CONCILIER POUR LA VIE
Famille • Travail • Études

COALITION POUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

Plateforme de revendications

Pour relever les défis

Adoptée le 3 février 2020

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES 2

INTRODUCTION 3

1. LA COALITION — EN BREF 4

2. NOS VALEURS ET NOS PRINCIPES 5

3. LES ENJEUX ET DÉFIS 7

3.1. Les parents en emploi 8

3.2. Les proches aidant.e.s en emploi 9

3.3. Les parents et/ou proches aidant.e.s aux études 11

4. L'ADAPTATION DES MILIEUX DE TRAVAIL ET D'ÉTUDES : UN INCONTOURNABLE 13

5. NOS REVENDICATIONS 15

5.1. L'urgence d'une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études 15

5.2. Une modification à la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* 17

5.3. Des modifications à la *Loi sur les normes du travail* 18

5.4. Un soutien financier pour assurer les responsabilités familiales 23

5.5. D'autres mesures ou programmes à préserver, à créer ou à améliorer 25

CONCLUSION 35

ANNEXE 1 : REVENDICATIONS 36

ANNEXE 2 : ORGANISMES MEMBRES 41

INTRODUCTION

La Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CFTÉ) a débuté ses travaux en 2013. Elle a convenu d'adopter une plateforme de revendications présentant ses valeurs et ses orientations afin d'encadrer son travail, faciliter le développement de son action politique et sociale ainsi que susciter une très large adhésion.

La Coalition adhère à la définition de la conciliation famille-travail-études du Conseil régional de l'environnement de Lanaudière[1], qu'elle a légèrement modifiée :

> **La conciliation famille-travail-études est la capacité collective d'harmoniser, dans le temps, les obligations parentales, scolaires, sociales et de proche aidance avec les exigences du travail et des études. Ce défi implique plusieurs acteurs.**

Ce document présente les raisons pour lesquelles la Coalition a été créée, les valeurs et les principes partagés par ses membres et, surtout, les principales solutions qu'elle propose aux nombreux problèmes vécus quotidiennement par l'ensemble de la population québécoise.

[1] Conseil régional de l'environnement de Lanaudière, http://www.cfte-lanaudiere.ca/definitions.asp.

1. LA COALITION — EN BREF

La Coalition représente près de deux millions[2] de femmes et d'hommes au Québec. Elle est composée des principales organisations syndicales, féministes, communautaires et populaires[3] œuvrant à l'amélioration des conditions de vie, de travail et d'études des travailleuses et travailleurs, et des étudiantes et étudiants qui sont parents et/ou proches aidant.e.s.

Depuis plus de vingt ans, chaque organisation membre de la Coalition a porté des revendications concrètes, réalisé des actions et plaidé la cause de la conciliation famille-travail-études auprès de personnes dirigeant divers organismes et de responsables gouvernementaux. En 2013, les organismes membres de la Coalition ont décidé d'unir leurs voix et leur capacité d'action afin d'obtenir les changements qui s'imposent. La Coalition souhaite donner une réponse collective aux bouleversements et aux nouvelles réalités auxquels la population est confrontée.

Notre coalition porte donc un projet commun, endossé par tous ses membres, pour que les Québécoises et les Québécois fassent des gains significatifs en matière de conciliation famille-travail-études.

[2] Les organisations syndicales, à elles seules, représentent près de 1 358 300 personnes.
[3] Une liste exhaustive des organisations membres de la Coalition est présentée en annexe.

2. NOS VALEURS ET NOS PRINCIPES

En 2017, le gouvernement du Québec adoptait une stratégie gouvernementale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes[4], s'engageant ainsi formellement à faire progresser cette égalité d'ici 2021.

Les politiques gouvernementales ne sont pas neutres puisqu'elles n'affectent pas les femmes et les hommes de la même façon ni ne tiennent compte des multiples facteurs sociaux. Ce fait a été maintes fois démontré par les analyses différenciées selon les sexes et intersectionnelle (ADS+), dont voici la définition élaborée par Relais-femmes et bonifiée par les membres de la Coalition :

> L'ADS+ « est un processus qui vise à prendre constamment en compte, lors de la mise en place d'une initiative, des réalités différentes sur divers ensembles de personnes — femmes, hommes ou autres. La place dans la société et l'identité individuelle sont influencées par une multitude de facteurs sociaux en plus du sexe/genre par exemple la classe sociale, la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle »[5]. Le but de l'ADS+ est d'enrayer les discriminations systémiques vécues par les femmes.

C'est pourquoi, il importe pour la Coalition de recourir à l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle dans le développement de solutions afin d'assurer un encadrement de la CFTÉ qui soit équitable pour les femmes et les hommes, qui tienne compter de tous les facteurs sociaux touchant les individus et ce, afin d'enrayer toutes les discriminations systémiques vécues par les femmes. La Coalition souhaite que l'on travaille progressivement à l'intégration de cette analyse au sein de toutes les revendications de la plateforme.

[4] Secrétariat à la condition féminine, *Ensemble pour l'égalité. Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, 2017, http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/strategie-egalite-2021.pdf.

[5] Relais-femmes, 2019. Cette définition de l'ADS+ s'inspire de celle de Condition féminine Canada (2018) et de celle du Secrétariat à la condition féminine (2007).

S'appuyant notamment sur ces prémisses, la Coalition défend les valeurs et les principes suivants :

- L'engagement des citoyennes et des citoyens à la construction d'une société basée sur l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans la sphère privée, qu'au travail, aux études et au sein de la collectivité.

- L'importance du recours à l'analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle (ADS+) dans le développement de solutions afin d'assurer un encadrement de la CFTÉ qui soit équitable pour les femmes et les hommes et qui tienne compte de tous les facteurs sociaux touchant différemment les individus, dans le but d'enrayer les discriminations systémiques vécues par les femmes.

- La reconnaissance des besoins des personnes qui doivent assumer les responsabilités familiales, sociales et de proche aidance à l'égard des enfants, des adolescent.e.s, des conjoint.e.s, des parents, des ami.e.s et/ou des personnes vieillissantes en perte d'autonomie, malades, en situation de handicap ou vivant avec des limitations fonctionnelles, ainsi que de leur entourage.

- Le maintien et l'amélioration des services publics (tels ceux de santé ou de services sociaux) soutenant la CFTÉ : services éducatifs, de répit, d'hébergement, de soins à domicile…

- L'accessibilité et le maintien des mesures de CFTÉ déjà en application dans tous les secteurs d'activités publics, parapublics, gouvernementaux ou privés.

- La reconnaissance des responsabilités de l'État (secteurs public et parapublic, incluant les municipalités) en matière de CFTÉ pour la mise en place de solutions collectives, et non seulement individuelles, qui répondent aux besoins.

- La reconnaissance des responsabilités des employeurs et des établissements d'enseignement en matière de CFTÉ pour la recherche de solutions concrètes dans les milieux de travail et d'études[6].

[6] Par exemple, *La Politique relative aux étudiantes et aux étudiants parents*, adoptée par l'Université Laval en 2019, permet à ces derniers et dernières de faire reconnaître leur statut afin d'obtenir certains accommodements liés à leurs obligations parentales tout au long de leur cheminement à l'Université Laval. Cette politique familiale est une première au Québec et peut servir d'exemple pour les établissements d'études postsecondaires.

3. LES ENJEUX ET DÉFIS

La vie en société a beaucoup changé en quelques décennies. Ces changements appellent de nouvelles réponses pour que la conciliation entre les différentes sphères de nos vies se fasse sans accroc. Les travailleuses et les travailleurs, les étudiant.e.s et les proches aidant.e.s ne doivent pas être les seul.e.s à devoir s'y adapter.

Parmi les changements les plus notables, pensons à la présence massive des femmes sur le marché du travail (particulièrement celles qui ont des responsabilités familiales de toutes sortes), aux transformations dans la composition et la dynamique familiales, au vieillissement de la population québécoise ainsi qu'aux bouleversements dans le monde du travail. Ajoutons que la précarisation du travail s'accentue, notamment avec plus du tiers des emplois maintenant considérés comme atypiques, lesquels rendent très difficile la planification du temps de travail et des revenus.

Cette tendance est exacerbée par l'utilisation des technologies de l'information qui modifient l'organisation du travail et la frontière entre temps de travail et temps hors travail. Cette dynamique rend la main-d'œuvre captive, l'oblige à être disponible en tout temps et à faire des heures supplémentaires souvent exigées à la dernière minute. La vie des travailleuses et travailleurs s'en trouve bouleversée et l'adaptation à un tel rythme a des effets importants sur leur santé et sur leur vie familiale, personnelle et collective.

Même les emplois dits typiques sont affectés puisque, dans la plupart des milieux de travail, les employeurs sont de plus en plus exigeants. Ils demandent aux travailleuses et aux travailleurs d'accroître leur disponibilité et leur productivité. Les journées de travail s'intensifient de plus en plus et, souvent, le temps travaillé déborde de la semaine habituelle de travail. L'exemple du personnel du réseau de la santé et des services sociaux est probant. Plutôt que d'embaucher du personnel supplémentaire et de pourvoir les postes vacants dans le réseau, les employeurs misent sur des stratégies onéreuses de gestion à court terme en usant et en abusant des heures supplémentaires ou en ayant recours au personnel d'agences de placement.

3.1. Les parents en emploi

Depuis une trentaine d'années, et davantage au cours de la dernière décennie, la réalité des familles québécoises a fortement évolué. Quotidiennement, elles doivent concilier la famille, le travail et les études. Trop souvent, le fardeau de la conciliation repose sur les épaules des parents, plus particulièrement sur celles des femmes[7].

Un sondage réalisé auprès de 3 006 parents québécois révèle que 50 % d'entre eux affirment se débrouiller seuls plutôt que se prévaloir des mesures offertes par leur employeur[8]; un tel choix témoigne de la pression sociale qui encourage les parents à considérer la conciliation famille-travail-études comme étant une responsabilité strictement individuelle plutôt que collective.

Selon le même sondage, 62 % des parents considèrent que la conciliation famille-travail est une source de stress importante pour eux. La situation est particulièrement difficile pour les parents d'enfants de 0 à 5 ans, pour les femmes, les parents âgés de 18 à 34 ans, les parents nés à l'étranger et ceux qui gagnent moins de 40 000 $.

Par ailleurs, la diversification des formes d'emploi (temporaires, atypiques, autonomes, occasionnels, sur appel) et des horaires (temps partiel, brisé, atypique, etc.) accroît d'autant les difficultés qu'ont les parents à concilier la famille et le travail.

Le portrait établi par l'Institut de la statistique du Québec nous apprend que la moitié des parents salariés (50 %) ont *souvent* ou *toujours* l'impression de courir toute la journée pour faire ce qu'ils ont à faire. Un peu plus du tiers des parents (37 %) ont mentionné être *souvent* ou *toujours* épuisés lorsqu'arrive l'heure du souper, alors que 56 % des parents n'ont *jamais* ou ont *rarement* l'impression d'avoir suffisamment de temps libre pour eux. Ce sont environ 30 % des parents salariés qui mentionnent avoir *souvent* ou *toujours* l'impression de manquer de temps pour leurs enfants. Les mères sont plus susceptibles que les pères de vivre ces quatre situations de conflit entre le travail et la famille.

---

[7] Institut de la statistique du Québec. *Les défis de la conciliation famille-travail chez les parents salariés, Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*, novembre 2016, http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/conciliation-travail/conciliation-travail-famille.pdf.

[8] Sondage populationnel réalisé par la firme Léger entre le 8 et le 23 janvier 2018 auprès de 3 006 parents québécois, pour le compte du Réseau pour un Québec famille, http://www.quebecfamille.org/media/214601/Travail_Famille_francais_VF_LR.pdf.

3.2. Les proches aidant.e.s en emploi

Sans en faire une définition formelle, la Coalition considère qu'une personne proche aidante assure, volontairement ou par nécessité, du soutien ou des soins à un membre de son entourage. Par exemple, s'occuper d'un enfant lourdement handicapé, de plus ou de moins de 18 ans, est une tâche exigeante et peu soutenue par les politiques en place. Les proches aidant.e.s assument ce rôle au domicile de la personne, à leur propre domicile ou dans un centre d'hébergement public ou privé. Leurs responsabilités vont au-delà des soins de santé, car elles incluent le soutien émotionnel et les tâches familiales, domestiques, administratives, financières ou sociales que la personne aidée n'est plus en mesure d'assurer seule[9]. La coordination des soins de santé accroît la charge mentale et donc le présentéisme[10], ainsi que le fait de devoir quitter précipitamment son travail pour résoudre une urgence.

Selon la chercheuse Janet Fast, 82 % des personnes proches aidantes âgées de 19 à 70 ans exercent un emploi ; parmi celles-ci, 69 % sont des femmes et 72 %, des hommes, tous à temps plein. Actuellement, 30 % de la population active s'occupe d'un proche ayant besoin d'aide. En 2012, 46 % des Canadiennes et Canadiens (soit 13 millions de personnes) avaient déjà connu au moins un épisode d'aide qui a duré 6 mois et plus depuis l'âge de 15 ans. Les femmes et les personnes âgées de 45 ans ou plus sont surreprésentées parmi ce groupe[11]. Les personnes proches aidantes peuvent aussi être aux études ou recourir à l'aide sociale ou être dépendantes financièrement d'un conjoint ou d'une conjointe, notamment si elles ont été obligées de renoncer à un emploi en raison de leurs responsabilités.

Alors que 74 % des personnes proches aidantes ont consacré moins de 10 heures par semaine à cette tâche, 10 % y ont investi 30 heures ou plus. Parmi les proches aidant.e.s, 84 % s'occupent de membres de leur famille, alors que 16 % prennent soin d'un.e ami.e ou d'un.e voisin.e ; 20 % vivent avec la personne aidée. Selon le Conference

[9] Regroupement des aidants naturels du Québec, *Valoriser et épauler les proches aidants, ces alliés incontournables pour un Québec équitable. Stratégie nationale de soutien aux proches aidants,* 2018. https://ranq.qc.ca/wp-content/uploads/2018/03/Strategie-nationale_RANQ.pdf.

[10] Le présentéisme fait référence au fait qu'une travailleuse ou un travailleur soit physiquement présent au travail, mais que ses préoccupations ne lui permettent pas d'assurer normalement son rôle professionnel.

[11] Fast, Janet, *Caregiving for Older Adults with Disabilities: Present Costs, Future Challenges*, Institut de recherche en politiques publiques, 2015, https://irpp.org/fr/research-studies/caregiving-for-older-adults-with-disabilities/. À noter que les femmes ne représenteraient que 54 % des personnes qui offrent de l'aide, mais elles y consacrent beaucoup plus d'heures que les hommes et quittent leur emploi plus souvent pour le faire.

Board of Canada, les personnes proches aidantes de 45 ans et plus, à elles seules, ont fourni 15,5 milliards d'heures en 2007, soit 10 fois plus que les soins rémunérés[12].

Le rôle des personnes proches aidantes, quand il n'entraîne pas l'abandon de l'emploi, conduit à une diminution des heures travaillées et à la perte d'occasions de promotion ainsi qu'à une réduction des pensions éventuelles, des prestations d'autres programmes sociaux et des avantages sociaux offerts par l'employeur. Les personnes aux études doivent prendre plus de temps pour obtenir leur diplôme et renoncent aussi à une partie importante de leurs gains et avantages sociaux au cours de leur vie d'adulte. L'utilisation d'une partie de leur propre temps de loisir, ainsi que le stress associé aux responsabilités pour autrui ont aussi un impact néfaste sur la santé et le bien-être de la personne proche aidante.

Fast observe que les pertes reliées aux heures de travail réduites ou au retrait d'un emploi rémunéré peuvent varier de quelques centaines de dollars par année à plus de 120 000 $. La plupart des personnes aidantes doivent aussi assumer des dépenses pour la personne aidée ou pour des services de rechange en lien avec leur propre travail (garde d'enfants, travail de ménage, transport, etc.) et, cela, malgré le fait qu'elles subissent déjà un revenu réduit. Pour leur part, les employeurs perdent des milliards de dollars chaque année en raison de l'absentéisme, des congés, de la nécessité de remplacer des personnes qui ont quitté leur emploi, d'une productivité réduite et d'un coût plus élevé pour les assurances[13].

La grande variété de tâches accomplies, d'heures consacrées et de relations entre la personne aidante et celle qu'elle aide rend difficile la définition d'un statut de proche aidant.e qui favoriserait l'établissement de politiques de soutien suffisantes. Les diverses politiques en vigueur utilisent des définitions différentes, ce qui crée des iniquités dans l'accès aux mesures.

[12] Ibid.

[13] Fast recense les différentes études qui traitent de ces questions, mais souligne que les informations sont insuffisantes pour estimer les coûts totaux ou moyens.

3.3. Les parents et/ou proches aidant.e.s aux études

Le rapport aux études s'est modifié : les populations étudiantes au cheminement traditionnel (à temps plein, en continu ou sauf l'été pour le travail étudiant) sont devenues minoritaires et les profils atypiques se sont multipliés[14]. Par conséquent, de nombreuses personnes aux études poursuivent leur formation tout en ayant des responsabilités parentales, de proche aidance et/ou professionnelles. Cependant, parce que le système et les programmes gouvernementaux (accès aux emplois axés sur la carrière, aux bourses facultaires, etc.) favorisent le parcours traditionnel, ils discriminent de manière systémique les étudiantes et les étudiants ayant des responsabilités parentales ou de proche aidance.

Sans système de protection équivalant à ceux mis en place pour les salarié.e.s, les étudiant.e.s qui sont parents ou proches aidant.e.s sont plus nombreux que la moyenne à interrompre et à abandonner leurs études[15]. Très peu de mesures existent dans les établissements d'enseignement pour fournir de l'aide financière aux études ou des bourses d'études et de recherche pour les parents et les proches aidant.e.s qui sont aux études. De plus, ces mesures ne prennent pas en compte les réalités féminines de la parentalité (grossesse, accouchement, allaitement, période postnatale, charge mentale, attentes sociales supérieures pour les mères, partage inéquitable des tâches entre les parents, etc.). Les demandes d'accommodement sont gérées au cas par cas, de façon arbitraire et très souvent inéquitable. En outre, des parents aux études se trouvent exclus de programmes sociaux ou de la politique familiale québécoise : le Régime québécois d'Assurance Parentale, le retrait préventif pour femmes enceintes ou allaitantes, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ou la *Loi sur les normes du travail* en ce qui concerne la limitation de leurs disponibilités, et la RAMQ pour les étudiant.e.s de l'étranger.

Il en résulte que les parents et proches aidant.es qui sont aux études vivent majoritairement dans la pauvreté, que des femmes enceintes manipulent des produits toxiques dans les laboratoires, que des mères reviennent en stage quelques jours après leur accouchement, que des parents s'épuisent à tenter de satisfaire aux exigences reliées à leur programme d'études. L'absence de mesures de conciliation famille-études,

[14] Conseil supérieur de l'Éducation. *Parce que les façons de réaliser un projet d'études universitaires ont changé…,* Québec, juin 2013.

[15] Fast, Janet, Norah Keating, Jacquie Eales, Choong Kim et Yeonjung Lee. *Recherche en bref : Au-delà des « aperçus ponctuels », les soins familiaux analysés « tout au long de la vie,* L'Institut Vanier de la famille, 2019, https://institutvanier.ca/recherche-en-bref-au-dela-des-apercus-ponctuels-les-soins-familiaux-analyses-tout-au-long-de-la-vie/.

de même que l'absence de recours lorsque surviennent des problèmes, engendre un stress et une précarité qui ont un impact sur le bien-être de toute la famille[16]. Les femmes, en vertu du rôle biologique et social qui leur est généralement assigné, sont plus à risque parmi les groupes suivants :

- les étudiants monoparentaux ;
- les étudiantes enceintes ;
- les parents aux études ayant de jeunes enfants ;
- les parents aux études ayant des enfants avec des besoins particuliers ;
- les parents aux études que le statut d'immigrant prive de plusieurs services publics essentiels ;
- les proches aidant.e.s aux études, responsables d'une personne âgée, malade ou handicapée de façon temporaire ou permanente ;
- les proches aidant.e.s dont la santé peut être mise à mal par le cumul des charges et qui déboursent eux-mêmes des frais atteignant jusqu'à 7 600 $/an pour subvenir aux besoins de leur proche[17].

Saviez-vous que :

- 25 % des étudiants universitaires sont parents ;
- 75 % des parents aux études sont des femmes ;
- 2 à 5 % des étudiants sont aussi proches aidant.e.s et la majorité sont des femmes.
- Plus de 25 % des 15-29 ans sont des proches aidant.e.s, ce qui diminue leurs opportunités d'études.

(Données de l'enquête ICOPE 2011)

Pour les membres de la Coalition, il est évident que les problèmes de conciliation entre les études, la famille et la proche aidance ne relèvent pas du manque d'organisation des personnes qui vivent ces problèmes. Comme pour la conciliation travail-famille, ces problèmes sont plutôt directement liés aux règles qui régissent le fonctionnement du monde de l'éducation et à l'absence de dialogue entre les différentes parties. L'adaptabilité imposée aux parents et aux proches aidant.e.s par les milieux de travail et d'études ne doit plus reposer uniquement sur les individus. La Coalition estime qu'il est urgent de se pencher sur les enjeux entourant l'aménagement et la réduction du temps de travail ou d'étude, car ceux-ci sont déterminants pour arriver à concilier la famille, le travail et les études.

[16] Association des parents-étudiants de l'Université Laval. *Mémoire sur les parents-étudiants : Ensemble pour la conciliation famille-études-travail*, novembre 2017, http://www.apetul.asso.ulaval.ca/docs/memoire-politique-familiale.pdf.

[17] Fast, Janet. *Caregiving for Older Adults with Disabilities: Present Costs, Future Challenges*, Institut de recherche en politiques publiques, 2015, https://irpp.org/fr/research-studies/caregiving-for-older-adults-with-disabilities/.

4. L'ADAPTATION DES MILIEUX DE TRAVAIL ET D'ÉTUDES : UN INCONTOURNABLE

Une vraie démarche de conciliation famille-travail-études doit changer le modèle basé sur l'adaptabilité de la main-d'œuvre et de la population étudiante afin de mettre les besoins des familles au centre des préoccupations. Une réflexion s'impose quant aux contraintes vécues par les travailleuses et les travailleurs ou les étudiant.e.s qui sont parents et/ou proche aidant.e.s, notamment en ce qui a trait aux conséquences sur leur santé et sur celle des membres de leur famille, ainsi que, paradoxalement, sur leur productivité (charge de travail et avancement), en emploi comme aux études.

Il faut aussi mesurer l'impact d'une conciliation famille-travail-études inadéquate sur la capacité des personnes concernées à jouer leur rôle de citoyen.ne dans la sphère publique. Pour ce faire, tous les milieux de travail devront repenser la notion de lieu de travail, rendre les horaires plus flexibles et adaptés, accroître le temps des vacances, offrir plus de flexibilité quant aux moments de les prendre et réfléchir à l'idée d'une réduction ou d'une compression du temps de travail. Et, pour les études, il faudra ajuster les horaires et les lieux où sont offerts les cours, ainsi que les périodes d'absence et de retour aux études.

L'importance de trouver un juste milieu qui permette aux parents et aux proches aidant.e.s de faire de véritables choix face à leurs obligations familiales et professionnelles devient évidente. Pour ce faire, le Québec pourrait s'inspirer de ce qui se fait ailleurs et développer un modèle novateur, soit un hybride entre les modèles qui soutiennent :

- les parents en emploi (pays scandinaves) ;
- les personnes qui quittent leur emploi ou qui réduisent leur temps de travail pour prendre soin de leurs enfants et de leurs proches (France et Belgique).

Pourquoi, en effet, ne pas élaborer un modèle unique et inspirant qui allie le meilleur des deux mondes, permettant ainsi aux familles, aux travailleuses et travailleurs et aux étudiant.e.s , tout comme aux employeurs et à la société tout entière d'être gagnants à tout coup ? Le calcul des retombées, non seulement économiques, mais aussi sociales,

d'une véritable politique de conciliation famille-travail-études est à faire pour montrer la justesse d'un tel virage pour le Québec[18].

Par conséquent, **une démarche de conciliation famille-travail-études** devrait reposer sur les cinq orientations suivantes :

1. Le statut de parent ou de proche aidant.e ne doit pas servir à discriminer quant aux possibilités d'emploi, de carrière ou d'études.

2. L'analyse différenciée selon les sexes intersectionnelle (ADS+) doit être appliquée à des mesures structurantes, à leur plan d'action et au budget qui leur est associé.

3. La mise en place de mesures structurantes et adaptées dans chaque milieu de travail et d'études doit répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs ainsi que des étudiant.e.s qui sont parents et/ou proche aidant.e.s.

4. Tous les acteurs doivent s'impliquer dans les discussions menant à l'élaboration de mesures structurantes, dans le plan d'action qui en découle et dans le suivi de leur implantation.

5. Les critères d'évaluation et les mécanismes de suivi doivent être mis en place dès le début de l'implantation de ces mesures et de leur plan d'action[19].

[18] Association féminine d'éducation et d'action sociale. *Les normes du travail : Un support pour concilier famille et travail*, Mémoire, 2002, http://www.afeas.qc.ca/documentation/les-normes-du-travail-un-support-pour-concilier-famille-et-travail-memoire-decembre-2002/.
[19] Ibid.

5. NOS REVENDICATIONS

À partir de ces orientations, mais aussi des valeurs et des principes que nous partageons, la Coalition a élaboré des revendications précises qui concernent des lois et des programmes existants. De plus, des solutions structurantes, dont une loi-cadre, sont proposées pour accéder à une meilleure conciliation famille-travail-études.

5.1. L'urgence d'une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études

La Coalition recommande au gouvernement du Québec la mise en place d'une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la conciliation famille-travail-études (CFTÉ). Cette loi-cadre devra s'appliquer tant au secteur privé qu'aux secteurs public et parapublic pour ainsi couvrir l'ensemble des acteurs visés.

Cette loi-cadre crée l'obligation pour tous les milieux de travail et établissements d'enseignement d'adopter et de rendre disponibles des directives claires, uniformes et universelles permettant d'intégrer la prise en compte des besoins en matière de CFTÉ. Une telle loi doit apporter des réponses concrètes aux diverses problématiques soulevées.

Voici un aperçu des sujets dont devrait traiter la loi-cadre :

- Les objectifs poursuivis par la loi-cadre en matière de CFTÉ ;
- L'engagement de l'État et de tous les ministères concernés, en tant que maître d'œuvre, à promouvoir et à soutenir la CFTÉ ;
- L'engagement de l'État à promouvoir et soutenir les rôles et les responsabilités des acteurs dans tous les milieux de travail et d'études ;
- Les modalités précises permettant de faciliter l'adoption d'une politique de gestion interne en matière de CFTÉ, la création d'un comité avec une personne responsable de l'implantation de la démarche et de l'analyse des besoins ainsi que les modalités d'information de sensibilisation et de formation des milieux de

travail et d'études à la CFTÉ pour modifier les pratiques, les mentalités et les comportements ;

- L'adhésion volontaire des travailleuses, des travailleurs et/ou des étudiant.e.s qui sont parents et/ou proche aidant.e.s à une démarche de conciliation famille-travail-études qui ne devra pas les pénaliser ;

- L'adoption d'une définition de « personne proche aidante » qui inclut celles qui s'occupent d'un membre de leur famille, bien sûr, mais aussi celles qui s'occupent d'autres personnes de leur entourage, même s'il n'existe pas de lien de filiation, de mariage ou d'union de fait ; une définition qui reconnaît aussi que toute personne proche aidante, quel que soit son statut, doit avoir accès à toutes les mesures prévues dans les différentes lois et les programmes.

- Finalement, l'assurance que la loi-cadre s'accompagne, dès sa mise en vigueur, d'une vaste campagne de sensibilisation, d'information et de formation pour faire connaître les objectifs qu'elle poursuit, tant auprès des travailleuses et des travailleurs, des étudiant.e.s qui sont parents et/ou proche aidant.e.s, que de la population en général.

1. La Coalition revendique la mise en place d'une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la conciliation famille-travail-études (CFTÉ).

2. La Coalition recommande que la loi-cadre soit accompagnée d'une vaste campagne de sensibilisation, d'information et de formation.

5.2. Une modification à la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*

La discrimination fondée sur la situation familiale n'est pas énoncée comme motif de discrimination dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. « Le législateur parle plutôt d'état civil. […] Le Tribunal des droits de la personne a déjà reconnu que le fait d'avoir des enfants s'inscrit dans la notion d'état civil. Malgré cette conclusion, il peut y avoir des distinctions à faire entre les notions de "situation familiale" et la notion "d'état civil". »[20] De ce fait, au Québec, un employeur n'a pas à accommoder un employé en raison de sa situation familiale, au-delà de ce qui est expressément prévu par la *Loi sur les normes du travail* alors que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège les particuliers contre la discrimination pour des motifs concernant notamment la « situation de famille »[21].

La Coalition fait sienne la recommandation du Comité consultatif Famille (2016) et recommande donc l'introduction, dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, du motif de « situation de parent, de famille et de proche aidance » pour assurer une meilleure prise en compte des besoins des travailleuses et des travailleurs ainsi que des étudiant.e.s lorsqu'ils sont parents ou proches aidant.e.s, en matière de CFTÉ[22].

3. La Coalition revendique l'introduction, dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, du motif de « situation de parent, de famille et de proche aidance ».

[20] Joyal, J.P. et Monette Barakett. *Obligations parentales : un motif de discrimination ?*, Montréal, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, 2013.
[21] Comité consultatif Famille. *Avis sur la conciliation travail-famille*, juin 2016, https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/avis-consultation-CTF-EP3.pdf.
[22] Ibid.

5.3. Des modifications à la *Loi sur les normes du travail*

Lorsqu'il est question de concilier la famille, le travail et les études, la question du contrôle du temps est essentielle. Car, comment organiser les différentes sphères de nos vies sans tenir compte du temps dont nous disposons ? Pour que toute personne, syndiquée et non syndiquée, puisse avoir un plus grand contrôle sur son temps de travail, le véhicule idéal est la *Loi sur les normes du travail* (LNT), qu'il faut modifier en conséquence. En effet, la LNT est une loi d'ordre public qui fixe les barèmes minimaux. En d'autres mots, ni les conventions collectives ni les autres formes de contrat de travail ne peuvent légalement offrir moins que ce qui est prévu par la LNT. Aussi considérons-nous comme primordiales les recommandations qui suivent.

a) Le droit de connaître son horaire de travail à l'avance

L'article 59.0.1. (3) de la *Loi sur les normes du travail* permet une relative prévisibilité de l'horaire en accordant à la personne salariée un droit de refuser de travailler si elle n'est pas informée, au moins cinq jours à l'avance, qu'elle est requise au travail. Toutefois, cette mesure devrait être accompagnée d'une obligation de remettre l'horaire de travail cinq (5) jours à l'avance pour les employeurs.

C'est une revendication fondamentale parce que les travailleuses et les travailleurs, particulièrement celles et ceux dont l'horaire est variable, ne peuvent tout simplement pas organiser leur vie personnelle, de parent, de proche aidant, d'étudiant.e et de citoyen.ne sans savoir quel sera leur horaire de travail. De plus, une personne ne peut être constamment en attente d'un appel pour aller travailler. Dans tous les milieux de travail, le personnel doit pouvoir connaître son horaire de travail au moins une semaine à l'avance ; conséquemment, les employeurs doivent adopter une organisation du travail conforme à cette obligation.

4. La Coalition revendique que l'employeur ait l'obligation de communiquer l'horaire de travail au moins cinq (5) jours à l'avance.

b) Le droit de refuser de faire des heures supplémentaires

L'article 59.0.1. (1) de la *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'une personne salariée peut refuser de travailler plus de 2 heures au-delà de son horaire habituel de travail ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte. Il prévoit aussi, pour une personne salariée dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, qu'elle peut refuser de travailler plus de 12 heures de travail par période de 24 heures.

La nécessité de devoir rester au travail au-delà de l'horaire habituel a des effets directs sur la conciliation famille-travail-études et nous croyons que le droit de refus devrait pouvoir s'exercer pour une heure seulement au-delà des heures habituelles. De plus, lorsque l'employeur exige fréquemment que la personne salariée demeure à son poste, cette situation peut devenir une source de stress et d'anxiété, qui aura des effets néfastes à long terme sur sa santé. L'état actuel des choses pose des difficultés importantes à de nombreuses personnes, notamment celles qui ont des responsabilités familiales, qui cumulent des emplois, ou qui poursuivent des études.

Actuellement, un.e salarié.e peut refuser de faire des heures supplémentaires pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'une personne pour laquelle il ou elle agit comme proche aidant. Si, en exerçant ce refus, le ou la salarié.e fait l'objet de sanctions disciplinaires de la part de l'employeur (congédiement ou suspension, par exemple), l'article 122 de la LNT lui impose de faire la preuve qu'il ou elle a pris les moyens raisonnables pour assumer autrement ses obligations. Autrement dit, il est encore de la responsabilité des salarié.es de déléguer de telles obligations alors qu'il est souvent difficile de le faire dans un court délai ou en l'absence d'un réseau social ou familial.

5. La Coalition revendique le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — de rester au travail plus d'une heure au-delà de son horaire habituel de travail.

c) Le droit de refuser un changement d'horaire de travail incompatible

La conciliation de tous les rôles détenus par une travailleuse ou un travailleur vient aussi de sa capacité à s'organiser sur le long terme. Or, les changements dans les milieux d'emplois font que des travailleuses et des travailleurs se voient proposer de nouveaux horaires incompatibles avec les engagements qu'ils ont pris ailleurs. Par exemple, une

personne travaillant de jour se fait demander d'assurer un horaire de nuit, ce qui l'empêche d'assumer son rôle de proche aidant.e auprès d'une personne démente qui doit être surveillée la nuit, alors que le répit de nuit est déjà quasiment inexistant.

6. La Coalition revendique le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — un changement d'horaire de travail incompatible avec les responsabilités familiales et/ou étudiantes des travailleuses et travailleurs.

d) Le droit de disposer de vraies périodes de pause et de repas

Les périodes de pause et de repas sont importantes pour les personnes qui ont des responsabilités familiales ou de proche aidance. Elles permettent de s'assurer que tout va bien à la maison ou de prendre un rendez-vous médical, scolaire ou autre. La LNT ne prévoit pas de véritables périodes de pauses rémunérées. Ces dernières sont actuellement accordées à la discrétion des employeurs qui doivent les rémunérer le cas échéant. La LNT n'offre que peu de protection à cet égard puisqu'une seule période de repas non rémunérée de 30 minutes est autorisée au salarié.e après 5 heures consécutives de travail. Si la personne n'est pas autorisée à quitter son poste de travail, l'employeur doit rémunérer cette période de repas.

7. La Coalition revendique l'obligation, de la part de l'employeur, d'accorder des périodes de pause et de repas minimales, sans égard au nombre d'heures travaillées.

e) La rémunération des congés pour obligations parentales, familiales ou de proche aidance

Depuis 2018, la LNT autorise les personnes salariées à s'absenter 10 jours par an pour des obligations parentales, familiales ou de proche aidance, mais seulement deux de ces dix journées sont rémunérées, et ce, incluant les jours de maladie. La situation est particulièrement problématique pour les personnes travaillant à bas salaire. En pratique, s'absenter du travail devient trop onéreux pour ces personnes qui ne peuvent se priver d'une ou de plusieurs journées de salaire.

8. La Coalition revendique que les dix (10) jours de congé pour obligations parentales, familiales ou de proche aidance prévus dans la *Loi sur les normes du travail* soient rémunérés.

f) La rémunération des congés de maladie

La LNT protège le lien d'emploi d'une personne malade pendant une période maximale de 26 semaines. De son côté, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit 15 semaines de prestations de maladie après une semaine de carence ; ces prestations ne couvrent que 55 % du salaire. Par ailleurs, la LNT ne prévoit que deux journées d'absence rémunérées pour maladie ou responsabilités parentales, familiales ou de proche aidance. C'est loin d'être suffisant pour que ces congés soient accessibles à tous. Les personnes qui gagnent peu ne peuvent se permettre de s'absenter et, donc, se présentent souvent au travail au détriment de leur santé et de celle de leurs collègues. Si un nombre de congés de maladie rémunérés plus important était prévu par la LNT, leur accessibilité serait grandement améliorée. De plus, ces congés de maladie rémunérés doivent s'additionner aux jours de congé rémunérés pour obligations parentales, familiales ou de proche aidance, puisque les personnes proches aidantes sont plus à risque d'être malade.

9. La Coalition revendique que la *Loi sur les normes du travail* prévoie cinq (5) jours de congés de maladie rémunérés**.**

g) L'ouverture des absences pour cause de décès à tous les proches aidant.e.s

Actuellement, seuls les aidant.e.s qui sont membres de la famille proche de la personne décédée peuvent bénéficier de congés rémunérés. Or, les proches aidant.e.s qui prennent soin d'une personne ne sont pas nécessairement des membres de la famille. Rappelons que 16 % des proches aidant.e.s sont des voisins ou des amis.

Le rôle de proche aidant.e crée une relation particulière entre deux personnes et le deuil vécu par la personne proche aidante peut être tout aussi intense que celui vécu par un parent. C'est pourquoi, les absences pour cause de décès doivent être étendues aux proches aidant.e.s.

10. La Coalition revendique que les absences pour cause de décès soient accessibles à toutes les personnes proches aidantes, peu importe le statut relationnel et familial.

h) L'augmentation du nombre de congés annuels ou des vacances annuelles

Les congés annuels prévus par la LNT sont parmi les plus courts en vigueur dans les pays développés. Au maximum, la LNT prévoit trois semaines de congés annuels après trois ans de service pour le même employeur. Comme l'employeur n'est pas obligé d'en accorder davantage, les personnes non syndiquées doivent s'en contenter. Ce type de mesure s'applique à tous les salarié.e.s, mais s'avère particulièrement bénéfique pour les personnes proches aidantes, puisque ces dernières utilisent actuellement la totalité de leurs congés annuels pour prendre soin de leur proche ; elles n'ont donc pas la possibilité de se reposer elles-mêmes, ce qui contribue à leur épuisement et à leur présentéisme.

11. La Coalition revendique :
    a) trois semaines de vacances après une année de service complétée, et quatre semaines de vacances après cinq années de service complétées ;
    b) le cumul équivalant à 1,25 jour de vacances pour chaque mois de service complété, et ce, jusqu'à ce que la première année de service soit terminée.

i) La bonification des jours fériés

Sept jours fériés et chômés sont prévus par la LNT, auxquels s'ajoute la Fête nationale (24 juin) qui est régie par sa propre loi. Si un jour férié coïncide avec une journée où la personne salariée ne travaille pas, elle a droit à l'indemnité de congé ou à un jour de congé, au choix de l'employeur.

De plus, le lendemain de Noël n'est pas considéré comme un jour férié et chômé. Plusieurs personnes souhaiteraient aller voir leur famille en cette période de festivités, mais sont limitées par l'absence de jour férié le lendemain de Noël.

12. La Coalition revendique :
    a) l'ajout d'un jour férié le lendemain de Noël ;
    b) lorsque les jours fériés de Noël et du Jour de l'An coïncident avec une journée qui n'est habituellement pas travaillée, leur report au jour ouvrable précédant ou suivant lesdits jours fériés.

5.4. Un soutien financier pour assurer les responsabilités familiales

Constatant l'absence de mesures pour une partie des parents et/ou des personnes proches aidantes, la Coalition se penche sur ces situations discriminatoires pour les personnes qui assument ces responsabilités au sein de la famille.

a) Des prestations de maternité et parentale universelles

La prise en charge de la parentalité (être enceinte, donner naissance, prendre soin du nouveau-né ou de l'enfant nouvellement adopté) demeure, encore aujourd'hui, une tâche qui échoit principalement aux femmes. Ce rôle, essentiel pour la survie et la prospérité économique de notre société, continue d'avoir des répercussions négatives importantes sur les choix d'études et de carrière des femmes, ainsi que sur la façon dont elles participent aux études ou au marché du travail, sur leurs revenus et sur l'évolution de leur carrière, et cela, toute leur vie. Le Régime québécois d'Assurance Parentale (RQAP) offre une compensation sociale minimale pour ce travail en assurant une certaine continuité de revenu pendant la grossesse et la première année de vie d'un enfant (ou une partie de l'année suivant une adoption).

Bien que le RQAP soit un programme indispensable qui assure un revenu de remplacement aux nouveaux parents, plusieurs personnes n'y sont pas admissibles. Il n'existe présentement aucun soutien financier pour ces nouveaux parents.

Ainsi, une personne qui était sans emploi et/ou aux études ne peut bénéficier du RQAP. Pourtant, durant cette période, elle n'est pas disponible pour les études ou la recherche d'emploi. Plusieurs établissements d'enseignement n'autorisent pas le congé parental et excluent le parent aux études de leur programme lors d'une absence de plus de deux sessions. De plus, sauf dans des cas d'exception, les parents aux études ne bénéficient actuellement d'aucune ressource financière lors d'un congé parental. Enfin, ils ne sont pas admissibles à l'aide sociale, ce qui fait que certains parents aux études, en particulier des mères, vivent la grossesse et l'arrivée d'un enfant sans aucune ressource financière. La situation est inacceptable et très préoccupante. Il est urgent que le gouvernement agisse en matière de congés parentaux étudiants.

13. La Coalition revendique des prestations de base pour toute personne vivant une grossesse, une naissance ou une adoption.

b) Le remplacement de revenu pour les proches aidant.e.s

Il existe quelques mesures de remplacement de revenu pour les personnes proches aidantes. Elles sont très provisoires et, en cas d'abandon de l'emploi, nettement insuffisantes. Or le maintien d'une vie professionnelle en dépit des difficultés permet aux personnes proches aidantes de conserver leurs revenus lorsqu'elles aident un proche, de ne pas pénaliser leur retraite, de conserver leurs compétences, de réduire la précarité et également de briser l'isolement.

Ces prestations devraient être dégressives, en fonction de l'importance de la diminution des heures travaillées que la personne proche aidante doit subir, afin de lui assurer un revenu équivalent qui lui permettrait de ne pas avoir à choisir entre l'épuisement d'un temps plein ou l'appauvrissement du temps partiel.

De plus, il faudrait aussi trouver une alternative financière pour soutenir les proches aidant.e.s qui, en raison de leur dévouement, doivent se retirer complètement de leurs responsabilités professionnelles.

14. La Coalition revendique :

a) une prestation de remplacement du revenu en fonction du nombre d'heures de travail auxquelles la personne proche aidante doit renoncer pour s'occuper d'un proche ;

b) une prestation de remplacement du revenu lorsque la personne proche aidante doit arrêter complètement de travailler ou renoncer à chercher un emploi en raison de ses responsabilités familiales ; les personnes proches aidantes actuellement bénéficiaires d'une prestation de l'aide sociale avec contraintes temporaires à l'emploi doivent être admissibles à cette prestation.

5.5. D'autres mesures ou programmes à préserver, à créer ou à améliorer

Les programmes sociaux et les services publics compensent pour l'inégalité des charges sociales supportées par les femmes pour le bien-être de la famille et des communautés et atténuent les discriminations qu'elles subissent.

a) Un réinvestissement dans les services publics de santé et de services sociaux

Un grand nombre de Québécoises et de Québécois se sentent obligés d'assumer des responsabilités majeures pour le bien-être de leurs proches parce que les services publics sont inadéquats. La Coalition croit que c'est le droit de toute personne malade, ayant des limitations fonctionnelles importantes ou en perte d'autonomie, d'accéder à des services de santé et de soutien adéquats à sa condition. Les personnes proches aidantes en emploi représentent 30 % de la main-d'œuvre[23]. Elles dispensent 80 % des soins à domicile. Nous constatons une diminution de l'accès et de la disponibilité des services de santé et des services sociaux à la suite de coupes massives dans les services publics.

15. La Coalition revendique que le gouvernement du Québec investisse les sommes nécessaires dans des services publics de santé et de services sociaux, intégrés, de bonne qualité et en quantité suffisante, pour les personnes malades, ayant des limitations fonctionnelles importantes ou en perte d'autonomie. Ces services doivent permettre un accès rapide lorsque le besoin se fait sentir. Ils incluent le soutien à domicile, les centres de jour, des résidences adaptées ou des places en centre hospitalier.

Les besoins en matière de services de répit (centres de jour, halte-répit, répit à domicile) figurent en tête des revendications des personnes proches aidantes. Trop de travailleuses et travailleurs et d'étudiant.e.s proches aidant.e.s gardent seul.e.s la personne aidée, ce qui accroît le stress et l'inquiétude au quotidien. Ceci contribue à ce que de nombreuses personnes proches aidantes, majoritairement des femmes, finissent par quitter leur emploi ou abandonner leurs études.

[23] Fast, Janet. *Caregiving for Older Adults with Disabilities: Present Costs, Future Challenges*, Institut de recherche en politiques publiques, 2015, http://irpp.org/fr/research-studies/caregiving-for-older-adults-with-disabilities-present-costs-future-challenges/.

Même avec une amélioration significative des services publics, les personnes proches aidantes continueront à jouer un rôle majeur, mais ne devraient pas avoir à s'épuiser à la tâche et à se rendre malades elles-mêmes.

16. La Coalition revendique des investissements suffisants pour des services de répit gratuits, adaptés et accessibles afin de permettre aux personnes aidantes de poursuivre leurs études et leurs activités professionnelles, sociales, bénévoles, familiales et personnelles. Le gouvernement doit aussi offrir des programmes de formation et des services psychosociaux de soutien aux personnes proches aidantes.

Actuellement, les étudiants internationaux qui sont parents et ont le statut « étranger » au Canada ne sont pas couverts par le Régime d'assurance maladie du Québec (RAMQ). Le parent aux études est donc assuré par l'assurance reliée à son établissement, laquelle est beaucoup plus limitée que la RAMQ.

17. La Coalition revendique que le gouvernement du Québec investisse les sommes nécessaires pour permettre aux étudiant.e.s internationaux qui sont parents ou proches aidant.e.s, ainsi qu'à leur famille, d'avoir accès à des services de santé et à des services sociaux de qualité, universels et gratuits.

b) Le retrait préventif en milieu de travail et dans les établissements d'enseignement

Le programme Pour une maternité sans danger, prévu par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) est de plus en plus contesté par les associations patronales. Ces dernières allèguent qu'il s'agit d'un programme social et que les employeurs n'ont donc pas à en assumer seuls les coûts. Or, si une femme doit être retirée de son milieu de travail, ce n'est pas seulement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle allaite, mais parce que des conditions de travail mettent en danger sa santé, sa sécurité ou celles de son enfant. Le gouvernement ne doit pas céder aux pressions patronales qui ne visent qu'à décharger les employeurs de leurs responsabilités de procurer un milieu de travail sain et sécuritaire aux personnes qui y œuvrent.

De plus, lorsqu'elles ne sont pas stagiaires, les étudiantes enceintes ou qui allaitent, ne bénéficient d'aucune mesure formelle assurant leur sécurité et celle de leur.s enfant.s. Ainsi, le principe d'une « maternité sans danger » est appliqué dans les milieux de l'enseignement selon le bon vouloir des autorités concernées (ex : directions de recherche ou de programme).

18. La Coalition revendique une modification à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* afin que les travailleuses autonomes, incorporées ou non, et les étudiantes stagiaires puissent se prévaloir des dispositions relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

De même, le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite ne devrait pas la pénaliser financièrement. Celle-ci devrait pouvoir continuer à recevoir les prestations dont elle bénéficie au moment de ce retrait : Aide financière aux études (AFE), bourses d'organismes subventionnaires de recherche, salaire lié au stage, etc.

19. La Coalition revendique une modification aux règles de l'aide financière aux études de façon à ce qu'une femme enceinte ou qui allaite et qui, en conséquence, doit arrêter ou ralentir ses études ou un stage relié, continue de recevoir l'ensemble des aides prévues (prêts, bourses gouvernementales ou d'un organisme subventionnaire, salaires reliés à un stage, emploi d'assistant de recherche ou d'enseignement, etc.) et que la durée de ces aides soit prolongée pendant une période égale à la durée de l'arrêt ou du ralentissement.

c) L'allaitement lors du retour au travail ou aux études

Les difficultés liées à l'allaitement, lors du retour au travail ou aux études après un congé de maternité, sont si nombreuses que, pour la plupart des mères, cela signifie mettre fin à l'allaitement de l'enfant. Parmi les mesures à mettre en place dans les milieux de travail, il en faudrait qui permettent à la travailleuse ou à l'étudiante qui allaite de prendre des périodes de pause pour allaiter si l'enfant est à proximité, ou pour tirer son lait et avoir accès à un réfrigérateur afin de conserver le lait maternel si l'enfant ne l'est pas.

20. La Coalition revendique des mesures et accommodements pour permettre à la travailleuse ou à l'étudiante qui allaite de le faire dans un lieu propice et d'avoir accès aux installations nécessaires.

d) Des services éducatifs à la petite enfance et en milieu scolaire de qualité, accessibles, universels et adaptés

Il est essentiel que les parents puissent compter sur des services éducatifs à la petite enfance et en milieu scolaire de qualité, souples, abordables et en nombre suffisant, afin que les mères aient un véritable accès au marché du travail. Des services éducatifs à la petite enfance en milieu scolaire, de qualité, sont une nécessité aussi bien pour l'égalité des chances des enfants que pour les besoins des parents au travail ou aux études. Ces services sont indispensables au développement social et économique du Québec.

21. La Coalition revendique un réinvestissement dans les services éducatifs à la petite enfance et en milieu scolaire.

e) L'accessibilité des parents aux études à des services éducatifs à la petite enfance et en milieu scolaire, adaptés à leurs besoins

Les besoins en matière de services éducatifs à la petite enfance et en milieu scolaire, ainsi que de haltes-garderies figurent en haut de la liste des revendications des parents aux études. Il faut mentionner la difficulté de trouver des places disponibles dans les services éducatifs à la petite enfance pour les parents aux études, notamment pour une fréquentation à temps partiel ou pour un horaire atypique. Ce problème est vécu plus durement par les mères-étudiantes. « Près d'un parent étudiant sur deux (47,8 %) ne peut compter sur un réseau social gratuit de soutien pour faciliter l'articulation études-famille. Parmi les parents qui peuvent compter sur leur entourage, les trois quarts reçoivent une aide ponctuelle de cinq heures ou moins par semaine. À noter que les pères-étudiants monoparentaux sont plus souvent soutenus par leur entourage (69,2 %) que les mères-étudiantes monoparentales (52,5 %)[24] ».

[24] Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec. *Études et monoparentalité : trop de devoirs*, Montréal, février 2013, https://www.fafmrq.org/publications/etudes-et-monoparentalite-trop-de-devoirs-fevrier-2013/.

22. La Coalition revendique :

a) une augmentation du nombre de places dans les services éducatifs à la petite enfance, en particulier dans les CPE situés à l'intérieur ou à proximité des établissements scolaires (écoles, cégeps, universités) ainsi que dans les milieux familiaux régis et subventionnés à proximité ;

b) des places réservées dans ces services éducatifs à la petite enfance pour les enfants dont les parents sont aux études.

f) Les groupes de soutien à la conciliation dans les milieux d'enseignement

Des comités et des associations étudiantes regroupent les parents aux études, offrent des services et créent un réseau d'entraide sur les campus. Compte tenu de leur situation, les parents aux études vivent beaucoup d'isolement et manquent de temps pour trouver les ressources disponibles. Un organisme communautaire peut répondre à ces besoins en plus d'offrir les services ponctuels de halte-garderie atypique pour les 0-12 ans. Il serait donc nécessaire qu'ils soient présents sur tous les campus.

De même, les organismes communautaires pour les proches aidants assurent des services essentiels de répit, de référencement pour trouver des ressources ainsi que des activités pour briser l'isolement des proches aidants.

23. La Coalition revendique que le gouvernement reconnaisse les organisations dédiées aux étudiant.e.s parents et proches aidant.e.s et assure le financement adéquat de leur mission.

g) Des mesures pour éviter la discrimination des étudiant.e.s parents et/ou proche aidant.e.s

Des critères relatifs au régime d'études et à l'âge de l'étudiant.e limitent l'accès des étudiant.e.s parents ou proches aidants aux mesures de soutien offertes à la population étudiante. Plus souvent inscrits à temps partiel et généralement plus âgés que la population étudiante générale, ceux-ci se trouvent discriminés en ce qui concerne l'accès à tous les programmes d'études, à la prolongation de la durée des études pour des raisons familiales, au transport en commun à coût modique, à des résidences sur le campus, à des locaux aux cycles supérieurs pour travailler avec leurs documents et leurs outils de recherche, aux

bourses les plus généreuses, aux subventions études-travail, aux emplois d'auxiliaires de recherche ou d'enseignement, etc. Il ne faut pas oublier que les parents étudiants fréquentent des établissements d'enseignement postsecondaire, mais également des centres de formation professionnelle ou d'éducation aux adultes ou suivent des programmes d'intégration à l'emploi.

De plus, un effort important du gouvernement et des établissements d'enseignement devrait être fait pour assortir l'horaire des cours obligatoires des programmes de jour aux horaires des services éducatifs à la petite enfance ou des services de répit, et les dispenser également le soir. Cette solution aurait un effet bénéfique sur la santé et l'équilibre des familles et des personnes proches aidantes.

24. La Coalition revendique :
    a) que le statut réputé temps plein soit octroyé aux parents et aux proches aidant.e.s aux études qui cheminent à temps partiel, selon les mêmes modalités et critères que dans l'Aide financière aux études (AFE) ;
    b) que l'horaire des cours obligatoires offerts le jour soit flexible et adapté aux réalités des parents aux études, c'est-à-dire à l'horaire des services éducatifs à la petite enfance.

h) Les règles de calcul de l'aide financière aux études pour étudiant.e.s parents et/ou proches aidant.e.s

Bien que les pensions alimentaires pour enfants ne soient plus considérées comme un revenu imposable depuis 1997, ces montants continuent d'être calculés dans les revenus du parent gardien par quatre programmes gouvernementaux : l'aide sociale, l'aide financière aux études, l'aide au logement et l'aide juridique. Cette méthode de calcul a pour effet de priver des milliers d'enfants, parmi les plus pauvres, de montants qui leur reviennent pourtant de plein droit.

25. La Coalition revendique que 100 % de la pension alimentaire pour enfants et de la rente de conjoint survivant et d'orphelin cessent d'être considérées comme un revenu du parent étudiant lors du calcul de l'aide financière aux études.

26. La Coalition revendique que :

a) des montants suffisants soient alloués aux parents étudiant.e.s et/ou proche aidant.e.s afin de permettre une couverture complète des frais de garde de jour et de répit, de soir et de fin de semaine, et ce, tout au long de l'année ;

b) l'aide financière aux études corresponde aux coûts réels des frais de subsistance à la vie étudiante et minimise l'endettement des parents aux études ;

c) l'aide financière aux études soit bonifiée pour tous les étudiants qui sont parents ou proche aidant.e.s ;

d) le seuil d'exemption du revenu de l'étudiant qui est parent ou et/ou proche aidant-e soit haussé considérablement, compte tenu de ses obligations financières familiales ;

e) le seuil de revenu familial à partir duquel une contribution parentale est requise soit haussé à 45 000 $.

i) Un revenu adéquat pour les personnes en situation de proche aidance

Actuellement, le régime d'assurance-emploi offre trois types de prestations pour les personnes proches aidantes :

- 26 semaines de prestations de compassion pour des soins ou du soutien à un membre de la famille dont le risque de décès, au cours des 26 prochaines semaines, est important ;
- 35 semaines pour des soins à un enfant gravement malade ;
- 15 semaines pour des soins à un proche adulte gravement malade[25].

Dans tous les cas, il faut avoir effectué 600 heures de travail assurable au cours de l'année précédant la demande. Après une semaine de carence, le régime remplace 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne, jusqu'à concurrence du maximum des gains assurables (1 042 $ en 2020) ; la prestation maximale est donc de 573 $ par semaine. En 2017-2018, l'allocation moyenne touchée par des hommes pour ces trois types de prestations représentait presque 90 % du maximum ; pour les femmes, elle était un peu inférieure à 80 % du maximum[26].

[25] *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch.23, paragraphes 12 et 23.1

[26] Commission de l'assurance-emploi, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance emploi, 2017-2018*, Annexe 2.

Les femmes ont reçu 72 % des prestations de compassion, 69 % des prestations pour les soins d'un adulte et 79 % des prestations pour soins d'un enfant. Pour l'ensemble du Canada, il n'y a eu que 18 548 demandes pour ces trois types de prestations, comparativement à 411 870 demandes de prestations de maladie et 171 470 demandes de prestations de maternité[27]. Toutes ces prestations peuvent être partagées entre deux ou plusieurs membres de la famille, mais en pratique le partage est rare. Le cas échéant, la semaine de carence est supprimée pour la deuxième personne (ou les suivantes). Ces trois types de prestations sont donc méconnus et peu utilisés. Le faible niveau des prestations et la semaine de carence peuvent aussi freiner le désir de s'en prévaloir.

Le paragraphe 1 (3) du Règlement sur l'assurance-emploi définit ce qu'est un « membre de la famille ». Outre une liste de seize types de relations familiales définies par la filiation, le mariage ou l'union de fait, il inclut une relation d'enfant-parent nourricier ou de pupille-tuteur ainsi que : « toute autre personne **avec laquelle [la personne considérée comme membre de la famille] est ou non unie** par les liens du mariage, d'une union de fait ou de la filiation **et qu'elle considère comme un proche parent ou qui se considère comme un proche parent »** [caractères gras ajoutés]. En d'autres mots, cette définition inclut des relations d'amitié ou de voisinage.

Il n'est pas possible de combiner ces prestations pour les soins à une même personne à l'intérieur d'une période de 52 semaines de prestations suivant le début des prestations. En principe, après l'écoulement des 52 semaines, on peut formuler une nouvelle demande. Mais, pour les soins aux adultes et aux enfants gravement malades, les règlements exigent que « l'état de santé habituel ait subi un changement important » et que « la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure ». Dans le cas des prestations de compassion, il est difficile de faire valoir que la vie est toujours en danger, alors que la personne n'est pas morte au cours des 52 semaines précédentes.

En d'autres mots, il est ardu, voire impossible, de recevoir ce genre de prestations dans le cas d'une maladie chronique ou lorsque l'enfant ou l'adulte continue d'être malade après une première période de prestations (y compris les prestations parentales), à moins qu'il y ait eu un changement important dans son état.

[27] *Ibid.*

De plus, la vie de la personne doit être en danger, alors qu'il existe une multitude de situations où l'enfant ou l'adulte a besoin de soins, même si sa vie n'est pas, comme telle, en danger. Un grand nombre de médecins, ainsi que les personnes proches aidantes elles-mêmes, se rebutent à déclarer que la vie est en danger ou que la personne risque de mourir dans un proche avenir.

27. Dans le cas des trois types de prestations pour personnes proches aidantes dans le régime d'assurance emploi, la Coalition revendique :
    a) un critère hybride d'admissibilité de 420 heures ou 12 semaines de travail, comportant au moins 14 heures ou des gains de 20 % du maximum des gains assurables (208,46 $ en 2020).
    b) 35 semaines de prestations dans le cas des trois types de prestations : compassion, soins d'un enfant gravement malade et soins d'un adulte gravement malade ;
    c) la suppression de la semaine de carence ;
    d) une révision du supplément pour prestataires à faible revenu de façon à augmenter le montant et à tenir compte du revenu courant plutôt que du revenu de l'année précédente ou de l'année antérieure à celle-là ;
    e) le remplacement de la définition actuelle d'un enfant ou d'un adulte gravement malade par une définition qui autorise l'accès dans le cas d'une maladie chronique de la personne aidée et qui remplace le critère de « la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure » par « une situation de santé exigeant un accompagnement et un soutien intensif par un proche ».

Le maintien d'une vie professionnelle en dépit des difficultés permet aux personnes proches aidantes de conserver au moins une partie de leurs revenus lorsqu'elles aident un proche, de limiter les pertes au niveau de la retraite, de conserver leurs compétences, de maintenir un lien avec leur milieu du travail et également de briser l'isolement.

Toutefois, la Coalition est d'avis qu'une personne qui assume les soins d'un proche, un travail socialement utile, ne devrait pas subir une perte de revenu, surtout si la situation perdure, souvent pendant des années.

j) Les frais afférents au statut de personne proche aidante

Selon Fast, la plupart des proches aidant.e.s rapportent avoir déboursé des sommes plus ou moins importantes en lien avec leurs responsabilités de soins. Les montants sont surtout fonction de la sévérité du problème de santé de la personne aidée, mais peuvent être plus importants pour les proches aidant.e.s à faible revenu que pour les plus aisés[28]. En principe, la RAMQ paie pour les adaptations de la résidence ou le véhicule de la personne aidée, ainsi que pour les prothèses ou autres équipements dont ces personnes peuvent avoir besoin. Les prestations spéciales de l'aide sociale incluent aussi, pour les plus pauvres, les services dentaires et d'optométrie, les prothèses, les orthèses et autres équipements, même si ces personnes ne reçoivent pas de prestation d'aide de dernier recours.

La plupart des dépenses afférentes de la personne aidée ou d'une personne qui la prend en charge financièrement peuvent être partiellement remboursées par la déduction des frais médicaux. Mais il faut pouvoir payer ces dépenses avant de pouvoir les réclamer pour fins fiscales. Constatons aussi que le montant pour déficience intellectuelle ou physique prolongée, proposé par le gouvernement du Québec, de même que le montant pour personnes handicapées, offert par le gouvernement fédéral, sont des crédits non remboursables. Ceci veut dire que les personnes les plus pauvres, dont les revenus sont insuffisants pour payer de l'impôt, n'en profitent pas.

28. La Coalition revendique :
    a) une révision des programmes de remboursement des frais assumés par une personne proche aidante ou une personne aidée afin d'assurer qu'ils soient adéquats et qu'ils soient accessibles à l'ensemble des personnes qui en ont besoin ;
    b) de meilleures informations sur ces programmes ;
    c) la conversion des crédits d'impôt pour personnes ayant une déficience grave et prolongée (Québec) ou pour personnes handicapées (fédéral) en crédits remboursables.

[28] Janet Fast, *op. cit.*

CONCLUSION

Dans le document de consultation de 2004, *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille (CTF),* il est écrit : « Plus qu'une responsabilité personnelle, la CTF est une responsabilité collective. Parce qu'elles constituent une richesse économique et sociale pour notre société, les familles doivent être soutenues par la collectivité. » C'est dans cette perspective que nous avons axé nos revendications sur des solutions tangibles pour épauler les parents et les personnes proches aidantes qui sont au travail et/ou aux études.

Depuis plus de vingt ans, le Québec, comme beaucoup de sociétés industrialisées, reconnaît la difficulté de concilier les exigences du travail avec les responsabilités parentales et familiales. L'établissement d'un réseau de services éducatifs à la petite enfance à contribution réduite et le Régime québécois d'Assurance Parentale en font foi. Cela dit, les mesures existantes, en matière de conciliation famille-travail-études dans les milieux de travail, sont trop peu nombreuses et ne touchent qu'une minorité de parents en emploi. De plus, elles ne tiennent pas compte des réalités spécifiques des personnes proches aidantes et ne proposent pas de solutions pour les étudiant.e.s qui sont parents et/ou proches aidant.e.s.

Afin d'accélérer les changements souhaités, nous privilégions l'instauration d'une loi-cadre qui aurait notamment l'avantage de favoriser le maintien et/ou le retour en emploi des parents et des proches aidant.e.s, en particulier des femmes[29], de diminuer la précarité en emploi et aux études et, surtout, d'obliger toutes les actrices et tous les acteurs de la société à s'engager activement à l'amélioration des conditions de vie, de travail et d'études de l'ensemble de la population.

Pour la CFTÉ, il est temps d'agir !

[29] Surprenant, Marie-Ève, *Jeunes couples en quête d'égalité*, Montréal, Éditions Sisyphe, 2009, p. 102.

CONCILIER POUR LA VIE
Famille • Travail • Études

ANNEXE 1 : REVENDICATIONS

Une loi-cadre

1. La Coalition revendique la mise en place d'une loi-cadre visant à promouvoir et à soutenir la conciliation famille-travail-études (CFTÉ).

2. La Coalition recommande que la loi-cadre soit accompagnée d'une vaste campagne de sensibilisation, d'information et de formation.

La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*

3. La Coalition revendique l'introduction, dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, du motif de « situation de parent, de famille et de proche aidance ».

La *Loi sur les normes du travail*

4. La Coalition revendique que l'employeur ait l'obligation de communiquer l'horaire de travail au moins cinq (5) jours à l'avance.

5. La Coalition revendique le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — de rester au travail plus d'une heure au-delà de son horaire habituel de travail.

6. La Coalition revendique le droit de refuser — sans pénalité ni représailles — un changement d'horaire de travail incompatible avec les responsabilités familiales ou étudiantes des travailleuses et travailleurs.

7. La Coalition revendique l'obligation, de la part de l'employeur, d'accorder des périodes de pause et de repas minimales, sans égard au nombre d'heures travaillées.

8. La Coalition revendique que les dix (10) jours de congé pour obligations parentales, familiales ou de proche aidance, prévus dans la *Loi sur les normes du travail,* soient rémunérés.

9. La Coalition revendique que la *Loi sur les normes du travail* prévoie cinq (5) jours de congés de maladie rémunérés**.**

10. La Coalition revendique que les absences pour cause de décès soient accessibles à toutes les personnes proches aidantes, peu importe le statut relationnel et familial.

11. La Coalition revendique :
    a) trois semaines de vacances après une année de service complétée, et quatre semaines de vacances après cinq années de service complétées ;
    b) le cumul équivalant à 1,25 jour de vacances pour chaque mois de service complété, et ce, jusqu'à ce que la première année de service soit terminée.

12. La Coalition revendique :
    a) l'ajout d'un jour férié le lendemain de Noël ;
    b) lorsque les jours fériés de Noël et du Jour de l'An coïncident avec une journée qui n'est habituellement pas travaillée, leur report au jour ouvrable précédant ou suivant lesdits jours fériés.

Un soutien financier pour assurer les responsabilités familiales

13. La Coalition revendique des prestations de base pour toute personne vivant une grossesse, une naissance ou une adoption.

14. La Coalition revendique :
    a) une prestation de remplacement du revenu en fonction du nombre d'heures de travail auxquelles la personne proche aidante doit renoncer pour s'occuper d'un proche ;
    b) une prestation de remplacement du revenu lorsque la personne proche aidante doit arrêter complètement de travailler ou renoncer à chercher un emploi en raison de ses responsabilités familiales ; les personnes proches aidantes actuellement bénéficiaires d'une prestation de l'aide sociale avec contraintes temporaires à l'emploi doivent être admissibles à cette prestation.

15. La Coalition revendique que le gouvernement du Québec investisse les sommes nécessaires dans des services de santé et de soutien social, de bonne qualité et en quantité suffisante, pour les personnes malades, ayant des limitations fonctionnelles importantes ou en perte d'autonomie. Ces services doivent

permettre un accès rapide lorsque le besoin se fait sentir. Ils incluent le soutien à domicile, les centres de jour, des résidences adaptées ou des places en centre hospitalier.

16. La Coalition revendique des investissements suffisants pour des services de répit gratuits, adaptés et accessibles afin de permettre aux personnes aidantes de poursuivre leurs études et leurs activités professionnelles, sociales, bénévoles, familiales et personnelles. Le gouvernement doit aussi offrir des programmes de formation et des services psychosociaux de soutien aux personnes proches aidantes.

17. La Coalition revendique que le gouvernement du Québec investisse les sommes nécessaires pour permettre aux étudiant.e.s internationaux qui sont parents ou proches aidant.e.s, ainsi qu'à leur famille, d'avoir accès à des services de santé et à des services sociaux de qualité, universels et gratuits.

18. La Coalition revendique une modification à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* afin que les travailleuses autonomes, incorporées ou non, et les étudiantes stagiaires puissent se prévaloir des dispositions relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte.

19. La Coalition revendique une modification aux règles de l'aide financière aux études de façon à ce qu'une femme enceinte ou qui allaite et qui, en conséquence, doit arrêter ou ralentir ses études ou un stage relié, continue de recevoir l'ensemble des aides prévues (prêts, bourses gouvernementales ou d'un organisme subventionnaire, salaires reliés à un stage, un emploi d'assistant de recherche ou d'enseignement, etc.) et que la durée de ces aides soit prolongée pendant une période égale à la durée de l'arrêt ou du ralentissement.

20. La Coalition revendique des mesures et accommodements pour permettre à la travailleuse ou à l'étudiante qui allaite de le faire dans un lieu propice et d'avoir accès aux installations nécessaires.

21. La Coalition revendique un réinvestissement dans les services éducatifs à la petite enfance et en milieu scolaire.

22. La Coalition revendique :
    a) une augmentation du nombre de places dans les services éducatifs à la petite enfance, en particulier dans les CPE situés à l'intérieur ou à proximité des établissements scolaires (écoles, cégeps, universités) ainsi que dans les milieux familiaux régis et subventionnés à proximité ;
    b) des places réservées dans ces services éducatifs à la petite enfance pour les enfants dont les parents sont aux études.

23. La Coalition revendique que le gouvernement reconnaisse les organisations dédiées aux étudiant.e.s parents et proches aidant.e.s et assure le financement adéquat de leur mission.

24. La Coalition revendique :
    a) que le statut réputé temps plein soit octroyé aux parents et aux proches aidant.e.s aux études qui cheminent à temps partiel, selon les mêmes modalités et critères que dans l'Aide financière aux études (AFE) ;
    b) que l'horaire des cours obligatoires offerts le jour soit flexible et adapté aux réalités des parents aux études, c'est-à-dire à l'horaire des services éducatifs à la petite enfance.

25. La Coalition revendique que 100 % de la pension alimentaire pour enfants et de la rente de conjoint survivant et d'orphelin cessent d'être considérées comme un revenu du parent étudiant lors du calcul de l'aide financière aux études.

26. La Coalition revendique que :
    a) des montants suffisants soient alloués aux parents étudiant.e.s et/ou proche aidant.e.s afin de permettre une couverture complète des frais de garde de jour et de répit, de soir et de fin de semaine, et ce, tout au long de l'année ;
    b) l'aide financière aux études corresponde aux coûts réels des frais de subsistance à la vie étudiante et minimise l'endettement des parents aux études ;
    c) l'aide financière aux études soit bonifiée pour tous les étudiants qui sont parents ou proche aidant.e.s ;

d) le seuil d'exemption du revenu de l'étudiant qui est parent ou et/ou proche aidant-e soit haussé considérablement, compte tenu de ses obligations financières familiales ;
e) le seuil de revenu familial à partir duquel une contribution parentale est requise soit haussé à 45 000 $.

Autres mesures

27. Dans le cas des trois types de prestations pour personnes proches aidantes dans le régime d'assurance emploi, la Coalition revendique :
    a) un critère hybride d'admissibilité de 420 heures ou 12 semaines de travail, comportant au moins 14 heures ou des gains de 20 % du maximum des gains assurables (208,46 $ en 2020).
    b) 35 semaines de prestations dans le cas des trois types de prestations : compassion, soins d'un enfant gravement malade ou soins d'un adulte gravement malade ;
    c) la suppression de la semaine de carence ;
    d) une révision du supplément pour prestataires à faible revenu de façon à augmenter le montant et à tenir compte du revenu courant plutôt que du revenu de l'année précédente ou de l'année antérieure à celle-là ;
    e) le remplacement de la définition actuelle d'un enfant ou d'un adulte gravement malade par une définition qui autorise l'accès dans le cas d'une maladie chronique de la personne aidée et qui remplace le critère de « la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure » par « une situation de santé exigeant un accompagnement et un soutien intensif par un proche ».

28. La Coalition revendique :
    a) une révision des programmes de remboursement des frais assumés par une personne proche aidante ou une personne aidée afin d'assurer qu'ils soient adéquats et qu'ils soient accessibles à l'ensemble des personnes qui en ont besoin.
    b) de meilleures informations sur ces programmes.
    c) la conversion des crédits d'impôt pour personnes ayant une déficience grave et prolongée (Québec) ou pour personnes handicapées (fédéral) en crédits remboursables

ANNEXE 2 : ORGANISMES MEMBRES

- Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)
- Au bas de l'échelle
- Association des parents-étudiants de l'Université Laval (APÉtUL)
- Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
- Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
- Comité de soutien aux parents étudiants de l'UQAM (CSPE-UQAM)
- Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- Fédération autonome de l'enseignement (FAE)
- Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ)
- Fédération des femmes du Québec (FFQ)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)
- Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)
- Fédération québécoise des organismes communautaires Famille (FQOCF)
- Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal (RAANM)
- Regroupement des aidants naturels du Québec (RANQ)
- Regroupement Naissance-Renaissance (RNR)
- Relais-femmes
- Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec
- Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)
- Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)