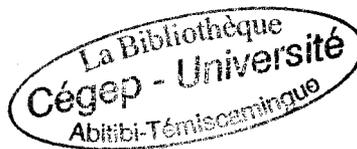


UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Les besoins des femmes en services de garde à horaire atypique  
dans la ville de Rouyn-Noranda

par  
Fanny Trudel

Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en psychoéducation  
en vue de l'obtention du grade de  
Maîtrise ès sciences (M.Sc.)  
en psychoéducation



Juin 2006

© Fanny Trudel, 2006



**Cégep** de l'Abitibi-Témiscamingue  
**Université** du Québec en Abitibi-Témiscamingue

### **Mise en garde**

La bibliothèque du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue a obtenu l'autorisation de l'auteur de ce document afin de diffuser, dans un but non lucratif, une copie de son œuvre dans Depositum, site d'archives numériques, gratuit et accessible à tous.

L'auteur conserve néanmoins ses droits de propriété intellectuelle, dont son droit d'auteur, sur cette œuvre. Il est donc interdit de reproduire ou de publier en totalité ou en partie ce document sans l'autorisation de l'auteur.



UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

*Ce mémoire intitulé :*  
Les besoins des femmes en services de garde à horaire atypique  
dans la ville de Rouyn-Noranda

Présenté par  
Fanny Trudel

A été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Patrice LeBlanc, directrice de recherche, UQAT

Suzanne Dugré, membre du jury, UQAT

Daniel Thomas, membre du jury, UQAT



## REMERCIEMENTS

Je désire exprimer ma plus grande reconnaissance à monsieur Patrice LeBlanc, professeur à l'unité d'enseignement et de recherche en sciences du développement humain et social à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, et directeur de ce mémoire, pour son soutien, sa grande générosité et ses conseils judicieux qui m'ont permis d'atteindre mon but.

Je remercie également les personnes œuvrant dans les différents milieux approchés dans le cadre de cette recherche qui m'ont aidée à la distribution des questionnaires.

Un merci spécial à toutes les femmes qui ont accepté de participer à cette recherche et pris le temps de le faire. Sans vous, cette recherche n'aurait pas été possible.

Finalement, mes plus tendres pensées se tournent vers mon conjoint et mes enfants, qui ont été plus que patients avec moi et qui ont fait preuve d'une compréhension remarquable tout au long de ce parcours sinueux et chaotique.

## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	3
TABLE DES MATIÈRES .....	4
LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES.....	6
RÉSUMÉ.....	8
INTRODUCTION.....	9
CHAPITRE I	
CONTEXTE SOCIAL DES FEMMES AU QUÉBEC .....	11
1.1 Condition féminine .....	11
1.1.1 Historique .....	11
1.1.2 Les femmes et l'emploi.....	13
1.1.3 Monoparentalité.....	19
1.2 L'emploi atypique.....	23
1.2.1 Croissance .....	23
1.2.2 Portrait.....	25
1.2.3 Conciliation travail-famille.....	29
1.3 Politiques familiales .....	31
1.3.1 Plan d'action gouvernemental.....	32
1.3.2 Volet conciliation travail-famille .....	34
1.3.3 Volet soutien financier aux familles.....	35
1.3.4 Politiques familiales municipales.....	37
CHAPITRE II	
LES SERVICES DE GARDE AU QUÉBEC.....	41
2.1 Historique .....	41
2.2 Structure des services de garde au Québec.....	44
2.3 Les services de garde à horaire atypique.....	52
2.4 Projets-pilote de services de garde à horaire atypique au Québec .....	54
CHAPITRE III	
DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE ET CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON.....	62
3.1 Objectif de recherche .....	62
3.2 Population à l'étude .....	62
3.3 Instrument de mesure .....	64
3.4 Choix des participantes.....	64
3.5 Déroulement de la collecte de données.....	65
3.6 Caractéristiques des répondantes .....	66
3.6.1 Nombre de répondantes et répartition géographique.....	66
3.6.2 Situation familiale des répondantes .....	69
3.6.3 Occupation des répondantes .....	72

CHAPITRE IV	
LES BESOINS DES FEMMES EN SERVICES DE GARDE À HORAIRE ATYPIQUE DANS LA VILLE DE ROUYN-NORANDA :	
RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE, DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS .....	75
4.1 Modes de garde présentement utilisés.....	75
4.2 Modes de garde préférés et de dernier recours.....	76
4.3 Périodes de garde choisies .....	80
4.4 Intentions d'utilisation d'un service de garde .....	81
4.5 Incidence sur l'intégration au marché du travail.....	82
4.6 Besoins pour la saison estivale .....	83
4.7 Discussion .....	84
4.8 Recommandations.....	87
CONCLUSION.....	90
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	94
APPENDICE A : Questionnaire utilisé .....	98

## LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX

Figure 1	
Types de services de garde au Québec.....	45
 Tableau 1	
Revenu moyen annuel et nombre de personnes de 15 ans et plus en emploi au Québec, en Abitibi-Témiscamingue et à Rouyn-Noranda en 2001, selon le sexe .....	14
 Tableau 2	
Répartition par profession de la population active expérimentée, 10 grandes catégories professionnelles et 47 grands groupes de professions (Classification type des professions de 1991), pourcentage de la population active expérimentée dans chaque profession, 1991 .....	16
 Tableau 3	
Répartition des familles monoparentales par tranche de revenu total selon le nombre d'enfants, Québec, 1995.....	20
 Tableau 4	
Familles de recensement monoparentales dont le parent est de sexe féminin et le nombre d'enfants à la maison pour l'année 2000.....	21
 Tableau 5	
Proportion des employés rémunérés qui ont un horaire normal de jour selon le sexe et selon la situation familiale, Québec, Ontario, Canada, 1995.....	28
 Tableau 6	
Troisième volet du plan d'action du gouvernement du Québec en matière de politiques familiales .....	33
 Tableau 7	
Caractéristiques des services de garde régis au Québec .....	50
 Tableau 8	
Distribution des installations des CPE et garderies selon les modes de garde particuliers offerts. Réponse de 1342 services.....	52
 Tableau 9	
Proportion des enfants fréquentant les services de garde à temps partiel et à horaires non usuels .....	53
 Tableau 10	
Évolution de la proportion des installations, des garderies et des milieux familiaux offrant la garde de soir, de nuit et de fin de semaine, de 1998 à 2001 .....	54

Tableau 11	
Principaux désavantages des modes de garde antérieurs .....	56
Tableau 12	
Appréciation des parents, des éducateurs et des gestionnaires de l'expérience des projets – pilotes .....	59
Tableau 13	
Nombre de participantes et d'enfants selon de type de famille.....	67
Tableau 14	
Moyenne d'âge des enfants selon la situation familiale des participantes .....	67
Tableau 15	
Distribution de participantes selon le lieu de résidence .....	68
Tableau 16	
Distribution du plus haut diplôme obtenu pour l'ensemble des participantes et pour les participantes monoparentales.....	71
Tableau 17	
Modes de garde présentement fréquentés par les enfants de famille monoparentale et de famille non monoparentale .....	75
Tableau 18	
Choix de modes de garde préférés des participantes monoparentales selon la période .....	77
Tableau 19	
Choix de modes de garde préférés des participantes en couple selon la période .....	78
Tableau 20	
Choix de modes de garde de dernier recours des participantes monoparentales selon la période .....	79
Tableau 21	
Choix de modes de garde de dernier recours des participantes vivant en couple selon la période .....	79
Tableau 22	
Périodes de garde choisies par les participantes selon la situation familiale .....	81
Tableau 23	
Choix des participantes d'occuper un emploi à horaire atypique si un service était disponible à Rouyn-Noranda, selon leur situation familiale .....	83

## RÉSUMÉ

L'objectif principal de ce mémoire est d'identifier les besoins en services de garde à horaire atypique auprès des femmes qui occupent ou désirent occuper des emplois à horaire atypique dans la Ville de Rouyn-Noranda. Après avoir fait un portrait de la condition féminine et de l'emploi atypique au Québec, nous explorons l'engagement du gouvernement provincial en matière de politiques familiales et examinons la structure des services de garde au Québec. Cette étude a été réalisée, à l'aide d'un questionnaire, auprès de femmes de la Ville de Rouyn-Noranda ayant au moins un enfant de 14 ans et moins et occupant ou recherchant un emploi à horaire atypique.

Les résultats ont permis de constater la présence de besoins en services de garde à horaire atypique et d'identifier plus spécifiquement la nature de ces besoins. L'analyse a fait ressortir des différences entre les besoins spécifiques des femmes vivant en couple et des femmes monoparentales. De fait, les besoins en services de garde à horaire atypique sont plus présents chez les femmes monoparentales que chez les femmes en couple. Ces dernières pouvant compter sur le soutien d'un conjoint, elles ont été majoritaires à indiquer compter sur lui pour s'occuper des enfants lorsqu'elles sont au travail. Les femmes monoparentales ont manifesté le désir de faire garder leur enfant dans un service de garde en installation pour la période de jour le week-end, alors que pour la période du soir et de la nuit, elles ont choisi la gardienne à domicile. Finalement, les femmes monoparentales ont déclaré envisager occuper un emploi à horaire atypique si un service de garde leur était offert, contrairement aux femmes vivant en couple, qui refuseraient ce genre d'emploi.

La discussion et la conclusion portent sur les éléments à prendre en considération dans le cas de la mise sur pied d'un service de garde à horaire atypique dans la Ville de Rouyn-Noranda ainsi que sur les enjeux psychoéducatifs en matière de condition féminine.

## INTRODUCTION

Depuis l'époque où la plupart des emplois étaient réguliers et permanents, le marché du travail s'est transformé. Les emplois à temps partiel sont maintenant choses courantes, les travailleurs autonomes sont de plus en plus nombreux et on parle maintenant d'emploi à horaire atypique. De nos jours, bon nombre d'emplois sont à horaire atypique. Un emploi à horaire atypique est un emploi à temps plein ou à temps partiel, qui déborde du traditionnel « 9 à 5 » du lundi au vendredi. Ainsi, un employé ayant un quart de travail de 15 à 23 heures du lundi au vendredi occupe un emploi à horaire atypique, tout comme celui qui travaille de 9 à 17 heures le samedi et le dimanche.

Il est fréquent que ces emplois offrent des horaires variables avec un court préavis de seulement quelques jours, voire même quelques heures. Ces emplois offrent souvent des salaires peu intéressants et des avantages sociaux pratiquement inexistantes.

Pour un parent qui occupe un emploi à horaire atypique, il est difficile de composer avec la garde de son enfant. Très peu de services de garde avec des places à contribution réduite offrent la garde pendant les soirs, nuits et week-ends. Le parent doit donc se tourner vers d'autres moyens, qui sont souvent peu fiables et plus dispendieux. Les femmes monoparentales sont particulièrement vulnérables à cette problématique puisqu'elles sont moins scolarisées, donc occupant souvent des emplois moins bien rémunérés et devant assumer seules le coût de la garde de l'enfant en plus d'assumer l'ensemble des responsabilités familiales et financières. Ainsi, on peut penser que les femmes monoparentales sont nombreuses à refuser ou quitter un emploi à horaire atypique, ne pouvant trouver un mode de garde à prix abordable convenant à leurs horaires de travail.

La Table Femmes Monoparentales de Rouyn-Noranda a été créée il y a un peu plus de trois ans afin de mettre sur pied un projet visant l'intégration ou la réintégration aux études et sur le marché du travail des femmes monoparentales en les accompagnant dans leurs démarches.

Une fois le projet en marche, l'accessibilité à des services de garde répondant aux besoins spécifiques des femmes monoparentales fut une des problématiques récurrentes manifestées par les participantes au projet. C'est ainsi que les membres de la Table ont cru opportun de sonder plus précisément les besoins de femmes par rapport aux services de garde à horaire atypique<sup>1</sup>. Les membres de cette table sont des représentants d'Emploi-Québec, de la Sécurité du revenu, du Centre « Entre-femmes », du Centre Bernard-Hamel, du Centre Élisabeth-Bruyère, de Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue, du Centre de Santé et Services Sociaux de Rouyn-Noranda et du Regroupement des Femmes de l'Abitibi-Témiscamingue. L'objectif principal de la présente étude est d'identifier les besoins en services de garde à horaires atypiques auprès des femmes qui occupent ou qui désirent occuper des emplois à horaire atypique dans la Ville de Rouyn-Noranda. Dans un deuxième temps, il est souhaité de favoriser une concertation des acteurs socio-économiques de la Ville Rouyn-Noranda ainsi que des participantes à l'enquête pour donner suite aux résultats de la présente étude.

Après avoir fait un portrait de la condition féminine et de l'emploi atypique au Québec, nous explorons l'engagement du gouvernement provincial en matière de politiques familiales et examinons la structure des services de garde au Québec. Ensuite, les considérations méthodologiques et les résultats sont exposés. La discussion et la conclusion portent sur les éléments à prendre en considération dans le cas de la mise sur pied d'un service de garde à horaire atypique dans la Ville de Rouyn-Noranda ainsi que sur les enjeux psychoéducatifs en matière de condition féminine soulevés par cette étude.

---

<sup>1</sup> Une aide financière a été fournie par Condition féminine Canada dans le cadre de son Programme de promotion de la femme. Les opinions exprimées dans ce document ne correspondent pas nécessairement à la politique de Condition féminine Canada.

# **CHAPITRE I**

## **CONTEXTE SOCIAL DES FEMMES AU QUÉBEC**

Le chapitre I, qui établit le contexte théorique social servant de base à cette étude, est divisé en trois thèmes : la condition féminine, l'emploi atypique et les politiques familiales.

### **1.1 Condition féminine**

Les droits accordés jadis aux femmes n'ont pas toujours été à l'image de ceux d'aujourd'hui. Des différences pouvaient même exister selon l'endroit où ces dernières vivaient. Si on compare la France et le Québec, et même le Québec à l'intérieur du Canada, les droits des femmes y ont longtemps accusé du retard. Par exemple, au Canada, les femmes obtinrent le droit de vote aux élections fédérales en 1918, mais les québécoises n'ont pu voter dans leur propre province qu'en 1939 !

#### **1.1.1 Historique**

En ce qui concerne les conditions de vie des femmes, le Québec accusa des retards jusqu'à la fin du régime de Duplessis, mort en 1959 (Sineau et Tardy, 1993). Puis, sous la gouverne des libéraux, le Québec a entrepris de se mettre à jour, tant sur le plan juridique que social. Ainsi, la mixité fut introduite dans les écoles et les filles se sont vu ouvrir les portes des mêmes programmes scolaires que les garçons. L'incapacité juridique de la femme mariée fut abolie et les femmes ont eu accès à toutes les professions. Puis, la légalisation de la contraception s'est accompagnée de la permission à l'avortement thérapeutique en 1969. En 1981, la puissance paternelle dans la famille laisse la place à l'autorité parentale.

En droit du travail, des transformations voient le jour dans les années 70 et 80, notamment par l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne en 1975 ainsi que des normes du travail en 1979 en ce qui concerne les modalités de vacances des travailleurs et, en 1981, du droit au refus de faire un travail dangereux pour sa santé.

Au niveau du droit de la famille, de nombreuses transformations surviennent également. En 1978, une loi vient bonifier celle de 1972 pour le congé de maternité, loi qui est de nouveau améliorée en 1979 et en 1990. En 1971, la Régie de l'assurance-maladie du Québec assume les frais de l'avortement et de la stérilisation. En 1972, les élèves du secondaire bénéficient d'informations de prévention sur la sexualité et en 1973 débute une implantation, qui durera dix ans, de 45 cliniques de planning des naissances. La même année, les allocations familiales voient le jour et en 1980, la loi sur les services de garde à l'enfance est instaurée et le réseau de garderies publiques implanté.

Toujours en 1973, le Conseil du statut de la femme demande au gouvernement de se pencher sur les différentes violences qui sont faites aux femmes. Ainsi, en 1977, des subventions sont accordées aux maisons d'hébergement pour femmes violentées et aux centres d'aide pour victimes d'agressions sexuelles. L'année suivante, 14 maisons d'hébergement sont mises sur pied, nombre porté à 65 onze ans plus tard.

Le Québec aura réussi à rattraper son retard dans les domaines civil et social. Cependant, si on peut parler d'avancées réelles en matière de condition féminine, de nombreuses choses restent à faire, notamment dans le domaine du travail. « Si on examine l'évolution, depuis une vingtaine d'années, des législations du travail, des services de garde, des politiques fiscales et familiales pour faciliter la vie des mères, qu'elles soient ou non au travail, on est frappé, d'une part par l'ampleur des acquis, d'autre part, par leur nette insuffisance et leur caractère souvent inadéquat .» (B-Dandurand et Descarries, 1992, p.15)

### 1.1.2 Les femmes et l'emploi

Les emplois réservés aux femmes sont surtout, encore aujourd'hui, des emplois à temps partiel. Parmi les raisons invoquées pour travailler à temps partiel, les obligations personnelles ou familiales sont nommées presque exclusivement par les femmes. En 1998, les femmes occupent les deux tiers des emplois à temps partiel (Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, 2001). En 2001, selon les données du recensement, la situation est toujours défavorable aux femmes ; elles sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel et leur revenu moyen annuel est de loin inférieur à ceux-ci. Le tableau à la page suivante illustre la situation de l'emploi au Québec, en Abitibi-Témiscamingue et à Rouyn-Noranda, selon le sexe. Parmi les personnes ayant travaillé toute l'année ou à temps plein à Rouyn-Noranda, 54% sont des hommes et 42% sont des femmes, un écart de 22%, alors que l'écart régional et provincial est de 10%. Parmi les personnes ayant travaillé une partie de l'année ou à temps partiel à Rouyn-Noranda, 44% sont des hommes et 55% sont des femmes, un écart de 11%, ce qui est sensiblement identique à l'écart régional et provincial. Le revenu moyen annuel à Rouyn-Noranda des femmes ayant travaillé toute l'année ou à temps plein présente également un écart de près de 15 000 \$ par rapport à celui des hommes dans la même situation. Les femmes ayant travaillé une partie de l'année ou à temps partiel gagnent en moyenne 8 800 \$ de moins que les hommes dans la même situation.

Tableau 1

Revenu moyen annuel et nombre de personnes de 15 ans et plus en emploi au Québec, en Abitibi-Témiscamingue et à Rouyn-Noranda en 2001, selon le sexe.

Hommes de 15 ans et plus		Femmes de 15 ans et plus	
Qc	2 038 245	Qc	1 777 030
A-T	40 135	A-T	32 005
R-N	10 695	R-N	9 145
Ayant travaillé toute l'année ou à temps plein	Revenu moyen annuel	Ayant travaillé toute l'année ou à temps plein	Revenu moyen annuel et écart
Qc 1 169 625 (57 %)	43 978 \$	Qc 827 490 (47 %)	32 486 \$ (-11 492 \$)
A-T 20 080 (50 %)	44 365 \$	A-T 12 725 (40 %)	30 501 \$ (-13 864 \$)
R-N 5 780 (54 %)	47 317 \$	R-N 3 800 (42 %)	32 549 \$ (-14 768 \$)
Ayant travaillé une partie de l'année ou à temps partiel	Revenu moyen annuel	Ayant travaillé une partie de l'année ou à temps partiel	Revenu moyen annuel et écart
Qc 815 840 (40 %)	22 800 \$	Qc 891 465 (50 %)	15 633 \$ (-7 167 \$)
A-T 19 280 (48 %)	24 169 \$	A-T 18 135 (57 %)	13 768 \$ (-10 401 \$)
R-N 4 695 (44 %)	22 665 \$	R-N 5 040 (55 %)	13 883 \$ (-8 782 \$)

Source : Statistique Canada, 2001.

Lorsqu'elles sont employées à temps plein, le salaire des femmes se situe encore au 2/3 de celui des hommes. Selon le Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre (2001), les femmes gagnent 83 % du salaire horaire moyen des hommes et 72 % du salaire hebdomadaire. Cette inégalité salariale peut être attribuée aux interruptions de carrière et aux horaires réduits, mais aussi à la sectorisation des emplois occupés par les femmes, les mieux rémunérés étant détenus par les hommes. Les secteurs d'emplois occupés par la majorité des femmes sont des emplois où le salaire moyen est moins élevé comparativement au secteur masculin mais où le niveau de scolarité exigé est le même (Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, 2001). En fait, que la formation soit de niveau secondaire, collégiale ou universitaire, le salaire des femmes est toujours moins élevé que celui des hommes, et ce, dès l'obtention du diplôme. Selon Gunderson (1998) les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont attribuables à 47 % aux variations de caractéristiques (niveau de scolarité et formation) et à 53 % à la discrimination. Plus les travailleurs sont jeunes, moins l'écart salarial est grand, attribuable, selon Gunderson, au fait que les tâches familiales et ménagères ne sont pas débutées. En effet, lorsque les enfants naissent au sein du couple, les tâches familiales et ménagères se multiplient et sont surtout assumées par la femme. Sa

trajectoire professionnelle, souvent ponctuée par des grossesses, se traduit par un parcours discontinu, d'une durée moins longue et où les arrêts de travail sont fréquents. Puisque les tâches domestiques et familiales incombent encore en majorité aux femmes, celles-ci sont plus souvent absentes de leur travail pour des raisons familiales (enfants malades, rendez-vous chez les médecins, dentistes, optométristes, etc.). Les femmes auront donc tendance à rechercher des emplois leur permettant de mieux concilier le travail et la famille, écartant du même coup les emplois offrant un meilleur salaire mais ayant des conditions de conciliation travail / famille plus difficiles.

Même si les portes de tous les programmes scolaires leurs sont ouvertes, les femmes continuent d'occuper les emplois en manufactures, téléphonie, bureaux et hôpitaux, dans la vente et tous les emplois qui s'apparentent au travail domestique. En somme, même si les femmes ont davantage de choix, elles se contentent de 10 secteurs d'emplois (Monique de Sève, 1988). Selon le Comité aviseur (2001), le taux de femmes occupant un emploi dans le secteur des services atteint 80 %, pour seulement 60 % d'hommes. Dans le tableau de la page suivante, la répartition par grands groupes de professions des femmes et des hommes au Québec est démontrée plus explicitement selon le recensement de 2001. Les femmes se retrouvent en plus grand nombre dans les emplois de secrétaires, de soins de santé, d'enseignement et de vente. À l'inverse, les femmes sont très minoritaires à occuper des emplois dans les secteurs des sciences naturelles et appliquées ainsi que dans la gestion, où les hommes sont pratiquement deux fois plus nombreux.

Tableau 2

Répartition par profession de la population active expérimentée, 10 grandes catégories professionnelles et 47 grands groupes de professions (Classification type des professions de 2001), pourcentage de la population active expérimentée dans chaque profession, 2001.

Grandes catégories professionnelles et grands groupes de professions	Femmes %	Hommes %	Écart %
<b>Gestion</b>	<b>6,52</b>	<b>11,47</b>	<b>4,95</b>
Cadres supérieur(e)s	0,64	1,96	1,32
Directrices / directeurs spécialistes	1,58	2,62	1,04
Directrices / directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	2,30	3,17	0,87
Autres directrices / directeurs non classés ailleurs	1,98	3,71	1,73
<b>Affaires, finance et administration</b>	<b>27,61</b>	<b>9,34</b>	<b>18,27</b>
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	2,59	2,11	0,48
Personnel d'administration de la finance et des assurances	0,96	0,43	0,53
<b>Secrétaires</b>	<b>6,93</b>	<b>0,13</b>	<b>6,80</b>
Personnel administratif et de réglementation	2,17	0,87	1,30
Personnel de supervision du travail de bureau	0,65	0,49	0,16
<b>Personnel de bureau</b>	<b>14,32</b>	<b>5,31</b>	<b>9,01</b>
<b>Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées</b>	<b>2,97</b>	<b>9,11</b>	<b>6,14</b>
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	1,59	4,60	3,01
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	1,38	4,50	3,12
<b>Secteur de la santé</b>	<b>9,25</b>	<b>2,26</b>	<b>6,99</b>
Personnel professionnel des soins de santé	1,31	0,95	0,36
<b>Professionnelles / professionnels en sciences infirmières</b>	<b>3,11</b>	<b>0,27</b>	<b>2,84</b>
<b>Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé</b>	<b>2,10</b>	<b>0,50</b>	<b>1,60</b>
<b>Personnel de soutien des services de la santé</b>	<b>2,73</b>	<b>0,54</b>	<b>2,19</b>
<b>Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion</b>	<b>11,53</b>	<b>4,98</b>	<b>6,55</b>
Juges, avocates / avocats, psychologues, travailleuses sociales / travailleurs sociaux, ministres du culte et agentes / agents des politiques et des programmes	2,28	1,63	0,65
<b>Enseignantes / enseignants</b>	<b>5,30</b>	<b>2,67</b>	<b>2,63</b>
<b>Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, non classé ailleurs</b>	<b>3,95</b>	<b>0,68</b>	<b>3,27</b>
<b>Arts, culture, sports et loisirs</b>	<b>3,39</b>	<b>2,58</b>	<b>0,81</b>
Personnel professionnel des arts et de la culture	1,49	1,04	0,45
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	1,90	1,53	0,37
<b>Ventes et services</b>	<b>26,26</b>	<b>18,89</b>	<b>7,37</b>
Personnel de supervision des ventes et des services	0,87	0,76	0,11
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	1,67	2,67	1,00
<b>Vendeuses / vendeurs et commis-vendeuses / commis-vendeurs</b>	<b>4,43</b>	<b>2,67</b>	<b>1,76</b>
<b>Caissières / caissiers</b>	<b>3,62</b>	<b>0,49</b>	<b>3,13</b>
Chefs et cuisinières / cuisiniers	1,47	1,43	0,04
<b>Personnel des services des aliments et boissons</b>	<b>2,94</b>	<b>0,71</b>	<b>2,23</b>
Personnel des services de protection	0,61	2,24	1,63
Personnel de l'hébergement et des voyages et préposées / préposés dans les sports et les loisirs	0,83	0,59	0,24
Personnel de soutien familial et de garderie	1,91	0,17	1,74
Personnel de la vente et des services, non classé ailleurs	7,91	7,16	0,75

Suite du tableau 2 page suivante.

## Suite du tableau 2

Grandes catégories professionnelles et grands groupes de professions	Femmes %	Hommes %	Écart %
<b>Métiers, transport et machinerie</b>	<b>2,25</b>	<b>24,45</b>	<b>22,20</b>
Entrepreneuses / entrepreneurs et contremaîtresses / contremaîtres du personnel des métiers et des transports	0,14	1,27	1,13
Personnel des métiers de la construction	0,13	3,40	3,27
Mécaniciennes / mécaniciens de machines fixes, opératrices / opérateurs de réseaux électriques et électriciennes / électriciens et monteuses / monteurs de télécommunications	0,09	1,86	1,77
Machinistes, personnel du formage, profilage et montage du métal	0,11	2,53	2,42
Mécaniciennes / mécaniciens	0,10	4,21	4,11
Autres métiers non classés ailleurs	0,81	1,31	0,50
Conductrices / conducteurs d'équipement lourd et grutiers / grutiers et foreuses / Foreurs	0,02	1,18	1,16
Conductrices / conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les Manœuvres	0,52	5,58	5,06
Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel Assimilé	0,33	3,10	2,77
<b>Professions propres au secteur primaire</b>	<b>1,29</b>	<b>4,19</b>	<b>2,90</b>
Professions propres à l'agriculture, sauf les manœuvres	1,01	2,25	1,24
Professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazéifère et à la pêche, sauf les manœuvres	0,08	1,11	1,03
Personnel élémentaire de la production primaire	0,20	0,82	0,62
<b>Transformation, fabrication et services d'utilité publique</b>	<b>6,15</b>	<b>10,25</b>	<b>4,10</b>
Surveillantes / Surveillants dans la fabrication	0,38	1,14	0,76
Conductrices / conducteurs de machines dans la fabrication	3,17	4,23	1,06
Monteuses / monteurs dans la fabrication	0,88	2,19	1,31
Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	1,71	2,69	0,98
<b>Total de la répartition en pourcentage, population active expérimentée (arrondi)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	...
Total numérique de la population active expérimentée au Québec	1 730 145	2 012 345	...

Source : Totalisations spéciales, Recensement du Canada de 2001.

Le taux d'activité des mères québécoises de 20 à 44 ans ayant un enfant de moins de trois ans est de 73 % dans les familles biparentales en 2002, et de 49 % dans les familles monoparentales pour la même année (Paquet, 2004). Cependant, selon l'Enquête sur la population active du 24 novembre 2003 de Statistique Canada, les femmes ayant des enfants de 6 à 15 ans, familles biparentales et monoparentales, ont sensiblement le même taux d'activité, soit 83 %<sup>2</sup>. Le taux d'activité des femmes

<sup>2</sup> Une personne active est « une personne (...) en emploi ou en chômage; une personne est inactive lorsqu'elle est sans emploi et ne cherche pas de travail » (Juneau, 1999)

augmente avec l'âge du plus jeune enfant ; en 2001, il est de 66 % pour les femmes ayant un enfant de moins de 2 ans, 75 % lorsque l'enfant est âgé de 2 à 5 ans et 80% quand l'enfant le plus jeune est âgé de 6 à 14 ans. La présence ou non d'un conjoint influence également le taux d'activité ; les femmes avec conjoint sont plus actives que celles qui n'en n'ont pas. Toujours en 2001, les femmes célibataires ont un taux d'activité de 55 % alors que lorsqu'elles sont en couple, le taux grimpe à 72 % (lorsque les enfants ont moins de 6 ans dans les deux cas) (Statistique Canada, 2001).

Selon Statistique Canada (2001), dans la Ville de Rouyn-Noranda, le taux d'activité pour les femmes (population active de 15 ans et plus) atteint 56 % alors que le taux d'emploi est de 50 %. Le taux de chômage pour les femmes de la MRC est de 10 %. Les taux d'activité et d'emploi de la Ville sont légèrement inférieurs à ceux de la province, alors que le taux de chômage est supérieur.

Quarante-neuf pour cent de la population féminine active de la Ville de Rouyn-Noranda occupent des emplois dans le secteur du commerce. Dans le secteur finances et services immobiliers, 60 % des employés sont des femmes et dans le secteur des soins de santé et enseignement, la proportion d'emplois occupés par des femmes est de 72 % (Statistique Canada, 2001).

Selon les données de recensement de Statistique Canada de 2001<sup>3</sup>, le revenu médian des familles biparentales de la Ville de Rouyn-Noranda est de 55 625\$, légèrement supérieur à celui de la province de Québec (54 938\$). Cependant, celui des familles monoparentales est de 29 698\$, un peu inférieur à celui du Québec, qui est de 30 718\$.

---

<sup>3</sup>[www12.statcan.ca/english/Profil01/CP01/Details/Page.cfm?Lang=F&Geo1=CD&Code1=2486&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=Rouyn-Noranda&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=Families%20and%20Dwellings&Custom=](http://www12.statcan.ca/english/Profil01/CP01/Details/Page.cfm?Lang=F&Geo1=CD&Code1=2486&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=Rouyn-Noranda&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=Families%20and%20Dwellings&Custom=)  
(consulté le 3 avril 2006)

### 1.1.3 Monoparentalité

La monoparentalité prend toute son importance quand on sait que le nombre de familles à chef monoparental a connu une augmentation notable. D'après les données des recensements de 1986 et 2001 de Statistique Canada<sup>4</sup>, le nombre de familles monoparentales au Canada s'est accru de 58% depuis 1986 et en 2001, 81% des familles monoparentales sont dirigées par des femmes. Toujours selon Statistique Canada, les raisons qui amenaient les femmes à la monoparentalité il y a plusieurs dizaines d'années étaient différentes. S'il s'agissait auparavant en majorité de femmes veuves, aujourd'hui la séparation et le divorce imposeront la situation.

Le risque de vivre la pauvreté augmente lorsque le chef de la famille est jeune. Ce risque augmente encore si ce chef de famille est monoparental et encore davantage s'il s'agit d'une femme. En 1994, 54 % des familles monoparentales vivaient de la pauvreté, taux qui augmentait à 60 % lorsque le chef de famille était une femme, et 97 % lorsque la femme avait moins de 25 ans. Quarante-cinq pour cent des familles monoparentales reçoivent des prestations d'aide sociale alors que le taux passe à 74 % lorsque ces familles ont des enfants de moins de six ans (Des Rivières, 1999).

Selon Statistique Canada (2001), les chefs de familles monoparentales qui ont un revenu inférieur au seuil de faible revenu sont deux fois plus souvent des femmes (42 %) que des hommes (19 %). Quatre-vingt quinze pour cent des femmes âgées entre 15 à 24 ans et chefs de familles monoparentales ont un revenu avant impôt inférieur au seuil de faible revenu. Ce taux diminue à 50 % pour les femmes de 25 à 44 ans dans la même situation et à 30 % pour celles âgées de 45 à 64 ans (Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, 2001).

---

<sup>4</sup>[http://142.206.72.67/02/02d/02d\\_001d\\_f.htm](http://142.206.72.67/02/02d/02d_001d_f.htm) (consulté le 3 avril 2006)

En 1995 au Québec, 53 % des familles biparentales ont un revenu total de 50 000 \$ et plus, alors que 58 % des familles monoparentales ont un revenu total inférieur à 25 000 \$ (Juneau, 1999). Les données semblent relativement identiques lorsque les revenus sont répartis selon le nombre d'enfants par familles monoparentales lorsqu'elles comptent un ou deux enfants. Le taux de familles monoparentales ayant un revenu total annuel de moins de 25 000 \$ est beaucoup plus élevé lorsque ces dernières y comptent 3 enfants.

Le tableau 3 présente la répartition des familles monoparentales (parents et enfants de tous âges) par tranche de revenu total selon le nombre d'enfants. Alors que la majorité des familles monoparentales ayant un ou deux enfants se situent dans la tranche de revenu 10 000-14 999 \$, celles ayant 3 enfants se situent majoritairement dans la tranche 15 000-19 999 \$.

Tableau 3

Répartition des familles monoparentales par tranche de revenu total selon le nombre d'enfants, Québec, 1995.

Tranche de revenu \$	UN ENFANT		DEUX ENFANTS		TROIS ENFANTS	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
- de 10 000	26 420	13,82	8 660	9,58	2 400	7,76
10 000-14 999	45 130	23,60	23 050	25,49	4 160	13,45
15 000-19 999	20 420	10,68	12 160	13,45	9 140	29,54
20 000-24 999	17 020	8,90	7 450	8,24	3 870	12,51
25 000-29 999	16 340	8,55	7 290	8,06	2 300	7,43
30 000-34 999	14 140	7,40	6 670	7,38	1 780	5,75
35 000-39 999	12 010	6,28	5 670	6,27	1 460	4,72
40 000-44 999	9 530	4,98	4 440	4,91	1 230	3,98
45 000-49 999	7 360	3,85	3 640	4,02	990	3,20
50 000-59 999	10 250	5,36	4 750	5,25	1 350	4,36
60 000-74 999	7 160	3,74	3 560	3,94	1 100	3,56
75 000-99 999	3 560	1,86	2 050	2,27	710	2,29
100 000 et +	1 860	0,97	1 050	1,16	450	1,45
<b>Total</b>	<b>191 200</b>	<b>100,00</b>	<b>90 440</b>	<b>100,00</b>	<b>30 940</b>	<b>100,00</b>
Revenu total médian	20 900 \$		20 900 \$		19 800 \$	

Source :

Juneau Céline, Ministère de la famille et de l'enfance, Conseil de la famille et de l'enfance. 1999. *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec*. Ministère de la Famille et de l'Enfance, Conseil de la famille et de l'enfance, Bureau de la statistique du Québec. Québec. p.178

En 1996, les familles ayant des enfants de moins de 15 ans dépensaient 13,4 % de leurs revenus pour les aliments, 16,4 % pour le logement, 11,6% pour le transport et 22,6 % en cotisations d'impôt (Juneau, 1999).

En 1996, 60 % des chefs de famille monoparentale, tant masculins que féminins, sont « actifs », c'est-à-dire que 50 % sont en emploi alors que près de 10 % sont au chômage. Plus de 40 % sont classés « inactifs ». Si on ne compte que les chefs féminins, 57 % sont actives et 43 % sont inactives. (Juneau, 1999).

Le nombre total de familles répertoriées par Statistique Canada (2001) dans la Ville de Rouyn-Noranda est de 11 485. On y retrouve 29 % des familles monoparentales à chef féminin de toute la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Dans la Ville de Rouyn-Noranda, 1365 des familles monoparentales sont à chef féminin, alors que 425 des familles monoparentales sont à chef masculin. Le tableau 4 donne une comparaison du nombre de ces familles dans la MRC de Rouyn-Noranda, la région de l'Abitibi-Témiscamingue et de la province de Québec. Les femmes monoparentales de la MRC de Rouyn-Noranda sont plus nombreuses à n'avoir qu'un seul enfant que dans l'ensemble de l'Abitibi-Témiscamingue et de la province de Québec. Les femmes monoparentales de la MRC de Rouyn-Noranda sont également moins nombreuses à avoir 2 ou 3 enfants que les femmes de la région et de la province.

Tableau 4

Familles de recensement monoparentales dont le parent est de sexe féminin et le nombre d'enfants à la maison pour l'année 2000

	<b>Familles de recensement monoparentales dont le parent est de sexe féminin et le nombre d'enfants à la maison</b>			
	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Total
MRC de Rouyn-Noranda	920 ou <b>67,4%</b>	335 ou 24,5%	110 ou 8,1%	1365 (100%)
Abitibi-Témiscamingue	2945 ou <b>63%</b>	1295 ou 27,7%	435 ou 9,3%	4675 (100%)
Province de Québec	167 550 ou <b>62,6%</b>	75 930 ou 28,4%	24 085 ou 9,0%	267 570 (100%)

Source :

Statistique Canada, données de recensement 2000. Compilation et traitement par Institut de la statistique du Québec.

Le nombre moyen de personnes dans les familles monoparentales où le parent est de sexe féminin est de 2,4 alors que dans les familles comptant un couple marié, on retrouve en moyenne 3,0 personnes.

Le nombre de femmes de 20 à 24 ans dans la Ville de Rouyn-Noranda est de 1225 et celles de 25 à 44 ans, 6100, pour un total de 7325 femmes de 20 à 44 ans. Selon les données de Statistiques Canada (2001), près de 16 000 femmes (de 15 ans et plus) dans la Ville de Rouyn-Noranda ont au moins un enfant à la maison.

Dans une étude du Ministère de la Santé et des Services sociaux présentant des données très intéressantes (Bellerose, Cadieux et Johnson, 1989), les familles monoparentales dont le chef de famille est une femme se caractérisent par un faible niveau socio-économique, non seulement parce que ces femmes sont le seul soutien financier de la famille, mais également parce qu'elles sont moins scolarisées. Les femmes monoparentales, si elles ont en général de saines habitudes de vie et sont relativement satisfaites des relations qu'elles entretiennent avec leurs enfants, ont en revanche le sentiment de ne pas recevoir suffisamment de soutien social. Ceci affecte leur état de santé global, rendant les femmes monoparentales plus vulnérables et se percevant du même coup en moins bonne santé que les femmes de familles biparentales. De fait, les femmes monoparentales, et leurs enfants, sont plus nombreux à rapporter des problèmes de santé et en vivent d'avantage que les autres catégories de populations. De plus, les chefs de familles monoparentales (hommes ou femmes) ressentent plus de détresse psychologique et présentent un niveau de santé mentale positive moins élevé que les autres. Tel que rapporté dans cette étude, les chefs de familles monoparentales ne consultent pas en plus grand nombre les services sociaux et les services de santé malgré le fait qu'ils présentent une santé moins bonne que les chefs de familles biparentales.

## 1.2 L'emploi atypique

Le marché du travail s'est beaucoup transformé depuis les dernières années. Les emplois à temps partiel sont choses courantes et les travailleurs autonomes sont de plus en plus nombreux ; l'emploi atypique connaît un essor sans pareil. Étant donné le lien existant entre l'emploi atypique et le besoin des parents en matière de services de garde à horaires non usuels, il est important d'en évoquer les grandes lignes.

### 1.2.1 Croissance

L'emploi à horaire atypique se définit par opposition à l'emploi typique. Il est différent de l'emploi permanent à temps plein, dont les horaires de travail sont en général le jour, du lundi au vendredi. En fait, l'emploi atypique est le travail à temps partiel, le travail autonome, le travail à durée déterminée ainsi que le travail à domicile et le télétravail. Ainsi, un emploi atypique est « caractérisé par des heures de travail peu nombreuses ou irrégulières, un faible niveau de salaire, le manque ou l'absence de sécurité d'emploi (...) et l'accès aux avantages sociaux très faible ». (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 2003*b*, pages 15-16)

Les raisons qui ont amené la croissance des emplois atypiques diffèrent selon les auteurs. Townson (2003) y voit une réaction à la mondialisation, où les entreprises auront un plus grand besoin de main d'œuvre plus flexible, plus souple pour demeurer concurrentielles. De plus, les nouvelles technologies et les demandes des consommateurs évoluent de plus en plus vite et font pression sur les entreprises. Townson y voit également une adaptation des entreprises aux besoins des nouvelles familles où les deux conjoints travaillent et qui exigent par le fait même une plus grande souplesse pour concilier le travail et la famille.

Selon Goldfinger (1998), la croissance de l'emploi atypique connaît des causes tant du côté de l'offre que de la demande de travail. Du côté de l'offre, il croit que la mondialisation joue un rôle clé dans le sens où les entreprises fournissent des services quasi sans interruption et où la « dématérialisation », c'est-à-dire l'accroissement des actifs immatériels comme l'information et la finance, sont en mesure de circuler autour de la terre entière dans un accès illimité. Ainsi, les entreprises se voient contraintes à une « pression concurrentielle toujours croissante » (p.146) et par conséquent, demandent aux employés une flexibilité de plus en plus grande. Elles deviennent plus compétitives en donnant à contrats les activités « secondaires » (entretien ménager ou sécurité), réalisant des économies substantielles. Du côté de la demande, Goldfinger souligne le désir des consommateurs de vouloir acheter et pratiquer leurs loisirs au moment désiré, peu importe l'endroit. Ainsi, les commerces allongent leurs heures d'ouverture pour répondre à la demande. L'auteur évoque également la dématérialisation, où le consommateur peut obtenir ce qu'il veut, au moment qu'il le souhaite, grâce aux achats en ligne par internet. D'autres transformations concernent la durée et l'intensité de la semaine de travail, le fait que le travail ne se passe plus seulement au bureau ou à l'usine et également, l'irrigation informationnelle continue, où le travailleur est soumis à une disponibilité de tout instant (ordinateurs, internet, téléphones cellulaires et télécopieurs). De plus, le nombre d'heures travaillées dans une semaine de travail se trouve polarisé ; soit il est très grand, soit très petit.

Gunderson (1998), quant à lui, croit que les changements du marché du travail proviennent en partie de la génération du baby-boom (les personnes nées entre 1946 et 1966), ce qui a affecté tout le marché de l'emploi, mais surtout la situation des femmes plus que celle des hommes. En effet, lorsque la génération du baby-boom a accédé de façon massive au marché du travail, les femmes y ont aussi fait leur entrée. Le marché du travail s'est trouvé engorgé, entraînant les salaires à la baisse. Le dossier d'équité en matière d'emploi a cessé de progresser en raison de la montée en flèche de la compétition pour obtenir un emploi. Lorsque la première vague de la génération du baby-boom aura atteint l'âge de la retraite, la demande en soins des aînés augmentera en même temps que les ressources de l'État s'affaibliront et que la

désinstitutionnalisation prendra de l'importance. Les femmes s'occupant déjà presque exclusivement des soins des enfants, qui eux tardent de plus en plus à quitter le giron familial, se retrouveront à prendre soin de leurs aînés.

Presser (2000) croit que l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, le vieillissement de la population ainsi que le nombre croissant d'emplois du secteur tertiaire sont les facteurs qui ont contribué à augmenter la demande pour les horaires non usuels.

Zeytinoglu et Muteshi (2000) expliquent que les emplois atypiques sont un moyen pour les entreprises de réduire leurs coûts, principalement au niveau du taux des salaires. Diane-Gabrielle Tremblay (1994) (citée dans : Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. 2003b, page 15) regroupe sous un mot ce que les entreprises recherchent pour réduire leurs coûts : la flexibilité ; « flexibilité dans les coûts de main-d'œuvre (salaires plus bas et avantages sociaux moindres), flexibilité technico-organisationnelle (souplesse des équipements productifs et polyvalence du personnel), flexibilité dans les statuts d'emploi (par exemple, recours intensifié à la sous-traitance) et flexibilité dans les temps de travail (adapter le temps de travail au volume de la demande) ». Il semble que les entreprises, pour survivre à l'ouverture des marchés et des économies, disposent de peu d'alternatives autres que celles d'innover et de s'adapter aux besoins d'une clientèle de plus en plus hétéroclite. D'où la nécessité pour elles de faire preuve de flexibilité, donc de l'exiger des employés.

### **1.2.2 Portrait du travail à horaire atypique au Québec et au Canada**

Selon les données de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ) ainsi que celles de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) (cité dans : Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. 2003b), 52 % des familles biparentales ont au moins un des deux parents qui travaillent selon un horaire atypique. Ce fait serait rencontré plus souvent dans les familles où la mère a moins

de 30 ans. Dans les familles qui ont des enfants de moins de cinq ans, un des deux conjoints travaille selon un horaire atypique dans 34 % des cas.

Les emplois à horaires atypiques appartiennent pour la plupart au secteur tertiaire (des services). Au Canada, 88 % des nouveaux emplois créés entre 1971 et 1996 appartenaient à ce secteur (Drouin, 2001). Toujours au Canada, en 1995, 72 % des emplois de ce secteur étaient des emplois à temps partiel alors que l'on sait que ce secteur comptait pour 67 % de tous les emplois. La situation économique étant semblable au Québec, il est possible de croire qu'il peut en être de même dans cette dernière. Au Québec, entre 1975 et 1995, les emplois à temps plein ont augmenté de 6 %, ceux à temps partiel involontaires ont augmenté de 524 %, les emplois autonomes de 101 % et les emplois autonomes constitués (enregistrés ou incorporés) de 170 %. Au total, le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté de 139 % durant cette même période (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. 2003b).

Pour ceux qui soutiennent que les emplois atypiques constituent un avantage certain pour ces travailleurs, par exemple pour l'étudiant ou des jeunes mères, il est important de rappeler qu'il ne s'agit pas, pour la plupart du temps, d'un choix délibéré; la durée des études s'étant considérablement allongée, les étudiants sont, pour la plupart, dans l'obligation de trouver un travail pour subvenir à leurs besoins. Au Canada en 1995, 53 % des employés à temps partiel ne le faisaient pas par choix (Lipsett et Reesor, 1997). En effet, le travail à horaire non usuel bouscule la vie du travailleur mais également celle de toute la famille. Le travailleur ne dort plus aux mêmes heures que les autres et ne peut participer aux mêmes activités sociales, ce qui touche la famille entière. L'ELNEJ a constaté que l'horaire de travail des parents constitue un indicateur de la stabilité conjugale. Il semble que dans les familles où au moins un des deux parents occupe un travail atypique, le risque d'en arriver à une séparation du couple est deux fois plus élevée. De plus, dans les familles où l'un des deux conjoints travaille selon un horaire atypique et où l'autre ne travaille pas, la probabilité de vivre une séparation est trois fois plus grande. Zeytinoglu (2003) a relevé que 41 des 59 répondant(e)s à son enquête vivent du stress en raison de leurs

contrats et horaires de travail (heures irrégulières, court préavis des horaires de travail, quarts fractionnés)

Dans les familles biparentales, nombreuses sont celles ayant besoin de deux salaires pour être en mesure de faire face à leurs obligations. Gunderson (1998) souligne que le salaire de la femme est ce qui permet à la famille de ne pas glisser sous le seuil de la pauvreté. En 1967, les familles comptant un mari et une femme et dans lesquelles il n'y avait qu'un seul salaire, atteignaient un taux de 58 %, alors qu'en 1994, ce taux chutait à 18 %. Les familles à deux salariés comptaient pour 33 % en 1967, alors qu'en 1994, ce taux grimpait à 60 % (1998. Gunderson). Selon l'Institut de la statistique du Québec (2000), le revenu familial de 65 % des familles est inférieur à 50 000\$ et 25 % des familles atteignent à peine 30 000\$. Les femmes en situation de célibat et / ou de monoparentalité, avec leur seul salaire pour subvenir aux besoins familiaux, peuvent se retrouver rapidement en état de vulnérabilité.

Le nombre de personnes en emploi ayant un horaire normal de jour a été répertorié en 1995. L'horaire normal de jour renvoie à un travail qui débute le matin et se termine l'après-midi, incluant l'horaire type de 9h à 17h. Le tableau de la page suivante expose les différents taux au Québec, en Ontario et au Canada, selon la situation familiale. Le taux des femmes ayant un horaire normal de jour, qu'elles demeurent avec un conjoint ou non, est plus élevé au Québec qu'en Ontario ou au Canada. Cependant, l'écart est plus grand pour les femmes vivant avec un conjoint. Si près de 79% des femmes vivant avec un conjoint, et plus de 62% de celles vivant seules, ont un horaire de travail normal de jour, c'est donc respectivement 21% et 38% qui n'ont pas un tel horaire.

Tableau 5

Proportion des employés rémunérés qui ont un horaire normal de jour selon le sexe et selon la situation familiale, Québec, Ontario, Canada, 1995.

Total	Sexe		Situation familiale des hommes			Situation familiale des femmes			
	Hommes	Femmes	Avec conjoint et enfants < 16 ans	Sans conjoint mais avec enfants < 16 ans	Autre*	Avec conjoint et enfants < 16 ans	Sans conjoint mais avec enfants < 16 ans	Autre*	
%									
<b>Québec</b>	<b>70,34</b>	<b>69,48</b>	<b>71,30</b>	<b>76,94</b>	--	<b>66,28</b>	<b>78,96</b>	<b>62,17</b>	<b>68,55</b>
Ontario	67,28	67,47	70,40	69,70	--	62,96	73,70	58,43	70,15
Canada	67,97	66,75	69,30	72,74	44,84	65,01	73,37	56,55	68,82

\* Autre situation familiale inclut les personnes en couple sans enfants de moins de 16 ans, les personnes monoparentales avec enfants de 16 ans ou plus et les personnes seules.

Source : Juneau Céline, Ministère de la famille et de l'enfance, Conseil de la famille et de l'enfance. 1999. *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec*. Ministère de la Famille et de l'Enfance, Conseil de la famille et de l'enfance, Bureau de la statistique du Québec. Québec. p. 159.

Il est difficile d'évaluer le nombre de personnes occupant un emploi atypique dans la Ville de Rouyn-Noranda. Quoi qu'il en soit, le nombre de personnes ayant touché des gains en 2001 est de 19 835, dont 9145 sont des femmes, ce qui représente 46 % de la main d'œuvre. Le nombre de personnes ayant travaillé toute l'année à temps plein est de 9580, dont 40 % sont des femmes, soit 3800. On peut supposer que le nombre de personnes qui ont travaillé une partie de l'année (et peut-être occupé un emploi atypique) atteint 10 255, dont 5345 sont des femmes, ce qui représenterait 52% des travailleurs.

### 1.2.3 Conciliation travail-famille

Dans certaines familles, des parents assurent avoir fait le choix de travailler selon un horaire différent de celui de leur conjoint pour mieux concilier vie familiale et travail (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 2003b). Ainsi, ces parents sont en mesure de réduire les coûts se rapportant à la garde de l'enfant et en arrivent donc à pouvoir lui offrir presque en tout temps la présence d'un de ses deux parents. Selon l'enquête 2001 de l'Institut de la statistique du Québec, 45 % des familles ont choisi ce moyen d'organiser leur temps. Il est cependant opportun de se questionner sur la persistance dans ce choix dans la mesure où un service de garde à horaire non usuel se serait rendu disponible pour ces parents. De plus, dans les familles en situation monoparentale et dans celle où les deux conjoints occupent un emploi atypique, ce « choix » ne se présente pas. Il faut également se rappeler que si cet arrangement peut se révéler positif pour les enfants, il comporte néanmoins un risque élevé pour la vie de couple, tel que démontré dans la section 1.2.2.

Selon Townson (2000), 40 % des emplois occupés par des femmes et 27 % de ceux détenus par des hommes sont des emplois atypiques. Cette situation touche donc davantage les femmes que les hommes. Ces travailleuses ne touchant habituellement pas de prestation de remplacement de revenu, elles retournent plus rapidement au travail après la naissance de leur enfant. Elles doivent ainsi trouver au plus vite un arrangement pour la garde de l'enfant. De plus, la responsabilité de trouver un arrangement pour la garde de l'enfant incombe plus à la mère qu'au père (VandenHeuvel, 1996; Coombe, 1999). Pendant une journée type, 41 % des mères et 28 % des pères faisaient au moins un arrêt pour récupérer leur enfant lors du retour du travail. Lorsque les enfants avaient moins de cinq ans, le taux passait à 66 % pour les mères et à seulement 30 % pour les pères. Cependant, Presser (2000) rapporte que le père participe de façon accrue aux tâches ménagères et aux soins des enfants lorsqu'un des deux conjoints dans la famille occupe un emploi atypique.

Selon un document publié par le Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (2003b), l'ensemble des travaux répertoriés mentionnent que la conciliation travail-famille est difficile pour les parents lorsqu'il s'agit d'emploi à horaire atypique.

« Quatre types de répercussions sont possibles :

- les services de garde offerts en général ne répondent pas aux besoins particuliers des parents;
- ceux-ci doivent recourir à plusieurs modes de garde différents;
- parmi ces différents modes, la famille élargie et les ressources informelles sont souvent mises à contribution;
- les père participent davantage aux soins de leurs enfants » (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 2003b, page 25)

Comme mentionné précédemment, pour parvenir à résoudre le casse-tête de la conciliation travail-famille les parents ont recours à différents arrangements, parfois plusieurs à la fois, pour la garde de leur enfant. Souvent, ils ont recours à un membre de leur famille, situation rencontrée plus fréquemment dans les familles à situation monoparentale. Les grands-mères sont les plus sollicitées, et il n'est pas rare de voir la mère travailler en alternance avec la grand-mère pour pouvoir partager la garde des enfants (Presser, 2000).

Selon Foster et Broad (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. 2003b, page 27), voici les « solutions » envisagées par des parents pour réussir à concilier leur vie familial et leur travail :

- « abandonner des emplois ou refuser des promotions pour travailler plutôt à des endroits où des services de garde sont disponibles;
- faire en sorte que les deux conjoints optent pour des temps de travail dissymétriques;
- utiliser plus d'un service de garde, ce qui est plus coûteux parce que tous les services utilisés ne sont pas nécessairement subventionnés, et même s'ils savent qu'un des critères importants de la qualité de la garde est la régularité ou la permanence de la fréquentation d'un même service;
- laisser les enfants seuls sous leur propre garde;

- organiser leurs heures de travail selon la disponibilité des services de garde;
- changer de quart de travail de manière régulière, dans le cas des familles à deux revenus, pour faire en sorte qu'un parent soit à la maison en tout temps » (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 2003b, page 27).

### **1.3 Politiques familiales**

Une politique familiale consiste en un « ensemble des mesures en faveur des familles, destinées à avoir un impact sur leurs ressources et éventuellement sur leur structure »<sup>5</sup>. Ainsi, les politiques familiales déterminées par les instances gouvernementales auront une incidence directe sur les familles en vue de leur épanouissement au sein de la société, notamment dans le but de faciliter la conciliation travail-famille.

Les interventions en matière de politique familiale peuvent être de nature provinciale ou municipale. Au Québec, la politique familiale s'articule surtout autour de différentes mesures d'aide financière aux familles.

La mission du gouvernement du Québec en matière de politique familiale est, à l'aide de son Ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE), d'assurer la qualité de vie des familles et appuyer les parents dans leur rôle. Pour se faire, le MFE s'est donné les objectifs suivants (page suivante) :

---

<sup>5</sup> <http://www.mfacf.gouv.qc.ca/thematiques/famille/politique-familiale/index.asp> (consulté le 3 avril 2006)

- 1- assurer l'équité entre les familles en accordant une aide accrue à celles qui sont à faible revenu, tout en maintenant un soutien universel ;
  - 2- faciliter la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles ;
  - 3- favoriser le développement des enfants et l'égalité des chances.
- (Ministère de la Famille et de l'Enfance. 2001)

### **1.3.1 Plan d'action gouvernemental**

S'étant entouré d'organismes gouvernementaux, familiaux et de services de garde, des municipalités, des réseaux syndical et patronal, du réseau de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux, le gouvernement s'est doté de plans d'action stratégique. Le premier plan d'action a couvert 1989-1991, le deuxième 1992-1994 et le troisième 1995-1997. Plusieurs des 371 engagements contenus dans ce dernier plan sont récurrents et demeurent toujours maintenus à ce jour.

Le troisième et dernier plan d'action gouvernemental vise quatre champs : la prévention, la conciliation travail-famille, le soutien financier aux familles et l'amélioration du milieu de vie des familles.

Voici ce plan d'action (1995-1997) tel que détaillé sur le site internet du ministère<sup>6</sup> (page suivante).

---

<sup>6</sup> [www.mfacf.gouv.qc.ca/thematiques/famille/politique-familiale/index.asp](http://www.mfacf.gouv.qc.ca/thematiques/famille/politique-familiale/index.asp)

Tableau 6

Troisième volet du plan d'action du gouvernement du Québec en matière de politiques familiales

Prévention	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le développement des tout-petits, notamment par l'instauration de services éducatifs ;</li> <li>- le dépistage précoce des problèmes de développement et de croissance ;</li> <li>- l'amélioration de la compétence des parents ;</li> <li>- la participation accrue du père à l'éducation des enfants ;</li> <li>- la prévention de la violence conjugale et familiale.</li> </ul>
Conciliation travail-famille	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la mise sur pied de services de garde diversifiés ;</li> <li>- la sensibilisation des adolescents (es) ainsi que des jeunes parents au partage équitable des tâches domestiques et du soin des enfants ;</li> <li>- la promotion d'expériences de conciliation travail-famille réussies.</li> </ul>
Soutien financier aux familles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'aide accrue aux familles à faible revenu ;</li> <li>- le paiement des pensions alimentaires ;</li> <li>- l'instauration d'un programme de remplacement du revenu de travail lors des congés de maternité et des congés parentaux ;</li> </ul>
Amélioration du milieu de vie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'amélioration de l'accessibilité au logement pour les familles ;</li> <li>- la valorisation de la solidarité entre les familles ;</li> <li>- l'accentuation de la dimension familiale dans l'offre de service, notamment en ce qui concerne les services sociaux, culturels, de loisirs et de santé.</li> </ul>

Sous le gouvernement actuel, le Ministère poursuit toujours ses actions en matière de politique familiale. Voici les faits saillants des dernières années :

- Avril 2003 : Le ministère de la Famille et de l'Enfance est remplacé par le Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition Féminine (MFACF).
- Janvier 2004 : Le tarif des places à contribution réduite passe de 5\$ par jour à 7\$ par jour pour assurer la qualité et la pérennité des services de garde. Ce nouveau tarif est entré en vigueur en septembre 2004 pour les services de garde en milieu scolaire.
- Juin 2004 : le MFACF procède à une consultation en vue d'élaborer une première politique de conciliation travail-famille.

- Janvier 2005 : 2 nouveaux crédits d'impôt remboursables pour les familles sont instaurés, soit le Soutien aux enfants et la Prime de travail.
- Janvier 2006 : entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale.

Trois thématiques préoccupaient plus particulièrement le dernier gouvernement. Il s'agissait des services éducatifs et de garde (volet conciliation travail-famille), du soutien financier et du régime d'assurance parentale (tous deux du volet soutien financier aux familles).

### **1.3.2 Volet conciliation travail-famille**

Au niveau de la famille, le gouvernement s'est donné cinq priorités : « améliorer le soutien financier destiné aux enfants et aux familles par une aide plus généreuse, plus équitable et plus simple ; poursuivre le développement de services de garde de qualité et adapter ceux-ci aux besoins des parents ; offrir un régime d'assurance parentale plus généreux, plus accessible et plus souple à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ; établir de solides partenariats pour appuyer les familles ; mettre en place des mesures pour faciliter la conciliation travail-famille » (Paquet, 2004, p.3). Pour cette dernière priorité, le gouvernement souhaite « atténuer ou éliminer les contraintes et les obstacles présents dans le milieu familial, le milieu de travail ou le milieu de vie pour faciliter le projet de fonder une famille et de participer pleinement à la vie professionnelle, familiale et sociale » (Paquet, 2004, p.9).

La conciliation travail-famille est « la facilité pour les travailleuses et les travailleurs, les étudiantes et les étudiants d'articuler leurs responsabilités et leurs activités familiales, professionnelles et sociales et de conserver la maîtrise de leur temps » (Paquet, 2004, p.12). Les mesures projetées par le gouvernement s'adressent non seulement aux parents et beaux-parents, mais également à ceux qui s'occupent de leur conjoint, parent ou proche qui est malade ou atteint d'une incapacité temporaire ou permanente.

Le gouvernement était préoccupé par la situation des familles au Québec où, en 1996, 64 % des deux parents travaillaient à l'extérieur de la maison, où le taux d'activité des mères ayant des enfants de moins de 16 ans est passé de 36 % à 70 % depuis 20 ans et où, toujours en 1996, 57 % des femmes chefs de familles monoparentales étaient actives sur le marché du travail<sup>7</sup>. Ces faits étant relativement nouveaux, le marché du travail n'était pas adapté et des problèmes d'accessibilité aux services de garde apparurent.

Le gouvernement a alors entrepris de développer les services éducatifs et de garde, avec des services à temps plein ou partiel en installation ou en milieu familial, des services à horaires non usuels selon les besoins, des activités éducatives et des services de soutien à la famille (conseil, aide, support aux parents), ainsi que des places à contribution réduite et une augmentation du nombre de ces places.

Au niveau scolaire, le gouvernement a invité les écoles à développer des services de garde en milieu scolaire à contribution réduite. De plus, la maternelle à temps plein fut offerte gratuitement à tous les enfants de cinq ans.

### **1.3.3 Volet soutien financier aux familles**

Toujours en 1996, le gouvernement s'est intéressé à la pauvreté des familles ainsi qu'aux nombreux problèmes y étant associés, particulièrement chez les enfants : bébés de petits poids, plus grand nombre d'accidents, d'infections, de handicaps permanents, de problèmes de croissance, de délinquance, de placement en famille d'accueil ou en centre, plus d'abandon scolaire, taux de mortalité plus élevé et un plus grand risque de vivre, à l'âge adulte, le chômage, l'exclusion et la pauvreté<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> [www.mfacf.gouv.qc.ca/thematiques/famille/politique-familiale/historique.asp](http://www.mfacf.gouv.qc.ca/thematiques/famille/politique-familiale/historique.asp) (consulté le 3 avril 2006)

<sup>8</sup> [www.mfacf.gouv.qc.ca/thematiques/famille/politique-familiale/historique.asp](http://www.mfacf.gouv.qc.ca/thematiques/famille/politique-familiale/historique.asp) (consulté le 3 avril 2006)

Sachant que la pauvreté est moins présente chez les familles qui participent au marché du travail à temps plein, le gouvernement s'est attaqué à ce problème par des mesures de soutien financier et par des conditions facilitant la conciliation travail-famille.

Ces moyens mis de l'avant dans les années qui suivirent consistèrent en différentes allocations versées aux familles (allocation familiale et allocation pour enfant handicapé), en aide fiscale aux familles (crédits d'impôts remboursables et non remboursables, réductions d'impôts à l'égard de la famille) ainsi qu'avec le supplément au revenu de travail et de l'allocation-logement (programme APPORT et programme d'allocation selon le revenu et le coût du logement).

Lors des congés de maternité et les congés parentaux, les familles rencontrent des problèmes de remplacement du revenu de travail. Le gouvernement provincial a mis sur pied un régime d'assurance parentale qui a été négocié avec les instances fédérales. En janvier 2006, le nouveau régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est entré en vigueur. Le RQAP remplacera les mesures offertes par le gouvernement du Canada aux nouveaux parents par le biais de l'assurance-chômage. Le nouveau régime prévoit<sup>9</sup> :

- Des prestations plus élevées;
- Aucun délai de carence avant le début des versements des prestations;
- Des prestations de maternité (aux mères seulement);
- Des prestations parentales (à partager entre les deux parents ou les deux en même temps);

(suite page suivante)

---

<sup>9</sup> [www.rqap.gouv.qc.ca/index.asp](http://www.rqap.gouv.qc.ca/index.asp) (consulté le 3 avril 2006)

- Des prestations d'adoption (à partager entre les deux parents ou les deux en même temps);
- Des prestations de paternité (non transférables à la mère);
- Des critères plus souples, par exemple : aucun nombre d'heures minimal requis et admissibilité des travailleurs autonomes.

Parallèlement à toutes ses actions, le gouvernement s'est doté d'un plan stratégique en matière de condition féminine s'échelonnant de 2005 à 2008. Cette politique vise « le respect des droits des femmes et la progression vers l'égalité entre les femmes et les hommes, l'implantation de l'analyse différenciée selon les sexes et l'élimination de la violence faite aux femmes »<sup>10</sup>. Ces actions faciliteront l'exercice du rôle parental des femmes ainsi que l'amélioration de la situation économique des femmes chefs de famille monoparentale.

#### **1.3.4 Politiques familiales municipales**

Les municipalités se sont intéressées aux plans d'action sur les politiques familiales du gouvernement et en ont profité pour établir un partenariat intéressant avec lui. Traditionnellement, les municipalités ne s'occupaient que des services publics ainsi que des questions foncières. Mais de plus en plus, elles se sont intéressées aux besoins et services des citoyens et les politiques familiales étaient pour elles un bon moyen d'améliorer la qualité de vie de leurs résidents pour en favoriser la rétention et attirer de nouvelles familles. Les municipalités jouissant d'une meilleure proximité auprès des citoyens et des familles, le gouvernement a vu d'un bon œil ce partenariat.

En 1999, le Forum des partenaires de la politique familiale est mis sur pied par la ministre déléguée à la Famille et à l'Enfance. Il se dégage de ce forum que les

---

<sup>10</sup> [www.mfacf.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN\\_plan\\_strategique\\_2005-2008\\_tableau.pdf](http://www.mfacf.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_plan_strategique_2005-2008_tableau.pdf) (consulté le 3 avril 2006)

municipalités doivent être incitées à développer des politiques familiales. En mai 2002, le Plan concerté pour les familles du Québec poursuit sur la même lancée.

La fusion de l'Union des municipalités du Québec et de l'Union des municipalités régionales de comté du Québec voit naître la Fédération québécoise des municipalités (FQM). Cette fédération poursuit le travail en publiant le document « Agir pour les familles dans les municipalités ».

La Fédération des unions des familles (FUF) est un autre partenaire du gouvernement. Elle crée le comité Carrefour action municipale et famille (CAMF), qui favorise le développement de la politique familiale dans les municipalités. En 2001, ce comité se dissocie de la FUF et devient une entité indépendante.

Suite aux fusions municipales, le Québec comprenait 1110 municipalités en 2004 (Gouvernement du Québec, 2005). Celles comptant plus de 10 000 habitants ont, pour la majorité, adopté une politique familiale et il en va ainsi pour plus de la moitié des villes d'agglomération. Certaines municipalités régionales de comté (MRC) ont adopté une politique commune pour les municipalités les composants. Ainsi, plusieurs petites municipalités de moins de 5000 habitants sont rejointes et peuvent participer à l'élaboration de politiques familiales (Ministère de la Famille et de l'Enfance, 2003).

En ce qui concerne les grandes villes de plus de 100 000 habitants, elles sont dans l'obligation « d'élaborer et d'adopter un plan de développement social, communautaire, économique et culturel » (site du gouvernement du Québec).

À Rouyn-Noranda, les orientations de la ville en matière de politiques familiales se sont intensifiées et « La Ville de Rouyn-Noranda se donne une politique pour développer une manière de voir, de gérer et d'agir naturellement comme une ville de la famille » (Communiqué du maire le 16 février 2005)<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> <http://www.ville.rouyn-noranda.qc.ca/maville/pdf/communiqués/20050216.pdf> (consulté le 3 avril 2006)

En avril 2005, la Ville de Rouyn-Noranda alloue une aide spéciale de 6000\$ au projet l'École Buissonnière de la Maison de la Famille. Ce projet répondra aux besoins exprimés par les parents pour la garde estivale des enfants de 5-11 ans. La contribution de la Ville de Rouyn-Noranda est conditionnelle à la participation du Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition Féminine dans le financement du projet. Autre condition de la Ville, l'École Buissonnière devra réserver un nombre de places aux enfants des quartiers ruraux (Communiqué du maire le 24 avril 2005)<sup>12</sup>. La politique familiale municipale de la Ville de Rouyn-Noranda fut rendue publique lors de la Semaine de la famille en mai 2005. Un comité s'assure dorénavant de prendre en considération les besoins des familles dans les plans de développement de la ville, notamment en ce qui concerne les services administratifs, le transport, la sécurité urbaine, le logement, les loisirs, les sports et la culture. À travers sa politique familiale, la Ville de Rouyn-Noranda se donne pour mission de « soutenir les familles dans leur rôle et leur quotidien en leur offrant un milieu de vie favorable à leur développement et à leur épanouissement dans le but de favoriser le sentiment d'appartenance de ces dernières à leur communauté » (Journal Le Citoyen, dimanche 15 mai 2005, p.53).

La politique familiale de la Ville comporte cinq axes d'intervention :

- 1- Services et qualité de vie. Objectif général : Soutenir le lien entre la famille et la municipalité à travers ses services dans le but de créer un milieu de vie qui lui soit favorable. La Ville s'engage à intervenir auprès (1) de l'ensemble des services administratifs en développant une approche qui tienne compte des besoins des familles, (2) du transport, dans le but d'améliorer les services en milieu rural et urbain, (3) de la sécurité publique en aménageant des cases de stationnement supplémentaires réservées aux familles ainsi que des traverses piétonnières et des trottoirs sécuritaires, (4) du logement, en supportant les projets de logements sociaux, (5) des loisirs, des sports et de la culture, en faisant entre autre la promotion de certaines activités destinées à la famille ainsi qu'en facilitant l'accès aux activités de loisirs, sportives et culturelles.

---

<sup>12</sup> <http://www.ville.rouyn-noranda.qc.ca/maville/pdf/communiqués/2005042501.pdf> (consulté le 3 avril 2006)

- 2- Conciliation famille-travail. Objectif général : Agir à titre d'exemple au sein de la communauté afin de favoriser une meilleure harmonie entre le travail et la vie familiale. La Ville s'engage à créer un comité de travail, faire la promotion de la conciliation famille-travail, favoriser la mise en place d'un programme de service d'animation estival et lors des relâche scolaires pour les enfants de 5 à 12 ans, et appuyer les démarches et les revendications sur les questions de réglementation liée aux services de garde.
- 3- Concertation et partenariat. Objectif général : Encourager le partenariat et la concertation entre les organismes du milieu qui oeuvrent auprès des familles et la municipalité. La ville s'engage à favoriser la concertation et à encourager et soutenir les groupes ou organismes qui travaillent auprès des familles notamment en évaluant la possibilité de créer un Fonds famille ou autre.
- 4- Information et promotion. Objectif général : Rechercher l'intégration des familles et permettre à celles qui sont déjà établies d'y demeurer. Susciter l'intérêt des familles à s'établir et à se développer sur le territoire. La Ville s'engage à contribuer à faire connaître les ressources et les services destinés aux familles, collaborer aux activités et événements majeurs touchant la famille et produire une pochette répertoriant les services offerts aux familles et la distribuer auprès des organisations qui travaillent à l'accueil des nouvelles familles, particulièrement les familles immigrantes.
- 5- Comité permanent. Objectif général : Donner une forme permanente, structurée et efficace à l'engagement de la municipalité à l'égard de la famille. La Ville s'engage à créer un comité permanent responsable des questions familiales.

Les éléments ressortis en politiques familiales, tant provinciale que municipale, ainsi que les éléments d'emploi atypique et de condition féminine vus plus tôt, ont servi de base à cette étude et clôturent le chapitre 1. Le chapitre 2 fera le portrait des services de garde au Québec.

## **CHAPITRE II**

### **LES SERVICES DE GARDE AU QUÉBEC**

Pour bien situer et définir les concepts et les enjeux de cette étude, le présent chapitre s'attardera à l'histoire des services de gardes au Québec, à sa structure ainsi qu'à un projet pilote de services de garde à horaire atypique, mené par le gouvernement du Québec.

#### **2.1 Historique**

Les services de garde, tels que nous les connaissons aujourd'hui, n'ont pas toujours existé sous cette forme<sup>13</sup>.

Avant la deuxième guerre mondiale, les garderies étaient très peu développées. Les femmes étaient encouragées à demeurer au foyer et à prendre soin de leurs enfants. Très peu supportées par l'État et méprisées par l'Église, les garderies existantes étaient tributaires de la charité et beaucoup se sont transformées en orphelinat. La position de l'Église face aux garderies est dictée par une opposition au travail rémunéré des femmes et le geste de faire garder son enfant est comparé à un acte d'abandon. Ce ne fut que pendant les années de guerre que les garderies connurent une expansion ; les femmes étant invitées à participer à l'effort de guerre, elles ont intégré massivement le marché du travail. Durant cette période, des crèches ont été aménagées pour accommoder les mères devant travailler et ne pouvant confier leurs enfants à l'aînée de la famille ou une tante. Cependant, selon les exigences de Mackenzie King, premier ministre du Canada de l'époque, 75 % des places devaient être réservées aux enfants dont la mère participait à l'effort de guerre, l'État ne voulant pas encourager les mères à sortir de leur foyer (Desjardins et Alsène, 1984). Mais une fois la guerre terminée, le gouvernement Canadien cesse d'attribuer ses subventions et les femmes sont fortement incitées à réintégrer leur domicile, devant laisser leur place aux hommes revenant du front. Le premier ministre du Québec,

---

<sup>13</sup> L'historique est largement inspiré du livre de Desjardins et Alsène. 1984.

Maurice Duplessis, ferme alors les garderies mises sur pied quelques années auparavant. Mais les femmes continuent de travailler, le taux de natalité augmente et le problème de la garde des enfants demeure entier. Les mères se mettent ainsi à confier leurs enfants aux garderies privées encore existantes mais qui ne sont aucunement supervisées par le gouvernement du Québec.

En 1961, le Ministère de la Famille et du Bien-être social voit le jour au Québec. Ce ministère entreprend d'établir de nouvelles politiques de l'enfance, notamment en révisant le système de garderies sous toutes ses formes : « garderies, pouponnières, foyers nourriciers, crèches, orphelinats, écoles de protection et centres d'accueil » (Desjardins et Alsène, 1984, p.17). Le ministère souhaite instaurer des centres qui auront un modèle plus familial pour les crèches et les orphelinats. De fait, en 1968, des permis sont délivrés par le ministère de la Famille et du Bien-être aux garderies existantes ou qui veulent ouvrir.

En 1967, le gouvernement fédéral instaure une Commission d'enquête sur la situation de la femme au Canada, nommée la Commission Bird. Le rapport est publié en 1970 et propose plusieurs réformes, dont la création d'un réseau de garderies publiques comme une des plus prioritaires. On y retrouve également des demandes envers le gouvernement fédéral de prendre des mesures avec les provinces pour adopter une loi sur les garderies dans le but de partager les frais entre le fédéral et le provincial. La Commission revendique que les frais soient cependant assumés en plus grande partie par le gouvernement et que la contribution des parents varie selon une échelle. Une recommandation est aussi émise d'instaurer différents types de garderies : pouponnières, en milieu de travail, en milieu familial, maternelles ainsi qu'en milieu scolaire.

Pendant les années 70, plusieurs mesures voient le jour au Québec grâce aux revendications des mouvements féministes. Tout d'abord, le ministère des Affaires sociales est créé, ce qui constitue en fait une fusion du ministère de la Santé ainsi que du ministère de la Famille et du Bien-être social. Ensuite, le gouvernement provincial élabore, à l'instar du gouvernement fédéral, des plans de financement pour les

familles défavorisées et les garderies, ainsi que des déductions fiscales. Puis, vient le plan Bacon en 1974, qui permet entre autre une aide financière aux familles à faible revenu. En réalité, très peu de parents pourront bénéficier du programme en raison du calcul trop sévère du revenu familial et des conditions d'admissibilité. Toutes ses mesures préparent le terrain à la venue de la *Loi sur les services de garde à l'enfance* en 1980. À partir de ce moment, les services de garde seront reconnus par l'État.

Dans les années 80, le gouvernement revoit sa formule de financement des garderies sans but lucratif « afin de mieux tenir compte des coûts réels de fonctionnement de ces services tout en les incitant à maximiser l'occupation des places » (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 2003, p.5). Ces mesures demeureront jusqu'à la venue des places à contribution réduite, en 1997, qui sont des places offertes à cinq dollars par jour, sans égard au revenu des parents. Cette même année, à la suite des *Nouvelles dispositions de la politique familiale* (Ministère du Conseil exécutif, 1997), les places à contribution réduites sont offertes de façon graduelle pour en arriver, en 2000, à ce que tous les enfants de 5 ans et moins puissent en bénéficier. Depuis janvier 2004, les places à cinq dollars sont passées à sept dollars.

Toujours en 1997, le gouvernement applique un moratoire de cinq ans sur les nouvelles demandes de permis de garderie à but lucratif, ce qui lui permet de revoir le fonctionnement de ces garderies. Certaines accepteront donc de devenir des centres de la petite enfance (établissements qui offrent des services de garde éducatifs), alors que d'autres signeront une entente leur permettant d'offrir des places à contribution réduite et d'obtenir certaines subventions ; elles deviennent ainsi des garderies conventionnées. Les garderies du troisième groupe préféreront continuer à offrir le service à plein tarif, devenant alors des garderies non conventionnées.

## 2.2 Structure des services de garde au Québec

Au Québec, les services de garde sont régis par le *ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition Féminine* (MFACF). Sa mission est de « contribuer au développement du Québec en favorisant : (1) le mieux-être et l'épanouissement des familles et le développement des enfants, (2) la contribution sociale, civique, économique et professionnelle des aînés au développement du Québec, et (3) l'égalité entre les femmes et les hommes »<sup>14</sup>. Le MFACF joue un rôle quant au déploiement des services de garde et de leurs programmes et s'occupe d'attribuer les subventions finançant ces services. Il voit aussi à l'application des lois et des normes à l'intérieur des services de garde et procède à une inspection régulière réalisée par un des 15 inspecteurs engagés à cette fin. Règle générale, chaque service de garde reçoit au moins une visite par période de trois ans, période qui couvre la durée du permis émis par le MFACF ; cette inspection se réalise peu avant le renouvellement dudit permis. Lorsqu'il s'agit de l'émission d'un nouveau permis, l'inspection a lieu environ six mois après l'ouverture du service dans le but de permettre la rectification d'éventuels problèmes et ainsi offrir le soutien nécessaire au redressement de la situation. Cependant, lorsqu'une plainte est déposée, l'inspection se fait nonobstant la période. C'est par le MFACF que passe également la gestion des conditions de travail du personnel ainsi que de leur formation.

Au Québec, il existe trois différents types de services de garde : (a) les services à domicile, (b) en milieu familial et (c) en installation. La figure 1 illustre les types de services de garde et en donne une description sommaire.

---

<sup>14</sup> [www.mfacf.gouv.qc.ca/ministere/mission.asp](http://www.mfacf.gouv.qc.ca/ministere/mission.asp) (consulté le 3 avril 2006)

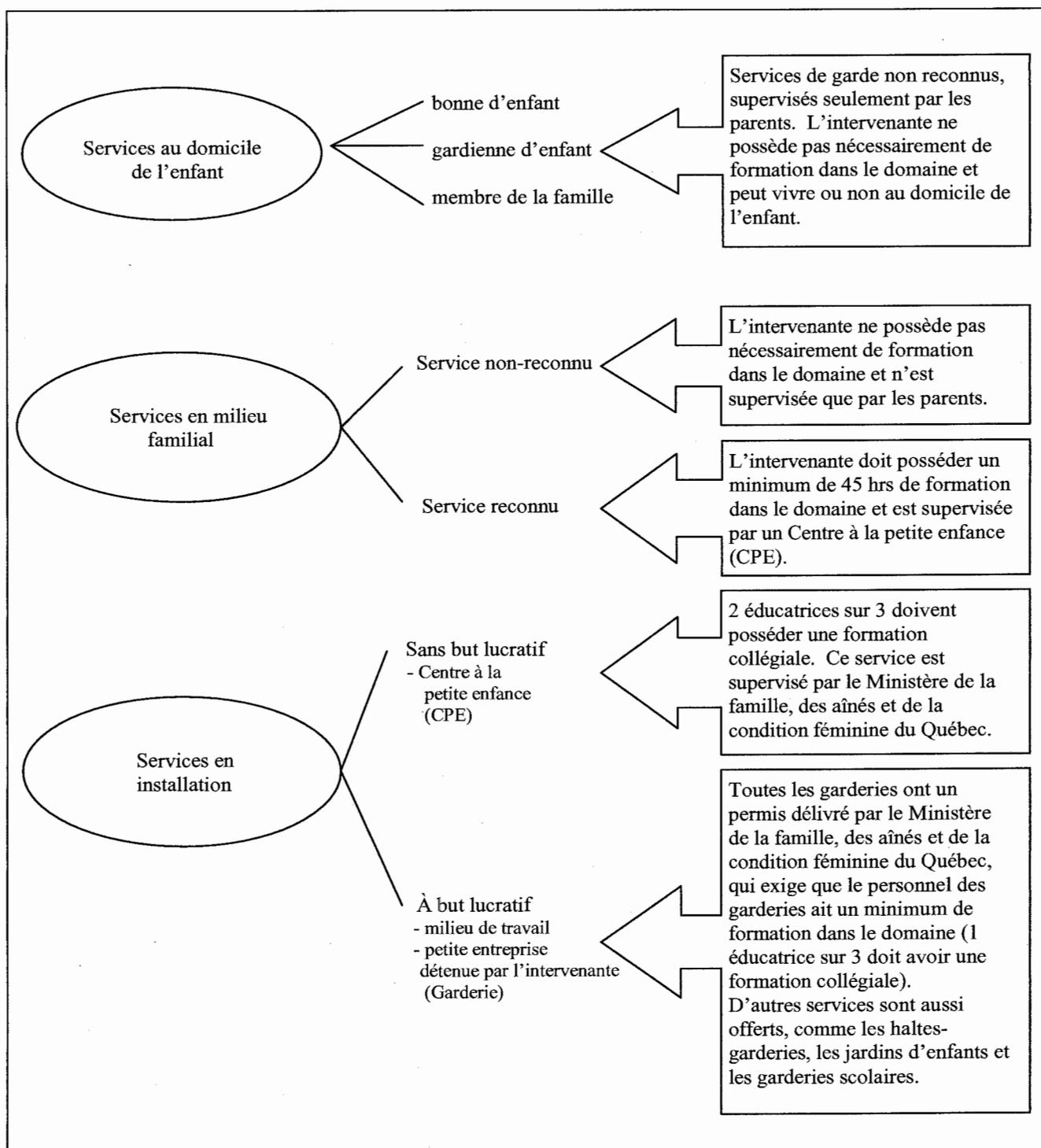


Figure 1. Types de services de garde au Québec. Adapté de deux sources :

- du livre de L-Sissons Brenda, McDowall Black Heather, 1994.
- du site internet du Ministère de la famille, des aînés et de la condition féminine du Québec ([www.mfacf.gouv.qc.ca/ministere/lois-et-reglements/loi\\_cpe.asp](http://www.mfacf.gouv.qc.ca/ministere/lois-et-reglements/loi_cpe.asp)) consulté le 19 mai 2006.

Les services en installation regroupent différents types de services, soit le CPE, la garderie, la halte-garderie, le jardin d'enfants et la garderie scolaire.

Un CPE est un « établissement qui fournit, dans une installation où l'on accueille au moins sept enfants, des services de garde éducatifs qui s'adressent principalement aux enfants de la naissance jusqu'à la fréquentation de la maternelle. Ces services sont offerts pour des périodes qui ne peuvent excéder 48 heures consécutives. Sur un territoire donné, un centre de la petite enfance coordonne, surveille et contrôle en milieu familial de tels services à l'intention d'enfants du même âge. Subsidiairement, ces services peuvent s'adresser aux enfants qui fréquentent la maternelle et le primaire lorsqu'ils ne peuvent être accueillis dans un service de garde en milieu scolaire. »<sup>15</sup>

Une garderie est un « établissement qui fournit des services de garde éducatifs dans une installation où l'on accueille au moins sept enfants, de façon régulière et pour des périodes qui n'excèdent pas 24 heures consécutives ». Il existe deux sortes de garderies : la garderie conventionnée (reconnue) et la garderie non-conventionnée (non-reconnue).

La garderie conventionnée est une « garderie qui satisfait à deux conditions : premièrement, elle doit avoir été en activité avant le 11 juin 1997 ou avoir fait une demande de permis avant cette date (Loi sur le ministère de la Famille et de l'Enfance, art. 180) ; deuxièmement, le titulaire du permis de cette garderie doit avoir signé avec la ministre une entente l'autorisant à offrir des places à contribution réduite (Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance, art. 39.1 et 41.6). »

---

<sup>15</sup> Sauf avis contraire, ces définitions sont tirées du *Scénario de développement et de financement pour assurer la pérennité, l'accessibilité et la qualité des services de garde. Consultation 2003*. Emploi, Solidarité sociale et Famille. Gouvernement du Québec.

La garderie non-conventionnée, quant à elle, est une « garderie qui n'offre pas de places à contribution réduite. Soit la garderie a choisi de ne pas signer d'entente, soit elle ne satisfait pas aux conditions prescrites par la loi. »

La halte-garderie est un « service de garde pouvant accueillir au moins sept enfants de façon irrégulière ou occasionnelle et pour des périodes qui n'excèdent pas 24 heures consécutives. »

Le jardin d'enfants est un « établissement qui fournit des services de garde éducatifs dans une installation où l'on accueille, de façon régulière et en groupe stable, au moins sept enfants âgés de deux à cinq ans auxquels on offre des activités sur une période fixe; ces services sont offerts pour des périodes qui n'excèdent pas quatre heures par jour .»

La garderie scolaire est un service offert par plusieurs écoles publiques dont « les heures d'ouverture couvrent généralement la période qui précède le début des classes le matin, la période du dîner et la période qui suit la fin des classes. Le service est souvent offert durant les journées pédagogiques et la semaine de relâche; il peut aussi être offert pendant la période estivale. De plus, la garde en milieu scolaire est maintenant offerte au coût minime de 7 \$ par jour pour les enfants de 5 à 12 ans. »<sup>16</sup>

Le terme « en installation » réfère à un « lieu autre qu'une résidence privée, où les services de garde sont offerts » alors que les services de garde en milieu familial sont offerts dans la résidence privée de la personne responsable.

Les CPE en installation et leur milieu familial offrent des places à contribution réduite aux enfants qui les fréquentent. Une place à contribution réduite est une « place destinée aux enfants de moins de cinq ans au 30 septembre de l'année en cours et donnant droit à une subvention en vertu de la Loi sur les centres de la petite enfance

---

<sup>16</sup> Définition tirée du site internet du Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine au <http://www.mfacf.gouv.qc.ca/thematiques/famille/services-garde/index.asp> (consulté le 3 avril 2006)

et autre services de garde à l'enfance. La contribution réduite est fixée à cinq dollars par jour »<sup>17</sup>. Depuis janvier 2004, ces places sont passées de cinq à sept dollars par jour. Les garderies conventionnées ont également quelques places réservées à cette fin. L'enfant d'âge scolaire qui fréquente un tel service de garde est aussi admissible à ce tarif. Pour ce prix, l'enfant reçoit un repas ainsi que deux collations par jour, et a à sa disposition le matériel nécessaire aux activités éducatives.

De plus, les familles à faible revenu qui bénéficient de la contribution réduite pourraient également avoir droit au programme APPORT, qui permet entre autre une aide supplémentaire de trois dollars par jour.

Il existe également des places réservées aux enfants dont les parents sont prestataires du Programme d'assistance-emploi. Ces places sont offertes gratuitement pour une durée de 23 heures 30 minutes par semaine, mais seulement aux enfants de moins de cinq ans.

En ce qui concerne les services de garde à domicile, ils englobent la bonne d'enfants, la gardienne d'enfants ou le membre de la famille. La bonne d'enfants demeure au domicile de l'enfant et il faut lui prévoir les commodités de base : chambre à coucher personnelle et si possible, une salle de bain privée. Il faut également prévoir un surplus au budget familial pour l'électricité, le chauffage, l'eau, l'épicerie et les frais d'interurbain, sans compter le salaire de l'employé(e). Si ce sont les parents qui ont engagé la bonne d'enfants sans avoir passé par une agence, ils seront considérés comme les employeurs et devront faire toutes les retenues salariales appropriées incluant les contributions à l'assurance-chômage ainsi qu'à la Régie des rentes du Québec. En principe, si les parents ont engagé la bonne d'enfants par l'intermédiaire d'une agence, ils paieront les services à l'agence directement et cette dernière verra aux obligations administratives. Il en est de même pour la gardienne d'enfants, qui possède son propre domicile et se rend chez l'enfant pour sa journée

---

<sup>17</sup> *Scénario de développement et de financement pour assurer la pérennité, l'accessibilité et la qualité des services de garde. Consultation 2003.* Emploi, Solidarité sociale et Famille. Gouvernement du Québec.

de travail seulement. Cependant, il ne sera pas nécessaire pour les parents de lui prévoir toutes les commodités citées plus haut.

Bien que les services à domicile comportent plusieurs avantages, certains désavantages sont présents. Parmi les avantages, le côté pratique est indéniable. Les parents ne sont pas dans l'obligation de réveiller leur enfant le matin et de le déplacer. L'enfant est ainsi moins pressé. Une certaine flexibilité est également possible avec un tel type de service, notamment lorsque les parents ont des horaires atypiques. De plus, l'enfant reçoit toute l'attention requise de la gardienne, ne devant pas la partager avec plusieurs enfants (comme c'est le cas dans les services de garde en installation, par exemple). Parmi les désavantages, le taux de rotation est l'un des principaux. Il semble que la plupart des gardiennes démissionnent au terme d'un ou deux ans au même endroit (L-Sissons et McDowall, 1994). De plus, la fiabilité n'est pas toujours au rendez-vous : la gardienne peut être malade ou éprouver d'autres problèmes qui l'empêcheront de se rendre au travail. Si le service peut devenir avantageux au niveau des coûts lorsque les parents ont plusieurs enfants à faire garder en même temps, il en est autrement pour les parents n'ayant qu'un seul enfant à faire garder. Quant au membre de la famille qui garde l'enfant, les frais de garde sont souvent moins élevés et l'enfant peut être rassuré par le lien familial. Cependant, la relation entre les parents et le membre de la famille peut devenir tendue si les valeurs sont différentes ou si leur manière d'éduquer l'enfant diffère trop.

Le tableau suivant résume les différentes caractéristiques des services de garde existants au Québec et qui sont régis par le MFACF. Le tableau se divise en deux, la partie de gauche traitant des services de garde pour lesquels un permis ou une reconnaissance est requis, alors que la partie de droite s'attarde aux services de garde non régis. Puisque les services de garde en milieu scolaire sont régis par le Ministère de l'Éducation, ils n'apparaissent pas au tableau.

Tableau 7  
Caractéristiques des services de garde régis au Québec

	Services de garde pour lesquels un permis ou une reconnaissance est requis			Services de garde non régis		
	Centre de la petite enfance		Garderie conventionnée et non conventionnée	Milieu familial	Halte-garderie	Jardin d'enfants
	Installation d'un CPE	Milieu familial coordonné par un CPE				
Lieu du service	Installation	Résidence privée	Installation	Résidence privée	Installation	Installation
Nombre d'enfants accueillis en même temps	De 7 à 80	Jusqu'à 6 si la responsable est seule, jusqu'à 9 si elle est assistée	De 7 à 80	Moins de 7	Au moins 7	Au moins 7
Age des enfants	De la naissance à 5 ans	De la naissance à 5 ans	De la naissance à 5 ans			De 2 à 5 ans
Rôle subsidiaire	Auprès des enfants de la maternelle et du primaire	Auprès des enfants de la maternelle et du primaire				
Fréquentation	Régulière et occasionnelle	Régulière et occasionnelle	Régulière		Occasionnelle	Régulière
Période de garde maximale	48 heures consécutives	Aucune limite	24 heures consécutives		24 heures consécutives	4 heures par jour
Statut juridique du titulaire du permis	Le CPE est un organisme sans but lucratif		Généralement, un organisme à but lucratif			
Capacité selon le permis	Le CPE peut avoir une capacité totale de 350 places, soit un maximum de 240 en installation et de 250 en milieu familial ; chaque installation est limitée à 80 places.		Maximum de 80 places. Une seule installation			
Participation des parents	Conseil d'administration formé majoritairement de parents		Comité consultatif ayant un pouvoir de recommandation			
Admissibilité à la contribution parentale réduite	Oui		Oui, seulement dans les garderies conventionnées			
Formation exigée par les règlements	2 éducatrices sur 3 doivent posséder une formation reconnue	La responsable doit posséder une formation minimale	1 éducatrice sur 3 doit posséder la formation reconnue			

Source : Scénario de développement et de financement pour assurer la pérennité, l'accessibilité et la qualité des services de garde. Consultation 2003. Emploi, Solidarité sociale et Famille. Ministère du Québec

Au Québec, la plupart des services de garde ouvrent leur porte à 7h00 ou 7h30, pour les fermer à 17h30 ou 18h. Ils offrent des périodes de garde du lundi au vendredi. Lorsque les parents accusent un retard pour venir chercher leur enfant à la fin de la journée, c'est-à-dire après les heures d'ouverture du service de garde, il arrive que les responsables facturent des pénalités aux parents retardataires.

Un enfant peut fréquenter un service de garde jusqu'à l'âge de cinq ans ou jusqu'au moment de son entrée à la maternelle. À partir de cet âge, l'enfant doit fréquenter un service de garde scolaire. Par contre, si l'établissement scolaire n'est pas en mesure d'offrir ce service, il pourra être admis dans un CPE ou une garderie, preuve à l'appui.

Selon les informations du site internet du MFACF<sup>18</sup>, il existe présentement 2032 services de garde au Québec (CPE en installation et en milieu familial ainsi que garderies), qui se partagent près de 194 342 places. En Abitibi-Témiscamingue, 3975 places à contribution réduite sont disponibles. L'objectif du Ministère du Québec est d'offrir 200 000 places au 31 mars 2006 au Québec et 4210 places en Abitibi-Témiscamingue. À ce jour, l'objectif n'est pas encore atteint.

Dans la Ville de Rouyn-Noranda, en date du 31 mars 2006, cinq CPE existent : CPE Fleur et miel (259 places et 13 places en développement d'ici 12 mois), CPE Au jardin de Pierrot (220 places), CPE Bonnaventure (323 places), CPE L'anode magique (179 places et 39 places en développement d'ici 12 mois) et le CPE La Ribambelle (195 places). Les places à contribution réduite atteignent 1282 (1334 avec les places en développement). Ce sont toutes des places de jour. Au niveau des services de garde scolaires au sein de la Commission Scolaire de Rouyn-Noranda (CSRN), on dénombre, en date de septembre 2005, 10 écoles qui offrent des services de garde sur un total de 19 bâtiments.

---

<sup>18</sup> <http://www.mfacf.gouv.qc.ca/publications/pdf/Repertoires/ABITIBI-TÉMISCAMINGUE.PDF> (consulté le 19 mai 2006)

### 2.3 Les services de garde à horaire atypique

Les services de garde qui ouvrent leur porte selon un horaire non usuel sont assez rares au Québec. Présentement, dans la MRC de Rouyn-Noranda, seul le CPE Fleur et Miel offre la garde de fin de semaine, pour une douzaine d'enfants et se dit disponible pour allonger ses heures d'ouverture les soirs de la semaine selon la demande. Ce CPE reporte son heure de fermeture en fin de journée sur semaine à 19h30 pour un maximum de 3 enfants.

Au Québec, on retrouve un plus grand nombre d'installations et de garderies offrant des services à temps partiel, « sur appel » et de soir. Alors que le taux de fréquentation des enfants est plus élevé dans les services à temps partiel, la garde de soir surpasse celle « sur appel ». La garde de nuit est celle qui est offerte le moins souvent et qui, parallèlement, est la moins fréquentée. Les deux tableaux suivants illustrent comment s'articulent la distribution des services offerts ainsi que les taux de fréquentations des enfants auprès des différents services. Si 38% des CPE et garderies offrent un service à temps partiel, se sont moins de 5% qui le font le soir, la nuit et les week-ends.

Tableau 8

Distribution des installations des CPE et garderies selon les modes de garde particuliers offerts. Réponse de 1342 services

Services offerts	Installations des CPE		Garderies		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Soir	21	2,3	23	5,3	44	3,3
Nuit	4	0,4	0	0,0	4	0,3
Fin de semaine	11	1,2	3	0,7	14	1,0
Sur appel	80	8,8	13	3,0	93	6,9
Temps partiel	424	46,9	86	19,6	510	38,0
Programme particulier offert à la demi-journée	18	2,0	7	1,6	25	1,9

Source : Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en 2001. Analyse des rapports d'activités 2000-2001 soumis par les services de garde. Ministère de la Famille et de l'Enfance. Juin 2002

Tableau 9

Proportion des enfants fréquentant les services de garde à temps partiel et à horaires non usuels

Type de garde	Centre de la petite enfance		Garderie conventionnée %
	Installation %	Milieu familial %	
Soir	0,2	0,9	0,6
Nuit	0,04	0,3	0
Fin de semaine	0,7	0,7	0,02
« Sur appel »	0,4	0,8	0,2
Temps partiel	11,3	11,6	2,2
Programme particulier à la demi-journée	0,7	0,5	0,1

Source : Scénario de développement et de financement pour assurer la pérennité, l'accessibilité et la qualité des services de garde. Consultation 2003. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Québec. Selon l'analyse des rapports d'activités 2001-2002.

Entre 1998 et 2001, une nette décroissance a été constatée dans l'offre de services de garde à horaires non usuels. Cette diminution a été notée dans les trois catégories usuelles, soit les CPE en installations, en milieu familial et les garderies. C'est en milieu familial que la baisse la plus importante a été enregistrée ; de 1998 à 2001, une réduction de 46 % a été notée pour la fréquentation de soir. Le tableau suivant illustre cette décroissance dans les services qui offrent la garde en horaire non usuel.

Tableau 10

Évolution de la proportion des installations, des garderies et des milieux familiaux offrant la garde de soir, de nuit et de fin de semaine, de 1998 à 2001

	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %
<b>Installations</b>				
- soir	3,9	2,7	2,2	2,3
- nuit	0,2	0,5	0,2	0,4
- fin de semaine	2,0	1,6	1,2	1,2
<b>Garderies</b>				
- soir	6,0	8,3	4,3	5,3
- nuit	0,3	0,2	0,0	0,0
- fin de semaine	0,8	1,1	0,4	0,7
<b>Milieu familial</b>				
- soir	<b>75,3</b>	61,1	41,3	<b>28,9</b>
- nuit	<b>57,3</b>	49,5	26,6	<b>17,1</b>
- fin de semaine	<b>64,0</b>	48,9	30,8	<b>21,3</b>

Source : Ministère de la famille et de l'Enfance. 2002. *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en 2001*, Québec, ministère de la Famille et de l'Enfance, tableau 3.5, p.42

## 2.4 Projets-pilote de services de garde à horaire atypique au Québec

Le plan stratégique du gouvernement du Québec en matière de politique familiale comprend un objectif de développement de mesures de conciliation travail-famille. Parmi les actions ciblées pour atteindre cet objectif, le gouvernement avait choisi d'établir, avant juin 2002, « la pertinence et la possibilité d'offrir des services de garde diversifiés et selon des horaires non usuels en évaluant les projets-pilotes qui permettent d'expérimenter ce type de service » (Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 2002c). Suite à l'évaluation des projets-pilotes, un document est paru en avril 2002 dont voici les grandes lignes.

Au total, 10 projets ont été retenus par le Ministère de la Famille et de l'Enfance de l'époque. L'évaluation qui en a été faite concerne la première année d'expérimentation des projets, soit de septembre 2000 au 31 août 2001. Les services

de garde qui y ont participé ont offert leurs services entre 18h30 et 6h30 en semaine, et 24 heures sur 24 en fin de semaine. Sur les 10 projets, 9 offraient la garde en installation et un seul donnait un service au domicile de l'enfant.

Quatre fréquentations différentes ont été répertoriées : la garde après 18h30, la garde durant la nuit, la garde tôt le matin et la garde diurne la fin de semaine. C'est la garde de nuit qui a été le moins fréquentée, en moyenne un enfant par jour. La régularité de la fréquentation des enfants est très variable.

Parmi les parents qui ont utilisé les services, 26 % sont chefs de familles monoparentales. Quarante-huit pour cent des parents (seul ou en couple) étaient au travail ou aux études. Chez 88 % des familles biparentales, les deux conjoints travaillent ou vont aux études.

Dans la majorité des cas, les parents travaillaient la fin de semaine (81 % des parents-répondants et 72 % des conjoints). Soixante-trois pour cent des parents-répondants et 58 % des conjoints travaillaient de soir ou de nuit.

Seulement 37 % des parents n'utilisaient aucun mode de garde pour leurs enfants avant d'utiliser le service. Parmi ceux qui utilisaient déjà un mode de garde, certains avaient recours à un membre de la famille, à une gardienne à domicile, au domicile de la gardienne, partageaient la garde entre conjoints ou avaient recours à un arrangement multiple. Cependant, certains désavantages reliés au mode de garde utilisé ont été notés de la part des parents. Dans le tableau qui suit, les inconvénients sont exposés selon le mode de garde antérieur utilisé par le parent. Le manque d'assurance quant à la disponibilité du service se retrouve dans les modes de garde qui obligent le parent à compter sur des gens autres que le conjoint ou le membre de la famille. Cependant, ces derniers présentent tout de même des désavantages importants qui mettent à l'épreuve l'harmonie du couple et de la famille.

Tableau 11  
Principaux désavantages des modes de garde antérieurs

Modes de garde	Désavantages
Membre de la famille	- impression de déranger - <b>friction</b> sur la manière d'éduquer l'enfant
Gardienne à domicile	- <b>manque d'assurance quant à la disponibilité</b> - difficile de trouver une personne de confiance - changements fréquents de gardienne
Au domicile de la gardienne	- coût élevé - <b>manque d'assurance quant à la disponibilité</b> - difficile à trouver
Partage entre conjoints	- engendre beaucoup de <b>fatigue</b>
Arrangement multiple	- <b>instabilité chronique</b> , organisation au jour le jour

Source : St-Pierre et B.Dandurand, 2002

On peut constater que le fait de faire garder son enfant chez une gardienne ainsi que le fait que la gardienne se déplace chez l'enfant pour garder comporte des désavantages similaires relevés par les parents, soit le manque d'assurance quant à la disponibilité de la gardienne et la difficulté de trouver une personne digne de confiance.

Si les parents pouvaient ressentir, d'une part, de l'inquiétude, de la peine et de la culpabilité, certains se trouvaient toutefois privilégiés de pouvoir passer davantage de temps avec leur enfant ; en effet, le travail de nuit semble permettre aux parents de passer plus de temps pendant la journée avec leur enfant alors que ces derniers se font garder durant la soirée et la nuit. Les parents mentionnaient également que le temps passé auprès de leur enfant est du temps de qualité, c'est-à-dire qu'ils pouvaient jouer durant une grande partie de la journée sans passer la majorité du temps à voir aux soins de base (repas, toilette, coucher) comme c'est le cas avec les parents qui travaillent le jour et ne voient leur enfant que le soir et dorment la nuit.

Quant aux enfants, les parents et les éducatrices sont d'accord pour dire qu'ils se sont, en majorité, bien adaptés. Passée la période initiale d'adaptation, les enfants s'endormaient bien, dormaient de façon continue et n'éprouvaient pas de difficultés particulières à se faire réveiller en cours de nuit pour regagner la maison.

L'application du programme éducatif dans un service de garde à horaire non usuel comporte des spécificités. Tout d'abord, les groupes sont composés différemment ; l'âge des enfants n'est pas le même à l'intérieur d'un même groupe (groupes multi-âges). De plus, la composition des groupes est également plus instable en raison des fluctuations de fréquentation. Également, le ratio de nuit (nombre d'enfants par éducatrice) est généralement inférieur que celui de jour. Puis, les activités de routine quotidiennes y prennent plus de place pendant la garde de soir et de nuit que lors de la garde de jour.

Il semble que la période de garde se divise en deux parties : une première qui laisse place aux activités éducatives et une deuxième où les activités routinières prédominent. Lors de la période d'activités, les éducatrices doivent faire preuve de souplesse et d'adaptation car il est fréquent qu'elles doivent modifier ce qui était prévu en raison de changements au niveau de la composition du groupe (âge ou nombre d'enfants présents). De plus, les groupes étant multi-âges, les éducatrices doivent être en mesure d'adapter les activités pour tous. Lors de la deuxième période de garde, les activités principales de l'éducatrice seront consacrées aux soins de base ainsi qu'à rassurer les enfants en vue du coucher.

Enfin, lorsque les parents viennent chercher leur enfant, les éducatrices peuvent prendre le temps nécessaire pour discuter. En effet, tant les éducatrices que les parents bénéficient de plus de temps pour le faire, d'une part les autres enfants étant endormis, et d'autre part, les parents n'étant pas pressés par le souper et les soins de base à prodiguer à leur enfant. Il semble donc que cette période soit plus propice au dialogue que lors de la garde de jour.

Au niveau de la gestion, il est évident que la mise sur pied d'un nouveau service requiert une attention particulière tant face au service offert qu'aux besoins des parents. Ainsi, les services ont dû parfois être réévalués et modifiés selon la progression de la clientèle. De plus, certains parents ne connaissant pas toujours leur horaire à l'avance, il était difficile de prévoir les fréquentations. Cette dimension rendait la facturation un peu plus complexe, puisqu'il pouvait arriver que la période de garde de l'enfant s'allonge et qu'il doive, par exemple, prendre des repas et collations supplémentaires. La gestion du personnel s'en trouvait également complexifiée, puisque les horaires devaient constamment être révisés. Plus le service de garde offre de flexibilité face aux demandes des parents et délais de préavis, plus la gestion des horaires de travail s'en trouve alourdie.

Avoir un service de garde qui offre ses services de jour et de nuit requiert deux équipes. Deux types d'équipes peuvent être rencontrés : un premier type dont les membres sont polyvalents et travaillent tant de jour, de soir, de nuit que de fin de semaine, et un deuxième type dont les membres travaillent soit de jour (garde régulière), soit de soir, de nuit et de fin de semaine (garde à horaire non usuel). Cette deuxième forme semble générer des tensions particulières concernant le partage et l'entretien des locaux, ainsi que d'un faible sentiment d'appartenance de la part de l'équipe de nuit.

À la fin, une appréciation des différents acteurs face à cette expérience fut faite. Le tableau 12 résume les points forts et les points faibles selon les parents, le personnel de garde et les gestionnaires.

Tableau 12

Appréciation des parents, des éducateurs et des gestionnaires de l'expérience des projets – pilotes

Acteurs	Appréciation	
Parents	Points forts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- faible coût</li> <li>- confiance envers le service</li> <li>- assurance que leurs enfants y sont en sécurité</li> <li>- assurance de la permanence du service</li> <li>- compétence des éducatrices</li> </ul>
	Points faibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- coût élevé lors d'une utilisation concentrée ou lorsque l'enfant n'a pas droit à une place à contribution réduite</li> <li>- certains parents ayant des besoins non répondus devaient avoir recours à un mode de garde additionnel</li> </ul>
Éducatrices de soir et de nuit	Points forts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contact plus intime et chaleureux avec les enfants</li> <li>- une certaine liberté dans leur façon d'interagir avec les enfants</li> <li>- environnement calme et moins stressant que durant le jour</li> </ul>
	Points faibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- relations difficiles avec l'équipe de jour (pour celles de l'équipe de nuit)</li> <li>- manque de sommeil et fatigue (pour celles qui font les deux équipes)</li> <li>- sentiment d'être seule, isolée socialement, contrainte à la vie de couple.</li> </ul>
Gestionnaires	Points forts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- savoir que les besoins des parents et des enfants sont répondus</li> <li>- qualité du service</li> <li>- satisfaction du personnel de garde</li> <li>- sentiment d'avoir relevé un défi</li> </ul>
	Points faibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- temps consacré à la gestion des horaires des enfants et du personnel ainsi que sa complexité</li> <li>- encadrement du personnel</li> <li>- gestion des insatisfactions de certaines éducatrices relativement aux tensions entre les équipes</li> </ul>

Adapté de : St-Pierre et B.Dandurand, 2002.

L'enquête de satisfaction menée auprès des parents qui ont utilisé le service en installation a révélée que la stabilité du personnel ainsi que les heures d'ouverture du service sont des éléments qui méritent d'être améliorés. Pour les parents utilisateurs du service à domicile, ce sont le coût et la disponibilité ou flexibilité du service qui doivent être améliorés.

En ce qui concerne la garde de soir et de nuit, les parents ont trouvé les coûts élevés. Effectivement, lorsque les parents utilisent le service de façon concentrée, c'est-à-dire plus de 10 heures par jour sur moins de 5 jours par semaine, la facture totale est élevée. Ceci s'explique par la politique du ministère de la Famille et de l'Enfance qui accorde la contribution réduite aux parents pour une période de garde n'excédant pas 10 heures par jour et 50 heures par semaine. Dépassé ce nombre d'heures, le CPE facture de manière autonome son propre tarif, généralement trois dollars de l'heure. Les parents les plus touchés par cet inconvénients sont ceux qui travaillent :

- trois ou quatre jours par semaine mais qui font de longues heures de travail (plus de huit heures) par quart;
- la nuit mais qui doivent dormir une partie de la journée pour récupérer;
- le soir mais qui préfèrent laisser dormir leur enfant au service de garde pour ne pas perturber son sommeil.

Un autre problème soulevé par les parents concerne les enfants d'âge scolaire. Les projets offraient la possibilité de faire garder un enfant d'âge scolaire lorsque les parents utilisaient les services pour un enfant d'âge préscolaire. Par contre, les parents ne pouvaient bénéficier de la contribution réduite pour cet enfant et le service devenait alors très coûteux. Les parents se disaient inquiets de devoir faire face à ce problème lorsque leur enfant atteindrait cet âge. Certains espéraient obtenir un poste de jour lorsque cette question se présenterait, d'autres entrevoyaient même être dans l'obligation de quitter leur emploi. Les mères monoparentales, quant à elles, souhaitaient trouver un conjoint qui travaille de jour.

Plus du quart des parents utilisateurs des services ont dû avoir recours à des modes de garde additionnels. Certains critiquent les heures d'ouverture trop serrées, ce qui

les empêchaient d'être à l'heure. D'autres, occupant un travail à quarts rotatifs, c'est-à-dire de jour, de soir et de nuit en alternance, devaient utiliser un deuxième moyen puisque la fréquentation de jour était complète. Enfin, les parents travaillant sur appel se voyaient pénalisés puisque les services demandaient 24h ou 48h de préavis ; souvent, ces parents étaient appelés le matin pour travailler le soir même, ce qui leur laissait trop peu de temps pour aviser le service de garde.

Bref, cette évaluation semble tirer en conclusion, après un an de fonctionnement, que les services tels qu'ils ont été dispensés ont répondu aux besoins éprouvés par les parents, malgré le fait que plus de 25 % ont dû recourir à un mode de garde additionnel pour combler leurs besoins. Pour les parents occupant un emploi atypique devant souvent recourir à plusieurs arrangements pour faire garder leurs enfants, et sachant que la stabilité est un critère de qualité en matière de garde d'enfant, les services de garde à horaires non usuels sont manifestement les bienvenus, autant chez les parents que chez les enfants.

Les concepts et enjeux des services de garde aux Québec exposés à l'intérieur de ce chapitre, ainsi que les éléments ressortis dans le chapitre I en matière de politiques familiales, d'emploi atypique et de condition féminine, ont servi d'assise à cette étude. La prochaine section exposera les démarches méthodologiques et les caractéristiques de l'échantillon pour l'étude des besoins des femmes en services de garde à horaire atypique dans la Ville de Rouyn-Noranda.

## **CHAPITRE III**

### **DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE ET CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON**

Voici maintenant les démarches méthodologiques et les caractéristiques de l'échantillon de l'étude. Plus spécifiquement, après avoir énoncé l'objectif de recherche, une description de l'instrument de mesure ainsi que de la population à l'étude sera faite. Ensuite, les critères déterminant le choix des participantes à l'étude seront expliqués ainsi que le déroulement de la collecte de données. Finalement, les caractéristiques des répondantes seront exposées.

#### **3.1 Objectif de recherche**

La présente recherche vise à identifier les besoins en services de garde à horaire atypique auprès des femmes qui occupent ou désirent occuper des emplois à horaire atypique dans la Ville de Rouyn-Noranda. Dans un deuxième temps, sans en faire un objectif de recherche, il est souhaité de favoriser une concertation des acteurs socio-économiques de la Ville ainsi que des participantes à l'enquête pour donner suite aux résultats de la présente étude.

#### **3.2 Population à l'étude**

Au départ, l'objectif était de connaître strictement les besoins des femmes monoparentales au niveau des services de garde à horaire atypique. Mais puisque les femmes susceptibles de fréquenter ces services ne représenteraient pas l'unique clientèle, il fut décidé d'élargir les critères de façon à ce que toutes les femmes étant susceptibles d'avoir des besoins en services de garde à horaire atypique puissent participer à l'étude, tout en s'assurant d'avoir un bon nombre de femmes monoparentales dans l'échantillon.

Les femmes pouvant participer à l'étude devaient avoir minimalement un enfant de 14 ans et moins et occuper ou rechercher un emploi à horaire atypique. Également, il fut convenu que les femmes étant aux études seraient incluses dans l'échantillon car il est possible de suivre des cours le jour, le soir ou encore le week-end, et parmi les femmes qui suivent des cours les jours de la semaine, certaines peuvent ressentir le besoin de faire garder leur enfant durant la soirée ou durant le week-end pour pouvoir étudier et faire les travaux requis à la maison.

Également, l'âge des enfants des participantes fut révisé à la hausse, c'est-à-dire qu'il est passé de 12 ans et moins à 14 ans et moins. Au départ, l'âge fut fixé à 12 ans pour la raison que les enfants de cet âge peuvent se garder seuls. Cependant, lorsqu'il s'agit de demeurer seul toute la nuit, il est fort possible que 12 ans constitue un seuil insuffisant. C'est pourquoi l'âge des enfants de la participante fut fixé à 14 ans et moins. De plus, strictement d'un point de vue pratique, les enfants sont inclus dans plusieurs statistiques à partir de l'âge de 15 ans. Il était donc facilitant de fixer l'âge à 14 ans.

Voici les critères qui ont été dégagés et ont servi de base pour le recrutement des participantes :

- avoir au moins un enfant de 14 ans et moins Et
- occuper ou rechercher un emploi à horaire atypique ET/OU
- être aux études.

Ainsi, les femmes qui ont au moins un enfant de 14 ans et moins et qui occupent ou sont susceptibles d'occuper un emploi à horaire atypique ont été retenues pour cette étude.

### **3.3 Instrument de mesure**

Un questionnaire de 43 questions a été utilisé pour la collecte de données auprès des participantes. Ce questionnaire a préalablement fait l'objet de trois validations successives auprès de femmes ayant des enfants. Chacune des validations a mené à un remaniement du questionnaire ou à une reformulation de certaines questions.

Le questionnaire<sup>19</sup> est constitué de quatre sections qui comportent chacune un nombre différent de questions : 5 questions sur les renseignements généraux , 6 questions sur la situation familiale , 16 questions sur la situation économique et 16 questions sur les besoins en services de garde. Les participantes peuvent être exemptées de répondre à certaines questions qui ne se rapportent pas à leur situation. Par exemple, la participantes qui n'est pas aux études n'aura pas à répondre aux questions concernant ce sujet. Cinq questions concernent l'emploi, sept questions concernent les études et deux questions se rapportent à la femme au foyer.

### **3.4 Choix des participantes**

Les femmes ont été sélectionnées dans différents milieux du quartier de Rouyn-Noranda où il était plausible d'en retrouver quelques-unes qui répondaient aux critères de sélection retenus. Pour trouver des participantes qui sont au foyer et / ou monoparentales, certains organismes communautaires ont été mis à contribution. Parmi ceux-ci, on retrouve la Maison de la famille, le Centre Bernard-Hamel (banque de dépannage alimentaire), le Centre Entre-femmes et Alternative pour elles (maison d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence).

---

<sup>19</sup> Voir appendice A.

Pour les femmes aux études, 2 établissements d'enseignement furent contactés. Il s'agit du Centre Élisabeth-Bruyère (éducation aux adultes) ainsi que du Centre Polymétier (enseignement professionnel secondaire). Pour celles occupant déjà un emploi à horaire atypique, 2 milieux furent identifiés : le Foyer Pie XII (centre d'hébergement et de soins longue durée) et l'entreprise Loblaws. Pour les participantes en recherche d'emploi, 2 organismes gouvernementaux ont été approchés, soit le Centre local d'emploi et Vision Travail. Au total, 10 milieux ont participé à l'étude.

Bien que 200 questionnaires aient été distribués dans les différents milieux et proposés aux femmes répondant aux critères, seulement 57 femmes ont accepté d'en compléter un exemplaire. L'objectif était d'obtenir une centaine de réponses.

### **3.5 Déroulement de la collecte de données**

La distribution des questionnaires a débuté en décembre 2004 dans quelques milieux. Cette période étant peu propice à une collecte de données en raison des congés, examens de fin de session, activités des fêtes et autres, la distribution fut suspendue pour cette période mais reprise à la mi-janvier 2005.

À cette date, une personne-ressource fut identifiée dans chaque milieu. Les critères de sélection lui étaient expliqués et elle était désignée pour cibler les femmes pouvant y correspondre et étant susceptibles d'accepter de répondre au questionnaire. Elle était chargée de distribuer les questionnaires dans son milieu et de les récupérer une fois complétés. Cette façon de procéder maximisait les chances de recruter un plus grand nombre de participantes en raison de la relation de confiance déjà établie entre les femmes et la personne-ressource du milieu, qui ne leur était pas inconnue.

Ensuite, les femmes ciblées se voyaient remettre un questionnaire accompagné d'un formulaire de consentement en 2 exemplaires qu'elles devaient signer. Elles disposaient d'un temps pour compléter les questionnaires sur place ou étaient libres

de l'emporter avec elles pour le faire plus tard. Une fois le questionnaire rempli, les participantes devaient le remettre accompagné d'une copie du formulaire de consentement à la personne-ressource du milieu, le tout dans l'enveloppe fournie à chaque participante et prévue à cette fin.

Chaque personne-ressource était régulièrement contactée pour s'assurer du bon déroulement de la collecte et de la bonne compréhension des procédures. Une cueillette finale était effectuée pour récupérer les questionnaires complétés et ceux qui ne l'avait pas été. La cueillette s'est terminée en mars 2005 et l'ensemble des 57 questionnaires étaient revenus à cette date.

### **3.6 Caractéristiques des sujets à l'étude**

Les participantes ont répondu à différentes questions permettant de dresser un portrait de l'échantillon. Les caractéristiques étudiées auprès des femmes interrogées sont le nombre de participantes et d'enfants, leur âge, le lieu de résidence, l'état matrimonial des participantes, le type de famille et la composition du foyer, la situation de garde légale des enfants, le niveau de scolarité, le revenu familial annuel et l'occupation.

#### **3.6.1 Nombre de participantes et répartition géographique**

##### Nombre de participantes, nombre d'enfants

Le tableau 13 à la page suivante illustre le nombre de femmes ayant participé à l'étude ainsi que le nombre d'enfants selon le type de famille formée, soit monoparentale ou en couple. Plus de 47% des l'échantillon est constitué de femmes monoparentales.

Tableau 13  
Nombre de participantes et d'enfants de l'échantillon selon de type de famille

Nombre total de participantes 57		Nombre total d'enfants 105	
Femmes monoparentales	Femmes en couple	Enfants ayant une mère monoparentale	Enfants ayant une mère en couple
27	30	42	63

Parmi toutes les participantes, 30% ont entre 20 et 29 ans, 56% ont entre 30 et 39 ans et 14% ont entre 40 et 49 ans. La plupart des participantes (42%) ont entre 28 et 32 ans.

Près de la moitié des foyers (47%) sont composés d'un seul enfant, 32% des foyers comprennent 2 enfants et 16% ont 3 enfants. Cinquante-neuf pour cent des femmes monoparentales n'ont qu'un seul enfant, alors que celles en ayant 2 atteignent 26%.

Les femmes monoparentales ont moins d'enfants que les autres femmes ; la moyenne chez les femmes monoparentales est de 1,56 enfant alors que chez les femmes vivant en couple, la moyenne est de 2,10 enfants.

### Âge des enfants

Les enfants ont moins de 2 ans dans 18% des cas, de 2 à 5 ans dans 27% des cas, de 6 à 12 ans dans 35% des cas et plus de 12 ans dans 20% des cas. Le tableau 14 démontre la moyenne d'âge des enfants selon la situation familiale. Les enfants de familles monoparentales sont en moyenne moins âgés que les enfants des autres familles.

Tableau 14  
Moyenne d'âge des enfants selon la situation familiale des participantes

	Moyenne d'âge des enfants
Participantes monoparentales	68 mois (5 ans et 6 mois)
Participantes en couple	84 mois (7ans)
Toutes les participantes	80 mois (6 ans et 6 mois)

## Lieu de résidence

La recherche s'est déroulée sur le territoire de la nouvelle ville fusionnée de Rouyn-Noranda, autrefois la MRC de Rouyn-Noranda. Pour les besoins de la recherche, ce territoire a été divisé en 2 parties ; le milieu urbain et le milieu rural. Le milieu urbain comprend la ville de Rouyn-Noranda ainsi que les anciennes municipalités suivantes: les quartiers Évain, McWatters, Granada et Lac Dufault ; toutes les participantes demeurant dans ces quartiers ont été considérées comme étant de Rouyn-Noranda, milieu urbain. Le milieu rural du territoire de Rouyn-Noranda comprend les anciennes municipalités suivantes : les quartiers de Cléricy, D'Alembert, Destor, Mont Brun, Bellecombe, Cloutier, Cadillac, Arntfield, Montbeillard et Rollet. Les participantes demeurant dans ces quartiers ont été considérées comme étant de milieu rural.

Le tableau 15 illustre la distribution des participantes selon qu'elles demeurent en milieu rural ou urbain. La majorité (91%) des participantes proviennent du milieu urbain, dont 77% du quartier Rouyn-Noranda.

Tableau 15  
Distribution de participantes selon le lieu de résidence

		Nombre	%	Total
Zone urbaine	Rouyn-Noranda	44	77	91% ou 52 participantes
	Évain	3	5	
	McWatters	2	3,5	
	Granada	2	3,5	
	Lac Dufault	1	2	
Zone rurale	Cadillac	1	2	9% ou 5 participantes
	Bellecombe	2	3,5	
	D'Alembert	2	3,5	
Total		57	100	

Seuls les quartiers Cadillac, Bellecombe et D'Alembert ont été représentés dans l'étude étant donné qu'aucune participante ne provenait des quartiers Cléricy, Destor, Mont Brun, Cloutier, Arntfield, Montbeillard et Rollet. La totalité des femmes monoparentales demeurent dans la ville de Rouyn-Noranda.

Les moyens de transport utilisés par les participantes auront une influence sur l'utilisation d'un éventuel service de garde. Par exemple, une participante qui doit utiliser le transport en commun pour se rendre au travail y verra un obstacle lorsque le temps sera venu pour elle de conduire son enfant à la garderie ; le temps de trajet supplémentaire que cela représente pourrait être une raison suffisante à l'abandon ou au refus d'une fréquentation de son enfant à la garderie.

Ainsi, plus de 70% des participantes possèdent une voiture et 65% l'utilisent pour leurs déplacements en ville. Les femmes vivant en couple possèdent une voiture à 93%. En ce qui concerne les femmes monoparentales, 46% d'entre elles possèdent une voiture et toutes celles qui en possèdent une l'utilisent pour les déplacements en ville.

Si la totalité des femmes monoparentales de l'échantillon vivent dans la ville de Rouyn-Noranda, moins de la moitié d'entre elles possèdent une voiture (46%), ce qui leur confère une mobilité différente des femmes vivant en couple. Les femmes qui vivent en couple et qui demeurent à l'extérieur de la ville de Rouyn-Noranda ont toutes une voiture.

### **3.6.2 Situation familiale des répondantes**

La situation familiale fut explorée sous l'angle de l'état matrimonial, de la composition du foyer, du nombre d'enfants par participante, de la garde légale, du niveau de scolarité et du revenu familial annuel.

#### État matrimonial

Les participantes sont mariées dans 14% des cas, séparées ou divorcées dans 23% des situations, vivent en union libre dans 39% des situations et sont célibataires dans 25% des cas.

### Composition du foyer

La composition du foyer se rapporte à la présence d'adulte(s) en autorité vivant sous le même toit. Ainsi, la composition sera différente selon que la participante :

- vive seule (monoparentale);
- vive avec un homme qui est le père de tous les enfants de la participante (foyer traditionnel);
- vive avec un homme qui est le père de certains des enfants de la participante (c'est-à-dire qu'il y aura, dans cette famille, des enfants qui ont tous la même mère mais pas tous le même père);
- vive avec un homme qui n'est pas le père des enfants de la participante.

Les deux derniers cas se rapportent à des situations de familles dites recomposées. Dans 54% des situations, la femme vit en couple, que son conjoint soit le père de tous les enfants, de certains ou d'aucun. De ces 54%, 32% des femmes vivent avec le père de ses enfants et 22% sont des familles recomposées. Les foyers de type monoparental sont rencontrés dans 46% des cas.

### Garde légale

La garde légale des enfants est attribuée à la mère, avec droits de visite au père, dans 28% des cas. Le taux d'enfants vivant la garde partagée (temps égal à la mère et au père, par exemple une semaine chez la mère et une semaine chez le père) atteint 13% et ceux vivant avec leur mère tout en ne voyant jamais leur père rejoint 14% des enfants. Quarante et un pour cent des enfants vivent avec leur mère et leur père (forment une famille traditionnelle).

### Niveau de scolarité

Le niveau de scolarité des participantes fut également examiné dans le cadre de la description de la situation familiale. Selon le tableau 16, qui illustre la distribution du plus haut diplôme obtenu pour l'ensemble des participantes selon leur situation familiale, démontre que les femmes monoparentales sont moins scolarisées que les femmes vivant en couple.

Tableau 16  
Distribution du plus haut diplôme obtenu pour l'ensemble des participantes et pour les participantes monoparentales

	Participantés monoparentales	Participantés en couple	Ensemble des participantés
Universitaire	8%	11%	9%
Collégial	8%	19%	12%
Professionnel secondaire	32%	19%	23%
Secondaire général	16%	33%	23%
Primaire	36%	19%	24%

Les femmes monoparentales sont plus nombreuses à n'avoir terminé que le primaire (36%) et à avoir un diplôme de niveau professionnel secondaire (32%). Les femmes vivant en couple auront terminé leur secondaire dans 33% des cas et 30% d'entre elles auront un diplôme de niveau collégial ou universitaire. Les femmes vivant en couple ont donc un parcours scolaire plus long que les femmes monoparentales.

### Revenu familial annuel

Le revenu familial annuel illustre le dernier élément considéré dans la situation familiale. Il ressort que 26% des femmes déclarent un revenu familial de moins de 10 000\$ ; de ces femmes, 21% sont monoparentales. Les participantes touchant entre 10 000\$ et 14 999\$ atteignent 21% ; de ces femmes, 14% sont

monoparentales. La proportion des femmes déclarant un revenu familial de plus de 50 000\$ se chiffre à 18% ; aucune femme monoparentale ne se trouve dans cette strate de revenu.

### **3.6.3 Occupation des répondantes**

#### Participant en emploi

Le taux de participantes occupant déjà un emploi atteint 46%. Parmi celles qui travaillent, 48% travaillent à temps plein et 52% à temps partiel. Parmi les femmes qui travaillent, 92% occupent un emploi régulier, c'est-à-dire qu'elles travaillent à toutes les semaines. En ce qui concerne les femmes monoparentales, 37% occupent un emploi. Parmi celles qui travaillent, 70% travaillent à temps plein. Les femmes en couple sont 53% à occuper un emploi, dont 33% à temps plein et 67% à temps partiel.

Parmi les participantes qui occupent un emploi, 72% ont un horaire atypique ; pendant la semaine, elles travaillent de soir ou de nuit et pendant le week-end, elles travaillent de jour, de soir ou de nuit. Les femmes monoparentales, quant à elles, travaillent selon un horaire atypique dans 60% des cas, tandis que les femmes en couple ont un horaire atypique dans 80% des cas.

Moins de la moitié de l'ensemble des participantes travaillent toujours selon le même horaire (46%) alors que 39% travaillent selon un horaire variable. Seize pour cent des femmes connaissent leur horaire de travail de quelques heures à 1 jour à l'avance, 12% le connaissent de 2 à 3 jours à l'avance et 19% le connaissent de 4 jours à une semaine à l'avance. Ainsi, 47% des participantes qui travaillent ne connaissent leur horaire qu'au mieux une semaine à l'avance.

Chez les femmes monoparentales, 70% travaillent toujours selon le même horaire alors que 30% ont un horaire variable. Toutes celles qui travaillent selon un horaire variable connaissent leur horaire de 2-3 jours à une semaine à l'avance. Les femmes vivant en couple ont un horaire variable dans 44% des cas et 32% d'entre elles

connaissent leur horaire de travail dans une période allant de 2 jours à une semaine à l'avance.

### Participant·es aux études

Le taux de femmes étant aux études atteint 35% pour l'ensemble des participant·es. Si 37% de ces femmes termineront dans moins d'un an, ce seront 32% qui termineront dans 1 ou 2 ans et 32% dans 3 ans et plus.

En ce qui concerne les participant·es chefs de famille monoparentale, 37% sont aux études, dont 33% prévoient terminer dans moins d'un an, 11% dans 1 à 2 ans et 56% dans 3 ans et plus.

Les femmes vivant en couple comptent pour 33% des femmes aux études et elles termineront dans moins d'un an dans 40% des situations, dans 1 ou 2 ans dans 50% des cas et dans 3 ans et plus dans 10% des cas.

### Participant·es au foyer

Le taux de femmes au foyer atteint 26% chez l'ensemble des participant·es. Parmi les raisons invoquées pour demeurer au foyer, 43% déclarent que c'est parce qu'elles veulent s'occuper de leur enfant elles-mêmes alors que 36% indiquent qu'elles ne trouvaient pas d'emploi. Aucune n'a inscrit le choix « parce que je ne trouve pas de place en service de garde » mais 14% disent que c'est parce que les heures d'ouverture des services de garde ne conviennent pas.

Les participant·es monoparentales sont au foyer dans 33% des cas. Elles ont fait ce choix pour éduquer leur enfant elles-mêmes dans 11% des cas, parce qu'elles ne trouvent pas d'emploi dans 15% des situations et parce que les heures d'ouverture

des services de garde ne leur conviennent pas dans 7% des cas. Il semble qu'aucune d'entre elles n'ait fait ce choix par désir.

Seulement 20% des femmes en couple sont au foyer. Elles y sont par désir dans 40% des cas, pour éduquer leur enfant dans 60% des cas et parce qu'elles ne trouvent pas d'emploi dans 20% des cas (à noter : la répondante pouvait indiquer plusieurs choix de réponse).

## CHAPITRE IV

### LES BESOINS DES FEMMES EN SERVICES DE GARDE À HORAIRE ATYPIQUE DANS LA VILLE DE ROUYN-NORANDA : RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

L'ensemble des résultats de l'enquête sont détaillés dans ce quatrième chapitre. Les modes de garde présentement utilisés par les femmes, les modes de garde préférés et de derniers recours choisis par les participantes, les périodes de fréquentation anticipées, les intentions d'utilisation d'un service de garde, l'incidence sur le marché du travail ainsi que les besoins pour la saison estivale seront exposés. Une discussion sur les résultats ainsi qu'un ensemble de recommandations termineront ce chapitre.

#### 4.1 Modes de garde présentement utilisés

Certains enfants des parents de l'échantillon utilisent déjà un service de garde. Le tableau 17 illustre les différents modes de garde présentement fréquentés par les enfants. Les femmes vivant en couple sont plus nombreuses à garder leurs enfants à la maison que les femmes monoparentales. Ces dernières utilisent dans une plus grande proportion les ressources de type familiale (membre de la famille ou parent).

Tableau 17

Modes de garde présentement fréquentés par les enfants de famille monoparentale et de famille non monoparentale

	Enfant de famille monoparentale	Enfant de famille biparentale
Ne se fait pas garder	6%	27%
Garderie reconnue ou scolaire	19%	21%
Gardienne à domicile ou membre de la famille	12%	9%
Parent ou conjoint	3%	1%
Ami du parent	0%	2%

Ainsi, 67% des enfants se font garder. En fait, 40% des enfants de famille monoparentale ou non se font garder dans une garderie reconnue ou une garderie scolaire et 23% à se faire garder par un membre de la famille, une gardienne à domicile ou un ami des parents. Seulement 4% des enfants se font garder par leur parent ou le conjoint du parent. Trente-trois pour cent des enfants ne se font pas garder.

Parmi les parents faisant garder leurs enfants, 18% utilisent plus d'un mode de garde. Ce taux est de 15% chez les parents chefs de famille monoparentale et de 20% chez les femmes vivant en couple.

Les femmes monoparentales sont donc plus nombreuses à faire garder leurs enfants que les femmes vivant en couple mais ces dernières sont plus nombreuses à utiliser plus d'un mode de garde.

#### **4.2 Modes de garde préférés et de derniers recours**

Il a été demandé aux participantes de choisir le mode de service de garde préféré pour 3 périodes différentes : le soir, la nuit et le jour pendant le week-end. Voici les choix offerts :

- l'enfant se garderait seul
- l'enfant se ferait garder par un frère ou une sœur plus âgé(e)
- l'enfant se ferait garder par un(e) ami(e) du parent
- l'enfant se ferait garder par un membre de la famille (conjoint, oncle, tante, grands-parents)
- l'enfant se ferait garder dans une garderie reconnue
- l'enfant se ferait garder au domicile d'une gardienne
- l'enfant se ferait garder chez lui par une gardienne

La participante devait fournir une réponse pour chacun de ses enfants, séparément. C'est pourquoi, dans les tableaux 18, 19, 20 et 21, les pourcentages de totalisent pas 100.

Le tableau 18 illustre les choix préférés des participantes monoparentales selon les périodes suivantes : nuit, soir, week-end de jour, alors que le tableau 19 à la page suivante illustre les choix préférés selon les mêmes périodes pour les participantes vivant en couple. Les périodes préférées pour les participantes monoparentales sont la gardienne à domicile pour le soir et la nuit ainsi que la garderie reconnue pour le week-end de jour. Pour les participantes vivant en couple, le choix préféré pour la nuit et le week-end de jour est le membre de la famille alors que pour le soir, elles préfèrent une gardienne à domicile.

Tableau 18

Choix de modes de garde préférés des participantes monoparentales selon la période

Choix offerts	Périodes		
	Soir	Nuit	Week-end de jour
Se garde seul	11%	11%	11%
Frère ou sœur plus âgé(e)	11%	0%	0%
Ami(e) du parent	11%	15%	0%
Membre de la famille	27%	23%	19%
Garderie reconnue	33%	26%	<b>70%</b>
Domicile d'une gardienne	4%	0%	0%
Gardienne à domicile	<b>49%</b>	<b>66%</b>	37%

Tableau 19

Choix de modes de garde préférés des participantes en couple selon la période.

Choix offerts	Périodes		
	Soir	Nuit	Week-end de jour
Se garde seul	43%	29%	43%
Frère ou sœur plus âgé(e)	29%	12%	22%
Ami(e) du parent	3%	3%	3%
Membre de la famille	36%	<b>83%</b>	<b>46%</b>
Garderie reconnue	27%	0%	37%
Domicile d'une gardienne	0%	0%	0%
Gardienne à domicile	<b>47%</b>	<b>60%</b>	40%

À noter que dans tous les cas, le choix de faire garder son enfant chez une gardienne n'a pas été populaire. Chez les participantes monoparentales, le choix est clair : elles préfèrent avoir une gardienne à domicile pour garder leur enfant. Chez les participantes en couple, la gardienne à domicile ou le membre de la famille obtient la faveur alors que la garderie reconnue n'a reçu aucun vote pour la période de la nuit.

Il est intéressant de connaître les choix de dernier recours des participantes. Les mêmes modes de garde étaient offerts et les participantes faisaient leur choix pour chaque période. Les tableaux 20 et 21 à la page suivante illustrent les choix de dernier recours des femmes monoparentales et des femmes vivant en couple pour les périodes du soir, de la nuit et de la journée le week-end. Ainsi, pour les femmes monoparentales, la garderie serait le choix de dernier recours pour la garde de soir et de nuit tandis que la garde au domicile d'une gardienne l'est pour la garde de soir et de jour le week-end.

Pour les femmes vivant en couple, outre la possibilité pour l'enfant de se garder seul, le membre de la famille serait le choix de dernier recours pour la garde de soir avec et le week-end le jour, tandis que la garderie reconnue l'est pour les trois périodes, soit le soir, la nuit et le week-end le jour avec respectivement.

Tableau 20

Choix de modes de garde de dernier recours des participantes monoparentales selon la période

Choix offerts	Périodes		
	Soir	Nuit	Week-end de jour
Se garde seul	19%	19%	19%
Frère ou sœur plus âgé(e)	0%	12%	12%
Ami(e) du parent	4%	8%	19%
Membre de la famille	18%	14%	14%
Garderie reconnue	<b>44%</b>	<b>41%</b>	11%
Domicile d'une gardienne	<b>34%</b>	26%	<b>41%</b>
Gardienne à domicile	26%	19%	19%

Tableau 21

Choix de modes de garde de dernier recours des participantes vivant en couple selon la période

Choix offerts	Périodes		
	Soir	Nuit	Week-end de jour
Se garde seul	54%	46%	60%
Frère ou sœur plus âgé(e)	9%	0%	3%
Ami(e) du parent	3%	13%	16%
Membre de la famille	<b>46%</b>	16%	<b>30%</b>
Garderie reconnue	<b>36%</b>	<b>43%</b>	<b>33%</b>
Domicile d'une gardienne	6%	10%	0%
Gardienne à domicile	6%	22%	25%

De manière assez unanime, la garderie reconnue est un mode de garde de dernier recours pour les périodes de soir et de nuit, tout en arrivant bonne deuxième dans les choix préférés.

### 4.3 Périodes de garde choisies

Un éventail de périodes de garde quotidiennes a été offert aux participantes selon ce qu'elles souhaiteraient utiliser pour leur enfant. Bien sûr, une bonne partie des participantes ne pouvaient pas faire de choix puisqu'elles n'occupent pas d'emploi. Outre le choix « ne sais pas », les choix suivants étaient proposés :

- tôt le matin du lundi au vendredi (avant 7h30)
- en extension de la garde de jour du lundi au vendredi (un peu plus tard que 17h30)
- le soir du lundi au vendredi ( jusqu'à minuit)
- la nuit du lundi au vendredi (à partir de minuit)
- tôt le matin le week-end (avant 7h30)
- en extension de la garde de jour le week-end (un peu plus tard que 17h30)
- le soir le week-end ( jusqu'à minuit)
- la nuit le week-end (à partir de minuit)
- le jour le week-end (de 7h30 à 17h30)

Le tableau 22 affiche les périodes choisies par les participantes pour faire garder leur enfant. Parmi les périodes proposées pour faire garder leurs enfants, l'ensemble des femmes ont répondu vouloir avoir accès au service de garde plus tôt en début de journée ainsi qu'une extension de la fin de la journée du lundi au vendredi. Seules les femmes monoparentales semblent éprouver le besoin de faire garder leur enfant le soir le week-end.

Tableau 22  
Périodes de garde choisies par les participantes selon la situation familiale

		Participant <sup>es</sup> monoparentales	Participant <sup>es</sup> en couple	L'ensemble des participant <sup>es</sup>
Du lundi au vendredi	Ne sais pas	22%	47%	35%
	Tôt le matin	<b>37%</b>	<b>23%</b>	<b>30%</b>
	Extension de la journée	<b>26%</b>	<b>30%</b>	<b>28%</b>
	Le soir	15%	13%	14%
	La nuit	4%	0%	2%
Le week- end	Tôt le matin	11%	13%	12%
	Extension de la journée	15%	10%	12%
	Le soir	<b>22%</b>	7%	14%
	La nuit	15%	0%	7%
	Le jour	19%	7%	12%

Ainsi, tant chez les participantes monoparentales que celles vivant en couple, une extension en amont et en aval de la journée constitue les principales périodes de garde choisies.

#### 4.4 Intentions d'utilisation d'un service de garde

Il fut demandé aux participantes si elles avaient l'intention d'utiliser un service de garde à horaire atypique à Rouyn-Noranda si elles en avaient la possibilité et quelles raisons pouvaient les empêcher d'y avoir recours. Au total, 60% des participantes ont déclaré vouloir se prévaloir d'un tel service à Rouyn-Noranda. Les participantes monoparentales ont répondu par l'affirmative à 78% tandis que celles en couple acceptent à 48% seulement.

Le pourcentage de femmes aux études qui éprouvent le besoin de faire garder leur enfant le soir pour étudier et faire leurs devoirs atteint 47%. Chez les femmes monoparentales, seulement 29% éprouvent le besoin de faire garder leur enfant le

soir pour étudier et faire leurs devoirs alors que plus de 63% des femmes vivant en couple éprouvent ce même.

L'intention d'utiliser un éventuel service est beaucoup plus présent chez les femmes monoparentales (78%) que chez les femmes vivant en couple (48%). Chez les femmes monoparentale, le transport et les moyens financiers constituent des obstacles à la fréquentation d'un éventuel service de garde à horaire atypique.

Les raisons soulevées par les participantes monoparentales pour ne pas recourir à un service de garde à horaire atypique sont :

- pas besoin (15%)
- pas de transport (15%)
- pas les moyens financiers (15%)

Les participantes en couple ont dit ne pas avoir besoin du service à 47%. À noter qu'une participante pouvait faire plusieurs choix parmi les raisons énumérées.

#### **4.5 Incidence sur l'intégration au marché du travail**

Les participantes ont eu à manifester leur désir d'occuper un emploi à horaire atypique si un service de garde à horaire atypique voyait le jour à Rouyn-Noranda. Le tableau 23 illustre les réponses des participantes selon leur situation familiale.

Les femmes monoparentales envisagent dans une plus grande proportion (33%) que les femmes vivant en couple (19%) d'occuper un emploi à horaire atypique si un éventuel service était offert. Si le désir est plus présent chez les femmes monoparentales que chez les femmes vivant en couple, ces dernières sont cependant plus nombreuses à déjà occuper un emploi à horaire atypique.

Tableau 23

Choix des participantes d'occuper un emploi à horaire atypique si un service était disponible à Rouyn-Noranda, selon leur situation familiale

	<b>Participantés monoparentales</b>	<b>Participantés en couple</b>	<b>L'ensemble des participantés</b>
<b>Oui</b>	<b>33%</b>	7%	19%
<b>Non</b>	19%	<b>43%</b>	32%
<b>Occupe déjà un tel emploi</b>	19%	<b>33%</b>	26%
<b>Incertaine</b>	15%	10%	12%

Parmi les participantés monoparentales, 56% ont déjà refusé un emploi à horaire atypique en raison de la non disponibilité d'un service de garde correspondant à l'horaire de travail. Les participantés en couple ont répondu à 40% avoir déjà refusé un tel emploi pour la même raison.

Les femmes monoparentales ont également déjà quitté un emploi à horaire atypique pour la même raison dans 63% des cas alors que 17% des femmes en couple se sont déjà retrouvées dans la même situation.

#### **4.6 Besoins pour la saison estivale**

Les besoins en services de garde pour la saison estivale sont plus présents pour les participantés monoparentales que pour les participantés en couple. En effet, ces besoins sont présents chez 70% des femmes monoparentales alors qu'ils sont présents chez seulement 17% des femmes en couple.

## 4.7 Discussion

L'objectif principal de la présente étude était d'identifier les besoins en services de garde à horaires atypiques auprès des femmes qui occupent ou désirent occuper des emplois à horaire atypique dans la Ville de Rouyn-Noranda. Dans un deuxième temps, il était souhaité de favoriser une concertation des acteurs socio-économiques de la Ville ainsi que des participantes à l'enquête pour donner suite aux résultats de la présente étude.

D'une façon générale, les résultats ont permis de faire une comparaison intéressante entre les femmes monoparentales et les femmes vivant en couple. Ces résultats mettent en évidence que les femmes monoparentales présentent des caractéristiques différentes, donc des besoins différents, des femmes vivant en couple. Voici les caractéristiques qui présentent des différences notables : le lieu de résidence, le nombre d'enfants, le niveau de scolarité, la situation économique, l'emploi, les études, les femmes au foyer, les modes de garde présentement utilisés ainsi que les modes de garde désirés, les modalités choisies et l'incidence sur l'emploi.

L'ensemble de ces caractéristiques semble indiquer des besoins spécifiques aux femmes monoparentales. La femme monoparentale présente les caractéristiques suivantes : elle demeure à Rouyn-Noranda, ne possède pas de voiture, a un ou deux enfants, est peu scolarisée et vit en situation économique précaire. La femme monoparentale a pratiquement autant de chance de travailler que d'être aux études ou de demeurer au foyer. Si elle travaille, elle travaille à temps plein et connaît son horaire de travail de 2-3 jours à une semaine à l'avance. Si elle est aux études, elle terminera dans 3 ans et plus son programme d'étude. Si elle est au foyer, elle y est par obligation ou par choix forcé. La femme monoparentale fait garder son enfant dans une garderie reconnue ou une garderie scolaire et n'utilise en général qu'un seul mode de garde. Dans l'éventualité où un service de garde à horaire atypique était offert, la femme monoparentale y amènerait son enfant pendant la journée, le week-end. Pour le soir ou la nuit, elle préfère utiliser les services d'une gardienne à domicile. Les périodes où elle ferait garder son enfant seraient un peu plus tôt le

matin et un peu plus tard le soir, soit une extension en amont et en aval de la journée type d'une garderie. Si un tel service voyait le jour, la femme monoparentale envisagerait d'occuper un emploi à horaire atypique car il lui est déjà arrivé de refuser ou de quitter un emploi à horaire atypique parce qu'aucun service de garde n'était disponible pendant les heures de travail. Les principaux obstacles à l'utilisation d'un service de garde à horaire atypique sont les problèmes de transport et les faibles ressources financières.

En ce qui concerne les femmes vivant en couple, on constate qu'elles occupent des emplois à horaire atypique dans une bonne proportion; 80% des femmes vivant en couple et qui travaillent ont un horaire atypique. Mais elles manifestent moins le désir d'avoir un service de garde à horaire atypique (48% seulement ont dit oui, par rapport à 78% chez les femmes monoparentales). Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les femmes en couple qui sont intéressées à occuper un emploi à horaire atypique le font déjà et que celles qui n'occupent pas d'emploi à horaire atypique ne le font pas parce qu'elles ne peuvent pas se le permettre mais plutôt parce qu'elles ne le désirent pas. Les femmes vivant en couple sont plus nombreuses à ne pas faire garder leurs enfants. Quand les enfants se font garder, ils fréquentent une garderie reconnue ou scolaire. On peut ainsi supposer que ces femmes, sachant qu'elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel, ont organisé leurs horaires de travail en fonction de la présence d'un des deux parents à la maison en dehors des heures d'école.

Comme les femmes monoparentales ne peuvent compter sur un conjoint, tant pour la garde de leur enfant que pour la participation financière à l'embauche d'une gardienne à domicile, le choix de travailler selon un horaire atypique devient beaucoup plus contraignant, voire impossible à maintenir. En effet, les services de garde sont les seuls à offrir des places à contribution réduite (7\$ par jour) mais ne sont ouverts que le jour pour la plupart. Les femmes se voient donc dans l'obligation d'utiliser un autre moyen, beaucoup plus coûteux, comme la gardienne à domicile. Puisque les femmes monoparentales occupent plus souvent des emplois faiblement rémunérés, elles engloutissent une très grande partie de leur salaire dans le paiement des frais de

garde. Ainsi, elles n'ont d'autre choix que de refuser ou quitter l'emploi, demeurant du même coup dans un état de pauvreté. De plus, étant principal soutien financier familial, il est prévisible qu'elles soient plus nombreuses à travailler à temps plein, ne pouvant se permettre le temps partiel. Lorsqu'il lui est impossible d'obtenir un emploi à temps plein, elles seront dans l'obligation de demeurer au foyer. Le résultat est le même si elles se voient offrir un emploi qui comportent des heures incompatibles avec les heures d'ouverture des services de garde. Étant dans une situation financière la plupart du temps précaire, elles n'auront pas la possibilité d'assumer le coût d'une gardienne à domicile. Les femmes monoparentales se retrouvent souvent dans une impasse où le choix qui s'impose est de demeurer à la maison et de recevoir des prestations d'aide financière, ce qui ne fait qu'amplifier leur sentiment d'isolement et de solitude.

Autre fait à prendre en considération, la capacité pour les participantes de se déplacer de façon autonome. Les résultats ont démontré que les femmes monoparentales sont nombreuses à ne pas posséder de voiture (56%) pour effectuer leurs déplacements, ce qui influencera directement le taux de fréquentation à un éventuel service. En effet, si l'obligation de déposer leur enfant à un service de garde les contraint à faire un trajet supplémentaire en autobus de ville qui se résume à une heure ou deux additionnelles par jour, ceci peut démotiver largement les participantes et leurs enfants.

On peut donc constater que les besoins en services de garde à horaire atypique sont présents chez les femmes monoparentales. Cependant, à la lumière de la comparaison entre les femmes monoparentales et celles vivant en couple, on peut penser que ces besoins seront temporaires ; dès que la femme monoparentale aura le soutien d'un conjoint, la possibilité d'organiser son horaire en fonction de celui de son conjoint, la possibilité de travailler à temps partiel ou encore la possibilité d'obtenir un emploi à horaire typique, le besoin ne sera plus présent, tout comme les femmes vivant en couple le manifestent. Il faut retenir que le fait d'occuper un emploi à horaire atypique n'est pas un choix désiré la plupart du temps mais plutôt un « moindre mal ».

## 4.8 Recommandations

Compte tenu des éléments observés précédemment, les recommandations suivantes sont émises. Elles n'engagent aucunement les personnes ou organismes visés par cette étude. Ces recommandations ont été apportées au comité dans le cadre de l'enquête qui a donné lieu à ce mémoire de maîtrise.

Dans l'éventualité d'offrir un service de garde à horaire atypique, voici les éléments à considérer :

- adapter le nombre maximal d'heures par périodes de garde et par semaine pour permettre aux parents faisant de longs quarts de travail (ex : 12 heures) ainsi qu'à ceux qui travaillent de nuit (donc devant dormir une partie de la journée) de laisser leur enfant à la garderie sans frais supplémentaires;
- garder en mémoire que plusieurs femmes connaissent leur horaire de travail seulement 2 jours à l'avance ou sont sur appel. Envisager un moyen de pallier ce court préavis et voir à sensibiliser les employeurs aux conséquences qui résultent de cette façon de procéder avec les employées;
- accepter les enfants à un âge au delà de 5 ans, ce qui permettra, entre autres, de recevoir toute la fratrie d'une même famille et évitera aux parents de multiplier les déplacements et les frais;
- envisager des solutions au problème de transport que vivent plusieurs parents et en particulier les femmes monoparentales;
- envisager des solutions pour pallier les fréquentations sporadiques ou une semaine sur deux de certains enfants vivant en garde partagée;

- ne pas limiter les solutions aux services de garde en installation ou en milieu familial. La coopérative, l'entreprise d'économie sociale ainsi que l'organisme à but lucratif ou non, sont des moyens auxquels on devrait s'attarder;
- examiner la possibilité d'obtenir plus de moyens financiers et/ou de mettre en commun les ressources des différents partenaires pour parvenir à faire de la promotion, tant auprès du large public que des intervenants et partenaires du milieu, des quelques solutions qui sont déjà offertes dans le milieu mais étant peu connues et peu utilisées. Une certaine promotion est déjà effectuée mais les ressources y étant consacrées sont insuffisantes pour le faire d'une façon soutenue et importante;
- en raison du caractère éphémère des besoins, s'assurer de faire une promotion constante pour contrer les baisses de clientèle et voir à utiliser différents médiums pour la publicité : courrier, télévision, affiches, radio, bouche à oreille, collaboration d'intervenants du milieu, etc. Tenter d'avoir les ressources nécessaires pour en faire la promotion;
- examiner la possibilité d'avoir un agent de communication communautaire ou un agent de liaison communautaire, dont les fonctions principales seraient de maintenir à jour les programmes spéciaux des différents organismes communautaires du milieu, de faire connaître et circuler l'information auprès de la population et des partenaires ainsi que d'en faire la promotion. Voir le quatrième axe de la politique familiale de la Ville de Rouyn-Noranda, qui vise l'information et la promotion;
- porter une attention particulière aux emplois créés par l'entremise des solutions apportées; ces emplois ne devront pas créer le même type de problèmes

auxquels les salariés à horaire atypique sont confrontés, soit la précarité d'emploi, le peu de préavis aux horaires de travail, salaire peu élevé, avantages sociaux inexistant;

- créer un groupe de discussion auquel plusieurs parents participeront afin de s'assurer des solutions adéquates qui répondront le plus possible à leurs besoins;
- examiner la possibilité de s'associer les partenaires aux milieu, en particulier les représentants de la Ville de Rouyn-Noranda (dans le cadre de la politique familiale), les principaux employeurs de la communauté, les CPE, la Commission scolaire de Rouyn-Noranda (services de garde en milieu scolaire) et les Tables intersectorielles;
- examiner la possibilité d'obtenir la collaboration des différents ministères pouvant être impliqués dans la recherche de solutions, en particulier Condition Féminine Canada, le Ministère de l'Éducation du Québec, le Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine (MFACF) et le Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF), notamment dans le but d'obtenir un financement adéquat;
- voir à encourager et maintenir les services offert par les organismes comme le Centre « Entre-femmes » de Rouyn-Noranda, qui offre aide, écoute et soutien aux femmes en éprouvant le besoin, tout en brisant l'isolement dont les femmes monoparentales souffrent.

## CONCLUSION

La présence et la spécificité des besoins des femmes de la Ville de Rouyn-Noranda en services de garde à horaire atypique sont désormais bien établis. Les femmes vivant en couple et les femmes monoparentales présentent des situations différentes, des besoins différents et donc, des choix différents. Par conséquent, il sera nécessaire de prendre ces différences en considération pour la mise sur pied d'un quelconque service qui soit le mieux adapté possible à leurs besoins.

Cette étude contribue à une meilleure connaissance de la condition féminine par rapport au marché du travail, en particulier celle des femmes monoparentales. En effet, les résultats indiquent que les besoins en services de garde à horaire atypique sont plus grands chez les femmes monoparentales et qu'elles présentent également des caractéristiques différentes des femmes vivant en couple. Les organismes souhaitant mettre sur pied un service de garde à horaire atypique, devront s'attarder plus spécifiquement aux caractéristiques des femmes monoparentales, notamment leur faible capacité de payer ainsi que leur déplacements plus difficiles en raison du fait qu'elles sont 56% à ne pas posséder de voiture.

Une autre différence notable entre les femmes monoparentales et les femmes vivant en couple concerne le fait de pouvoir compter ou non sur un conjoint pour le partage de la charge familiale et financière ; les femmes vivant en couple ont, de ce fait, été très nombreuses à choisir de faire garder leur enfant par leur conjoint. Ainsi, les participantes monoparentales ont manifesté en plus grand nombre le désir d'avoir recours à un éventuel service de garde à horaire atypique, alors que les femmes vivant en couple ne le souhaitent pas,

Les résultats de cette étude contribuent à la réflexion psychoéducative en matière de condition féminine. Ainsi, cette étude permet de mieux comprendre le vécu des femmes par rapport au marché du travail, en particulier celui des femmes monoparentales, et ainsi de mieux cibler les interventions vers une meilleure adaptation de ces femmes dans leur environnement. Le marché du travail ayant

rapidement évolué depuis quelques années, les femmes se voient dans l'obligation de s'y adapter. En effet, Townson (2000) soutient que 40% des emplois occupés par des femmes et 27% des emplois détenus par des hommes sont des emplois atypiques. D'un autre côté, le nombre de familles monoparentales a augmenté de 58% depuis 1986. Selon le Comité aviseur femmes en développement de la main d'œuvre (2001), 95% des femmes âgées entre 15 et 24 ans et chefs de famille monoparentales ont un revenu avant impôt inférieur au seuil de faible revenu. Lorsque les femmes monoparentales désirent intégrer le marché du travail, elles se retrouvent souvent avec un emploi à horaire atypique.

Comme il a été démontré, la conciliation travail-famille est difficile dans le cas des emplois à horaire atypique, surtout dans le cas des femmes monoparentales. Ainsi, le choix de travailler selon un tel horaire devient souvent temporaire. Les femmes vivant en couple qui travaillent selon un horaire atypique font appel à leur conjoint ou leur famille pour faire garder leur enfant. Puisqu'elles peuvent compter sur la participation financière de leur conjoint, elles peuvent même avoir recours à une gardienne à domicile, pouvant se permettre le coût d'un tel service. Ainsi, les femmes monoparentales acceptant de travailler selon un horaire atypique et souhaitant se prévaloir d'un service de garde à horaire atypique ne le feront plus dès qu'elles auront la possibilité de pouvoir compter sur le soutien d'un conjoint ou dès qu'elles pourront changer d'emploi (ou d'horaire).

Les interventions devront donc être orientées vers les femmes monoparentales, puisqu'il s'agit de femmes qui présentent des besoins en services de garde à horaire atypique. Il est impératif que l'action psychoéducatrice s'attarde à la faible capacité de payer des femmes monoparentales ainsi qu'à leurs difficultés de déplacement. Du côté du marché du travail, les interventions devront être orientées en fonction du fait que les femmes qui travaillent selon un horaire atypique ne connaissent leur horaire que quelques jours à l'avance, parfois quelques heures seulement. Finalement, les interventions devront être orientées en fonction du fait que les femmes (monoparentales) préfèrent de loin une gardienne à domicile pour la nuit, mais qu'elles acceptent bien le service de garde en installation pour le jour le week –end

ainsi que pour le soir. Garder en mémoire que les femmes monoparentales souffrent du manque de soutien social (Bellerose, Dadioux et Johnson, 1989) est d'autant plus important que de se rappeler qu'elle ne consultent pas en plus grand nombre les services sociaux et les services de santé. Ayant en général de bonnes habitudes de vie, l'intervention psychoéducative doit impérativement porter sur leur isolement social. C'est d'ailleurs un des objectifs du Centre « Entre-femmes », organisme offrant aide, écoute et soutien aux femmes en éprouvant le besoin. De plus, cet organisme propose plusieurs activités mensuelles visant à briser l'isolement des femmes.

Pour guider l'action psychoéducative, le modèle des dix composantes de Gendreau (2001), repris dans Renou (2005), offre un soutien à toute intervention, peu importe le champs visé. Ce modèle s'inscrit dans une vision écosystémique, c'est-à-dire à l'intérieur d'une interaction constante entre le sujet et son environnement. L'intervention visera donc une interinfluence harmonieuse du sujet et de son environnement. Voici les dix composantes du modèle d'intervention psychoéducative de Gendreau, mieux connu des psychoéducateurs sous le nom « Toupie de Gendreau » : (1) le sujet (les femmes monoparentales), (2) l'éducateur (la personne qui intervient auprès du sujet dans l'atteinte des objectifs, ainsi que les professionnels de référence), (3) les objectifs (utilisation d'un service de garde, maintien en emploi) qui comprennent la finalité de l'organisation en fonction de sa clientèle, sa vocation, son mandat ainsi que les buts poursuivis, (4) le programme (ex : Projet femmes monoparentales) qui regroupe l'ensemble des activités proposées au sujet, (5) les moyens de mise en interaction qui comprennent les stratégies qui permettront les relations entre le sujet, l'éducateur, les professionnels de référence, les objectifs et les activités (technique d'intervention), (6) le temps (dates butoirs, années fiscales, contrat, etc.), (7) l'espace (organisation physique, lieu), (8) le code et les procédures (conditions d'admission, règlements, lois, politiques, etc.), (9) le système de responsabilité (rôles et tâches de chacun), et (10) le système d'évaluation (critères d'atteinte des objectifs).

Le fait de baser l'intervention éducative sur le modèle de Gendreau, jumelé aux résultats de cette étude, permettrait une efficacité optimale à tout groupe souhaitant donner forme aux besoins exprimés par les femmes de la Ville de Rouyn-Noranda. La psychoéducation est tout indiquée pour la condition féminine puisqu'elle s'adresse aux clientèles vivant ou étant susceptibles de vivre des difficultés d'adaptation. La condition des femmes monoparentales, notamment face à l'emploi, correspond donc tout à fait au type de clientèle pour laquelle la psychoéducation peut faire quelque chose.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Actes du Colloque québécois sur les services de garde à l'enfance. Comité organisateur d'événements pour les services de garde à l'enfance.
- Bellerose Carmen, Cadieux Élizabeth, Johnson Ellen. 1989. *Les familles monoparentales. Et la santé, ça va ?* Ministère de la Santé et des Services sociaux. Les Publications du Québec. Québec.
- B-Dandurand Renée, Descarries Francine. 1992. *Mères et travailleuses : de l'exception à la règle.* Institut Québécois de recherche sur la culture. Québec.
- B-Dandurand Renée, Lefebvre Pierre, Lamoureux Jean-Pierre. 1998. *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2002?.* Édition L'Harmattan. Montréal.
- B-Presser Harriet. 2000. *Nonstandard work schedules and marital instability.* Journal of Marriage and the Family. Février 2000, vol.62, no.1, p.93-110.
- Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre. 2001. *Les femmes du Québec et le marché de l'emploi : résultat d'une analyse statistique.* Comité aviseur femmes en développement de la main d'œuvre.
- Darveau, Jean-Guy. 1993. *La garde des enfants au domicile des parents.* Conseil de la famille. Québec.
- Desjardins Ghislaine, Alsène Éric. 1984. *L'histoire des garderies au Québec entre 1968 et 1980.* Collection « Études et recherches » vol.4. Office des services de garde à l'enfance. Québec.
- Des Rivières Monique. 1999. *Parce que la jeunesse concerne aussi les femmes. Proposition d'action en vue du sommet du Québec et de la jeunesse.* Conseil du statut de la femme. Québec.
- Des Rivières Monique. 1995. *Les Québécoises déchiffrées. Portrait statistique.* Conseil du statut de la femme. Les Publications du Québec. Québec.
- Lemieux Denise. 1994. *Conflits de valeurs – La condition féminine* dans Dumont Fernand, Langlois Simon, Martin Yves. *Traité des problèmes sociaux.* P. 473. Institut québécois de recherche sur la culture. Québec.
- Famille et Enfance Québec. *Centres de la petite enfance et autres services de garde. Répertoire 2002-2003.*
- Fédération Canadienne des services de garde à l'enfance. 2001. *Échanges sur la*

*recherche au Canada. À l'appui des enfants et des familles #5.* Fédération canadienne des services de garde à l'enfance. Ottawa

- Girard Caroline. 2002. *Des nouvelles d'elles. Les jeunes femmes du Québec.* Conseil du statut de la femme.
- Goldfinger Charles. 1998. *Travail et hors-travail : vers une société fluide.* Paris. Editions Odile Jacob.
- Gouvernement du Québec. 2005. *Le Québec chiffres en main, édition 2005.* Institut de la statistique du Québec.
- Gunderson Morley. 1998. *Les femmes et le marché du travail canadien ; transitions vers l'avenir.* Séries des monographies du recensement. Ontario. IPT Nelson Éditions.
- Gunderson Morley, Muszynski Leon. 1990. *Vivre ou survivre ? Les femmes, le travail et la pauvreté.* Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- Juneau Céline, Ministère de la famille et de l'enfance, Conseil de la famille et de l'enfance. 1999. *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec.* Ministère de la Famille et de l'Enfance, Conseil de la famille et de l'enfance, Bureau de la statistique du Québec. Québec.
- Lévesque Andrée. 1995. *Résistance et transgression. Études en histoire des femmes au Québec.* Les Éditions du remue-ménage. Montréal.
- L-Sissons Brenda, McDowall Black Heather. 1994. *Où, quand, comment, par qui, faire garder son Enfant.* Éditions du renouveau pédagogique. Montréal.
- Michel Andrée. 1979. *Le féminisme.* Collection Que sais-je? Paris.
- Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. 2003a. *Scénario de développement et de financement pour assurer la pérennité, l'accessibilité et la qualité des services de garde.* Consultation 2003. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Québec.
- Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. 2003b. *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. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
- Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. 2002. *Évaluation des projets-pilotes de garde à horaires non usuels.* Québec. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
- Ministère de la Famille et de l'Enfance. 2003. *La municipalité : un lieu de qualité pour les familles.* Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.

- Ministère de la Famille et de l'Enfance. 2002. *Centres de la petite enfance et autres services de garde. Répertoire 2002-2003*. Famille et Enfance Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance. 2001a. *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en 2001*. Analyse des rapports d'activités 2000-2001 soumis par les services de garde. Ministère de la Famille et de l'Enfance. Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance. 2001b. *La politique familiale. Des réponses à vos questions*. Ministère de la Famille et de l'Enfance. Québec.
- Ministère du Conseil exécutif. 1997. *Nouvelles dispositions de la Politique familiale : Les enfants au cœur de nos choix*. Gouvernement du Québec. Québec.
- Paquet, Nicole. 2004. *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*. Québec. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.
- Pleau, Maurice. 1993. *Guide québécois de la famille*. Éditions Gaétan Morin. Boucherville.
- Sineau Mariette et Tardy Évelyne. 1993. *Droits des femmes en France et au Québec. 1940-1990*. Les Éditions du remue-ménage. Montréal.
- Statistique Canada. Développement des ressources humaines Canada. 1996. *Grandir au Canada : enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes*. Ottawa : Ministère de l'industrie.
- Townson Monica. 2003. *Les femmes occupant des emplois atypiques : le défi de la politique gouvernementale*. Recherche en matière de politiques.
- Zeytinoglu Isik Urla, Moruz Josefina, Seaton M.Bianca, Lillevik Waheeda. 2003. *La santé au travail des femmes occupant des emplois atypiques*. Recherche en matière de politiques.
- Perreault M-A. 2005. *On a besoin de garderies 24 h par jour*. Journal Le Citoyen, Journal, dimanche 15 mai 2005, p. 53-54

Internet :

Tremblay Françoise. 2004. *Situation des centres de la petite enfance et des garderies au Québec en 2003*. 113 pages. Document pdf : [www.famille.gouv.qc.ca/publications/publications.asp?thematique=ServGarde](http://www.famille.gouv.qc.ca/publications/publications.asp?thematique=ServGarde). Publications du Ministère de l'Emploi, de la solidarité sociale et de la famille, voir #2.

St-Pierre Marie Hélène (agente de recherche), B.Dandurand Renée (supervision).

2002. Évaluation des projets pilotes de garde à horaires non usuels. 376 pages. Document pdf : [www.famille.gouv.qc.ca/publications/publications.asp?thematique=ServGarde](http://www.famille.gouv.qc.ca/publications/publications.asp?thematique=ServGarde) . Publications du Ministère de l'Emploi, de la solidarité sociale et de la famille, voir #55.

Statistiques Canada [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

Institut de la statistiques du Québec [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

Ministère de l'Emploi, de la solidarité sociale et de la famille  
[www.famille.gouv.qc.ca/publications/](http://www.famille.gouv.qc.ca/publications/)

Services de garde [www.mfe.gouv.qc.ca/serv\\_garde/index.asp](http://www.mfe.gouv.qc.ca/serv_garde/index.asp)

Fédération canadienne des services de garde à l'enfance [www.cfc.efc.ca](http://www.cfc.efc.ca)

Ministère de la famille et de l'enfance [www.mfe.gouv.qc.ca](http://www.mfe.gouv.qc.ca)

Regroupement inter-organismes pour une politique familiale au Québec  
[www.familis.org/riopfg](http://www.familis.org/riopfg)

Regroupement des Centres à la petite enfance de l'Abitibi-Témiscamingue (RCPEAT)

Projet de loi no 124 de l'Assemblée nationale  
<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2005C47F.PDF>

**APPENDICE A**  
**Questionnaire utilisé**

# \_\_\_\_\_

**Questionnaire**

- Veuillez noter que les renseignements obtenus sont strictement confidentiels et qu'il est impossible de vous identifier. Les résultats servent à définir les besoins des parents en services de garde.

**RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX**

1. Où demeurez-vous ?

- |                                       |                                       |   |  |
|---------------------------------------|---------------------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 Évain      | <input type="checkbox"/> 5 Arntfield  | <input type="checkbox"/> 9 Montbeillard   | <input type="checkbox"/> 13 Rollet     |
| <input type="checkbox"/> 2 Beaudry    | <input type="checkbox"/> 6 Cloutier   | <input type="checkbox"/> 10 Granada       | <input type="checkbox"/> 14 Bellecombe |
| <input type="checkbox"/> 3 Mc Watters | <input type="checkbox"/> 7 Cadillac   | <input type="checkbox"/> 11 Mont-Brun     | <input type="checkbox"/> 15 Destor     |
| <input type="checkbox"/> 4 Cléricy    | <input type="checkbox"/> 8 D'Alembert | <input type="checkbox"/> 12 Rouyn-Noranda |  |

2. Possédez-vous une voiture ?  1 oui  2 non

3. La majorité du temps, comment vous déplacez-vous en ville ?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 avec ma voiture | <input type="checkbox"/> 5 en autobus de ville                         |
| <input type="checkbox"/> 2 à pied          | <input type="checkbox"/> 6 en covoiturage avec des amis                |
| <input type="checkbox"/> 3 à bicyclette    | <input type="checkbox"/> 7 en covoiturage avec de la famille (parenté) |
| <input type="checkbox"/> 4 en taxi         |  |

4. En quelle année êtes-vous née ? \_\_\_\_\_

5. Quel est votre état matrimonial :  1 Mariée  4 Union libre / Conjoint  
de fait  2 Séparée  5 Divorcée  
 3 Célibataire (jamais mariée)  6 Veuve

**SITUATION FAMILIALE**

6. Je suis :

- 1 une femme monoparentale  
 2 une femme qui habite avec un conjoint qui n'est **pas le père** de mes enfants  
 3 une femme qui habite avec un conjoint qui **est le père de certains de mes enfants**  
 4 une femme qui habite avec un conjoint qui **est le père de tous mes enfants**

7. Quel âge ont vos enfants :

Enfant 1	Enfant 2	Enfant 3	Enfant 4	Enfant 5

8. Quel portrait résume le mieux votre situation en regard de la garde légale de vos enfants ? Cocher selon le cas.

	Enfant 1	Enfant 2	Enfant 3	Enfant 4	Enfant 5
Habite avec <b>moi</b> et son père					
Habite avec <b>moi</b> et son père, à <b>temps partagé</b> et relativement égal (par exemple 1 semaine chez moi et 1 semaine chez son père)					
Habite avec <b>moi</b> et ne voit jamais son père					
Habite avec <b>moi</b> et voit son père à l'occasion (par exemple 1 fois par mois)					
Habite avec <b>moi</b> et voit son père <b>régulièrement</b> (de 2 à 4 fois par mois, par exemple 1 week-end sur 2)					
Habite avec son père et ne voit jamais sa mère					
Habite chez son père et voit sa mère à l'occasion (par exemple 1 fois par mois)					
Habite chez son père et voit sa mère <b>régulièrement</b> (de 2 à 4 fois par mois, par exemple 1 week-end sur 2)					

9. Présentement, vos enfants se font-ils garder par quelqu'un en raison de votre emploi ? Complétez le tableau suivant.

	Enfant 1	Enfant 2	Enfant 3	Enfant 4	Enfant 5
Ne se fait pas garder					
Se fait garder par son père, sa mère ou les conjoints de ceux-ci					
Se fait garder par une gardienne qui vient à votre domicile					
Se fait garder par un membre de la famille (à votre domicile ou le sien) autre que le père et la mère de l'enfant ainsi que les conjoints des parents					
Se fait garder par un ou une amie (à votre domicile ou le sien)					
Se fait garder à une garderie ou un Centre à la Petite Enfance (CPE)					
Se fait garder à la garderie scolaire					
Autre. Spécifier					

Si vous faites garder au moins un de vos enfants, répondez aux questions #10 et #11. Si non, allez à la question #12.

10. Combien d'heures en moyenne par semaine faites-vous garder vos enfants ?

	Enfant 1	Enfant 2	Enfant 3	Enfant 4	Enfant 5
Nombre d'heure					

11. Combien d'argent déboursez-vous en moyenne par semaine pour faire garder vos enfants : \_\_\_\_\_

## SITUATION ÉCONOMIQUE

12. Présentement, avez-vous un ou plusieurs emploi(s) ?

<sub>1</sub> oui                      <sub>2</sub> non

si oui, passez à la question suivante

si non, passez à la question #17

13. Pour les différents emplois occupés, donnez les informations suivantes :

	Emploi #1	Emploi #2	Emploi #3
Fonction occupée			
Temps plein ou temps partiel	<input type="checkbox"/> temps plein <input type="checkbox"/> temps partiel	<input type="checkbox"/> temps plein <input type="checkbox"/> temps partiel	<input type="checkbox"/> temps plein <input type="checkbox"/> temps partiel
Régularité : Vous travaillez toutes les semaines	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Est-ce un emploi saisonnier ?	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Cochez toutes les cases qui indiquent les périodes où vous travaillez pour cet emploi :	<input type="checkbox"/> le jour sur semaine <input type="checkbox"/> le soir sur semaine <input type="checkbox"/> la nuit sur semaine  <input type="checkbox"/> le jour le week-end <input type="checkbox"/> le soir le week-end <input type="checkbox"/> la nuit le week-end	<input type="checkbox"/> le jour sur semaine <input type="checkbox"/> le soir sur semaine <input type="checkbox"/> la nuit sur semaine  <input type="checkbox"/> le jour le week-end <input type="checkbox"/> le soir le week-end <input type="checkbox"/> la nuit le week-end	<input type="checkbox"/> le jour sur semaine <input type="checkbox"/> le soir sur semaine <input type="checkbox"/> la nuit sur semaine  <input type="checkbox"/> le jour le week-end <input type="checkbox"/> le soir le week-end <input type="checkbox"/> la nuit le week-end

14. Combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine (tous les emplois combinés) : \_\_\_\_\_

15. Quels sont vos horaires de travail :

Emploi #1

<sub>1</sub> toujours le même horaire

<sub>2</sub> par quarts rotatifs (week-end, le jour, le soir et /ou la nuit en cycle précis, c'est-à-dire, par exemple, une

semaine de jour, une semaine de soir et une semaine de nuit, toujours selon le même cycle)

<sub>3</sub> variable (parfois le week-end, parfois le jour, parfois le soir et /ou parfois la nuit sans cycle précis)

<sub>4</sub> sur appel mais toujours pour la même période (exemple : toujours le soir)

<sub>5</sub> sur appel mais pas toujours pour les mêmes périodes (exemple : parfois le soir, parfois le week-end)

<sub>6</sub> horaires coupées (exemple : quelques heures le matin et quelques heures le soir la même journée)

Emploi #2

<sub>1</sub> toujours le même horaire

<sub>2</sub> par quarts rotatifs (week-end, le jour, le soir et /ou la nuit en cycle précis, c'est-à-dire, par exemple, une

semaine de jour, une semaine de soir et une semaine de nuit, toujours selon le même cycle)

<sub>3</sub> variable (parfois le week-end, parfois le jour, parfois le soir et /ou parfois la nuit sans cycle précis)

<sub>4</sub> sur appel mais toujours pour la même période (exemple : toujours le soir)

<sub>5</sub> sur appel mais pas toujours pour les mêmes périodes (exemple : parfois le soir, parfois le week-end)

<sub>6</sub> horaires coupées (exemple : quelques heures le matin et quelques heures le soir la même journée)

## Emploi#3

- toujours le même horaire  
 par quarts rotatifs (week-end, le jour, le soir et /ou la nuit en cycle précis, c'est-à-dire, par exemple, une semaine de jour, une semaine de soir et une semaine de nuit, toujours selon le même cycle)  
 variable (parfois le week-end, parfois le jour, parfois le soir et /ou parfois la nuit sans cycle précis)  
 sur appel mais toujours pour la même période (exemple : toujours le soir)  
 sur appel mais pas toujours pour les mêmes périodes (exemple : parfois le soir, parfois le week-end)  
 horaires coupées (exemple : quelques heures le matin et quelques heures le soir la même journée)

16. Combien de temps à l'avance connaissez-vous vos horaires de travail ?

## Emploi#1

- ce sont toujours les mêmes horaires  
 plusieurs semaines à l'avance  
 une semaine à l'avance  
 de 4 à 6 jours à l'avance  
 2 ou 3 jours à l'avance  
 1 jour à l'avance  
 quelques heures à l'avance

**Emploi#2**

- ce sont toujours les mêmes horaires  
 plusieurs semaines à l'avance  
 une semaine à l'avance  
 de 4 à 6 jours à l'avance  
 2 ou 3 jours à l'avance  
 1 jour à l'avance  
 quelques heures à l'avance

**Emploi#3**

- ce sont toujours les mêmes horaires  
 plusieurs semaines à l'avance  
 une semaine à l'avance  
 de 4 à 6 jours à l'avance  
 2 ou 3 jours à l'avance  
 1 jour à l'avance  
 quelques heures à l'avance

17. Êtes-vous aux études ? oui non

si oui, passez à la question suivante

si non, passez à la question #24

18. Dans combien de temps prévoyez-vous avoir terminé vos études ?

- moins d'un an       1 ou 2 ans       3 ans et plus

19. Combien d'heures de cours avez-vous par semaine : \_\_\_\_\_ heures

20. Avez-vous besoin de consacrer du temps pour étudier et faire vos devoirs les soirs de semaine ?

- oui non

si oui, répondez à la question suivante  
si non, passez à la question #22

21. Auriez-vous besoin de faire garder votre enfant ou vos enfants pendant ces périodes d'études et de devoirs ?  
oui non

22. Environ combien d'heures par semaine feriez-vous garder votre enfant ou vos enfants pour vous permettre d'étudier et de faire vos devoirs ? \_\_\_\_\_ heures

23. Quel est l'horaire de vos cours ? Cochez toutes les cases où vous avez des cours.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jedi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Jour A.M							
Jour P.M							
Soirée							

24. Êtes-vous « à la maison » (ni au travail, ni aux études) ? oui non  
si oui, passez à la question suivante  
si non, passez à la question #26

25. Pour quelle raison êtes-vous à la maison ? Vous pouvez faire plusieurs choix.

- parce que c'est ce que je désire  
 parce que je veux éduquer mes enfants moi-même  
 parce que je ne trouve pas d'emploi  
 parce que je n'ai pas de place pour mes enfants en service de garde  
 parce que je n'ai pas les moyens de payer un service de garde  
 parce que les heures d'ouverture des services de garde ne conviennent pas  
 autre.

Précisez :

26. Quel est le revenu annuel brut (avant impôt) de votre ménage, incluant les transferts gouvernementaux (allocations pour enfants, pensions alimentaires) :

- 1  moins de 10 000\$ par année  
2  de 10 000 à 14 999\$ par année  
3  de 15 000 à 19 999\$ par année  
4  de 20 000 à 24 999\$ par année  
5  de 25 000 à 29 999\$ par année  
6  de 30 000 à 34 999\$ par année  
7  de 35 000 à 39 999\$ par année  
8  de 40 000 à 44 999\$ par année  
9  de 45 000 à 49 999\$ par année  
10  de 50 000 à 74 999\$ par année  
11  75 000\$ par année et plus

27. Quel est votre plus haut **diplôme** scolaire obtenu ? Cochez à l'endroit approprié :

<sub>1</sub> Université  
<sub>2</sub> Cégep

<sub>3</sub> Professionnel secondaire  
<sub>4</sub> Secondaire général

<sub>5</sub> Primaire

### SERVICES DE GARDE

28. Si tous les choix suivants s'offraient à vous, inscrivez pour chacun de vos enfants votre choix préféré et votre choix de dernier recours pour le faire garder **le soir**, en raison de votre emploi. Indiquez le numéro correspondant à votre choix dans la case.

- 0- L'enfant peut se garder seul
- 1- Par votre enfant le plus vieux
- 2- Par un ou une de vos ami(e)s
- 3- Par un membre de votre famille
- 4- Dans une garderie
- 5- Au domicile de la gardienne
- 6- Par une gardienne qui vient chez vous

	Enfant 1	Enfant 2	Enfant 3	Enfant 4	Enfant 5
Choix préféré					
Choix de dernier recours					

29. Si tous les choix suivants s'offraient à vous, inscrivez pour chacun de vos enfants votre choix préféré et votre choix de dernier recours pour le faire garder **la nuit**, en raison de votre emploi. Indiquez le numéro correspondant à votre choix dans la case.

- 0- L'enfant peut se garder seul
- 1- Par votre enfant le plus vieux
- 2- Par un ou une de vos ami(e)s
- 3- Par un membre de votre famille
- 4- Dans une garderie
- 5- Au domicile de la gardienne
- 6- Par une gardienne qui vient chez vous

	Enfant 1	Enfant 2	Enfant 3	Enfant 4	Enfant 5
Choix préféré					
Choix de dernier recours					

30. Si tous les choix suivants s'offraient à vous, inscrivez pour chacun de vos enfants votre choix préféré et votre choix de dernier recours pour le faire garder le **week-end de jour**, en raison de votre emploi. Indiquez le numéro correspondant à votre choix dans la case.

- 0- L'enfant peut se garder seul
- 1- Par votre enfant le plus vieux
- 2- Par un ou une de vos ami(e)s
- 3- Par un membre de votre famille
- 4- Dans une garderie
- 5- Au domicile de la gardienne
- 6- Par une gardienne qui vient chez vous

	Enfant 1	Enfant 2	Enfant 3	Enfant 4	Enfant 5
Choix préféré					
Choix de dernier recours					

31. Quel montant par semaine votre budget vous permet de déboursier pour faire garder vos enfants :  
\_\_\_\_\_ \$

32. Si vous pouviez avoir accès à une garderie 24 heures sur 24, quelles sont les périodes où vous feriez garder vos enfants ? Vous pouvez faire plusieurs choix.

- 1  Je ne sais pas
- 2  Tôt le matin (avant 7H30) du lundi au vendredi
- 3  En extension de la garde de jour (un peu plus tard que 17h30) du lundi au vendredi
- 4  Le soir (jusqu'à minuit) du lundi au vendredi
- 5  La nuit du lundi au vendredi (à partir de minuit)
- 6  Tôt le matin (avant 7H30) le week-end
- 7  En extension de la garde de jour (un peu plus tard que 17h30) le week-end
- 8  Le soir (jusqu'à minuit) le week-end
- 9  La nuit le week-end (à partir de minuit)
- 10  Le jour (de 7H30 à 17H30) le week-end
- 11  Le soir (de 17H30 à minuit) le week-end

33. Si vous pouviez avoir accès à une garderie 24 heures sur 24, combien de **jours par semaine** feriez-vous garder votre enfant ou vos enfants ? \_\_\_\_\_ jours  Je ne sais pas

34. Si vous pouviez avoir accès à une garderie 24 heures sur 24, combien **d'heures par « jour »** feriez-vous garder votre enfant ou vos enfants ? \_\_\_\_\_ heures  Je ne sais pas

35. Combien de vos enfants êtes-vous prête à faire garder dans un service de garde 24 heures sur 24 ? Inscrivez le nombre s.v.p. : \_\_\_\_\_

36. Si vous pouviez avoir accès à une garderie 24 heures sur 24 à Rouyn-Noranda (c'est-à-dire en ville), choisiriez-vous de vous prévaloir de ce service ?

- 1  oui
- 2  non

Si oui, passez à la question #36  
 Si non, passer à la question suivante

37. Quelle(s) raison(s) vous empêcherait de vous prévaloir de ce service ? Vous pouvez faire plusieurs choix.

- Je n'en n'ai pas besoin  
 Je n'ai pas de moyen de transport  
 Je n'ai pas les moyens financiers de payer un service de garde  
 Autre.

Spécifiez :

38. Si un service de garde 24 heures sur 24 vous était disponible à Rouyn-Noranda, est-ce que vous envisageriez sérieusement d'occuper un emploi à horaires non usuels (de soir, de nuit ou de fin de semaine) ?

- j'occupe déjà un tel emploi       oui       non  
 incertaine.      Précisez

pourquoi :

39. Vous est-il déjà arrivé de refuser un emploi à horaires non usuels parce qu'il n'y avait pas de services de garde pour vos enfants pendant les heures de travail qu'on vous proposait ?

- oui       non

40. Vous est-il déjà arrivé de quitter un emploi à horaires non usuels parce qu'il n'y avait pas de services de garde pour vos enfants pendant vos heures de travail ?

- oui       non

41. Présentement, pendant la période estivale, avez-vous des difficultés à faire garder vos enfants pendant la journée ?

- oui       non

42. Avez-vous besoin de services de garde de jour pendant la période estivale ?

- oui       non

43. Avez-vous des suggestions pour améliorer les services de garde actuels pour qu'ils répondent mieux à vos besoins ?

---



---



---



---

**Merci de votre collaboration !**