familiales, l'heure d'arrivée et de départ tout en respectant un nombre fixe d'heures de travail par jour, par semaine ou par mois.

14. Horaire comprimé volontaire

L'horaire comprimé volontaire permet aux employés de répartir volontairement, ici pour des raisons familiales, leurs heures hebdomadaires de travail sur une période de quatre jours ou moins en allongeant leurs journées de travail.

15. Horaire à la carte

Un horaire à la carte se dit d'un horaire fait sur mesure afin de respecter, ici pour des raisons familiales, les disponibilités ou les besoins de l'employé qui en fait la demande.

16. Travail à temps partiel volontaire

Le travail à temps partiel volontaire permet à un employé de travailler, à sa demande et ici pour des raisons familiales, un nombre d'heures inférieur à la normale.

17. Travail partagé volontaire

Le travail partagé volontaire permet à deux ou plusieurs employés, à leur demande et ici pour des raisons familiales, de partager un poste à temps plein habituellement comblé par un seul titulaire.

18. Travail à domicile

Le travail à domicile permet à l'employé d'effectuer à sa demande, ici pour des raisons familiales, l'ensemble ou une partie de son travail à la maison.

GESTION DES CARRIÈRES

19. Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales

*Cette pratique (appelée en anglais **Mommy** ou **Daddy Track**) permet aux employés qui le désirent de modifier temporairement le contenu de leur travail ou leur cheminement de carrière pour des raisons familiales, par exemple en limitant les transferts, en retardant les promotions ou en maintenant des horaires stables.*

20. Aide aux familles des employés déplacés géographiquement

Cette aide vise ici à assurer l'intégration professionnelle ou sociale des membres de la famille (conjoint, enfants) de l'employé muté ou promu dans une autre ville, une autre région ou un autre pays.

ANNEXE L

**BILAN DES IMPACTS RELATIFS À
CHAQUE PRATIQUE D'ÉQUILIBRE TRAVAIL-FAMILLE**

ANNEXE L

BILAN DES IMPACTS RELATIFS À CHAQUE PRATIQUES D'ÉQUILIBRE TRAVAIL-FAMILLE

| PRATIQUES D'ÉTF | | IMPACTS PERÇUS | |
|---|---|---|--|
| | Effets majeurs * | Effets mineurs ** | |
| 1. Service de garderie (n = 45) | retards (-), satisfaction (+) | absentéisme (-), identification (+), implication (+), capacité à attirer de nouveaux employés (+) | |
| 2. Garde des enfants d'âge scolaire (n = 12) | absentéisme (-), retards (-), satisfaction (+) | stress (-), rétention du personnel-clé (-), implication (+), créativité et innovation (+), satisfaction des clients (+), capacité à attirer de nouveaux employés (-) | |
| 3. Aide financière à l'éducation (n = 12) | identification (+), satisfaction (+) | implication (+) | |
| 4. Aide d'urgence (n = 16) | absentéisme (-), retards (-), stress (-) | coûts de main-d'œuvre (-), rendement (+) | |
| 5. Aide aux personnes à charge ayant une autonomie réduite (n = 9) | absentéisme (-), retards (-), stress (-), satisfaction (+) | identification (+), rendement (+) | |
| 6. Service d'information et de référence (n = 37) | satisfaction (+) | absentéisme (-), retards (-), stress (-), identification (+), implication (+), rendement (+) | |
| 7. Compléments de salaire et de congrés à la naissance ou à l'adoption (n = 179) | coûts de main-d'œuvre (+), satisfaction (+) | absentéisme (-), stress (-), identification (+), capacité à attirer de nouveaux employés (+) | |
| 8. Congés pour raisons personnelles (n = 223) | satisfaction (+) | absentéisme (-), retards (-), stress (-) | |
| 9. Programme d'aide aux employés (n = 158) | absentéisme (-), satisfaction (+) | retards (-), stress (-), identification (+), implication (+), rendement (+) | |
| 10. Assurance collective familiale (n = 285) | satisfaction (+) | coûts de main-d'œuvre (+), identification (+), capacité à attirer de nouveaux employés (+) | |
| 11. Services domestiques à accès rapide (n = 28) | satisfaction (+) | retards (-) | |

| | | |
|--|--|--|
| 12. Horaire flexible (n = 107) | absentéisme (-), retards (-), satisfaction (+) | stress (-), temps supplémentaire (-), identification (+), implication (+), rendement (+) |
| 13. Horaire comprimé volontaire (n = 21) | absentéisme (-), retards (-), satisfaction (+) | roulement (-), stress (-), identification (+), implication (+), rendement (+), capacité à attirer de nouveaux employés (+) |
| 14. Horaire à la carte (n = 18) | absentéisme (-), retards (-), satisfaction (+) | stress (-), identification (+), implication (+), rendement (+) |
| 15. Travail à temps partiel volontaire (n = 112) | absentéisme (-), satisfaction (+) | roulement (-), retards (-), stress (-), rétention du personnel-clé (+), rendement (+) |
| 16. Travail partagé volontaire (n = 46) | absentéisme (-), satisfaction (+) | roulement (-), retards (-), stress (-), |
| 17. Travail à domicile (n = 11) | absentéisme (-), rétention du personnel-clé (+), identification (+), implication (+),satisfaction (+), rendement (+) | roulement (-), retards (-), stress (-), créativité et innovation (+) |
| 18. Cheminement de carrière adapté aux exigences familiale (n = 20) | stress (-), rétention du personnel-clé (+), satisfaction (+), rendement (+) | absentéisme (-), roulement (-), identification (+), implication (+), |
| 19. Aide aux familles des employés déplacés géographiquement (n = 31) | rétention du personnel-clé (+), satisfaction (+) | rendement (+), capacité à attirer de nouveaux employés (+) |

* effet majeur = écart absolu de plus de 0,60 du point milieu (équivalent à aucun changement)

** effet mineur = écart absolu >0,30 mais <0,60 au point milieu (équivalent à aucun changement)

Source : Guérin *et al.*, 1994a, p. 80.

ANNEXE M

**TYPES DE MESURES
À IMPLANTER**

ANNEXE M

TYPES DE MESURES À IMPLANTER¹

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

- **L'horaire flexible**
Permettre à l'employé de planifier son temps de travail. L'employé peut choisir ses heures d'arrivée et de départ, tout en respectant un nombre d'heures obligatoires de présence par jour (plages fixes), par semaine ou par mois. L'horaire flexible ne modifie pas le nombre d'heures total travaillées.
- **L'horaire à la carte**
Arrangement négocié individuellement pour répondre aux besoins d'une personne en particulier. Contrairement à l'horaire flexible, l'horaire à la carte est habituellement négocié une fois pour toutes.
- **La semaine de travail comprimée volontaire**
Permettre aux employés de répartir volontairement leurs heures hebdomadaires de travail sur une période de quatre jours ou moins, en allongeant chaque journée. On peut également adopter un cycle de deux semaines, avec un minimum d'heures travaillées par semaines.
- **Le travail à domicile**
Permettre à l'employé d'effectuer une partie ou la totalité de son travail à la maison. Cette mesure peut aussi être appliquée temporairement (prolonger un congé de maternité, prodiguer des soins à une personne malade).
- **Le cheminement de carrière adapté aux exigences familiales**
Permettre aux employés qui le désirent de modifier temporairement le contenu de leur travail ou leur cheminement de carrière pour des raisons familiales : limiter les transferts, retarder les promotions, maintenir des horaires stables.

¹ Source : Secrétariat à la famille, *Travail-famille : Un tandem de cœur...et de raison. Guide destiné aux milieux de travail*, Gouvernement du Québec, 1994, p. 75.

- **La réduction du temps de travail**
Permettre à un employé, à sa demande, de travailler un nombre d'heures inférieur à la norme. La réduction du temps de travail répond aux besoins et aux préférences de plusieurs.
- **Le travail partagé volontaire**
Permettre à deux personnes qui veulent travailler à mi-temps de partager un poste à temps plein. Elles peuvent séparer distinctivement les tâches ou tout diviser, comme une équipe. Le salaire et les avantages sociaux sont répartis proportionnellement aux nombres d'heures travaillées.

LES CONGÉS

- **Les congés pour raison familiale**
Fournir à l'employé une banque de congés avec salaire et avantages sociaux pour lui permettre de s'acquitter de ses responsabilités familiales.
- **Les compléments de salaire et les congés à la naissance et à l'adoption**
Comblent l'écart entre le salaire réel et les prestations allouées en vertu de l'assurance-salaire et de la loi sur l'assurance-chômage aux employés masculins et féminins lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

LE SOUTIEN POUR LA GARDE OU LES SOINS DE PERSONNES À CHARGE

- **Les services d'information-référence**
Permettre au personnel d'obtenir de l'information, des conseils ou des recommandations sur les services de garde ou les services d'aide pour les personnes à charge. Pour ce faire, l'employeur peut par exemple avoir recours à un organisme communautaire qui fournit ce genre de références et qui pourra aider les travailleurs et travailleuses. L'entreprise peut aussi s'abonner à une base de données informatiques spécialisées qu'elle rendra accessible au personnel.
- **L'aide aux personnes à autonomie réduite**
Aider les employés qui ont des personnes à charge. Il peut être question de soutien financier pour une aide domestique, d'un service de consultation ou même un versement de montants applicables à des centres de soins.

- **L'aide financière pour les frais de garde**
Aider les employés à défrayer les frais de garde requis pendant qu'ils sont au travail.
- **Les garderies pour enfants d'âge préscolaire**
Permettre aux employés d'une ou de plusieurs entreprises de faire garder leurs enfants sur les lieux même du travail ou à proximité.

QUELQUES AUTRES SUGGESTIONS

- **Les programmes d'aide aux employées et employés**
Aider les employées et employés qui vivent des problèmes susceptibles d'affecter leur rendement. Certaines entreprises ont aussi recours à des organismes extérieurs. Quelle que soit la formule privilégiée, la confidentialité doit être garantie et absolue. En général, on retrouve davantage les PAE dans les grandes entreprises.
- **Les assurances collectives familiales**
Permettre aux membres du personnel et à leur famille de bénéficier d'une protection contre les imprévus (décès, maladies) ou d'un allègement du coût de certains services de santé (services médicaux, examen de la vue, frais dentaires....).
- **Les services domestiques à accès rapide**
Aider le personnel à assumer certaines tâches domestiques et ainsi mieux gérer leur temps. Ces services (banque, traiteur, nettoyeur rapide.....) sont offerts sur les lieux du travail ou à proximité.
- **L'aide aux familles des employés**
Assurer l'intégration professionnelle ou sociale de la famille d'un membre du personnel muté dans une autre ville, une autre région, un autre pays.