

MARS 2025

# Familléduc

**SERVICES AUX  
FAMILLES**



# Table des matières

- 4 30 ans à tisser ensemble notre Québec Famille**  
Réseau pour un Québec Famille
- 6 Concilivi et l'importance de la conciliation famille-travail**  
Réseau pour un Québec Famille
- 10 Perreault & Associés : À l'avant-garde en matière de conciliation famille-travail**  
Anne-Marie Tremblay
- 12 Concilier proche aidance et travail: un défi à relever ensemble**  
Réseau pour un Québec Famille
- 16 « Papa est aussi bon que maman. »**  
Nouveaux pères
- 18 Les nouvelles mesures du RQAP : plus de flexibilité pour les familles**  
Conseil de gestion de l'assurance parentale
- 22 L'accès aux services pour les familles, une priorité!**  
Réseau pour un Québec Famille
- 24 Créer un Québec où toutes les familles s'épanouissent : une source de motivation**  
Réseau pour un Québec Famille
- 25 La famille au cœur de la société québécoise**  
FamillePointQuébec
- 26 La communication sociale : l'importance des technologies interactives pour toucher et sensibiliser**  
Emanuel St-Pierre
- 28 Comprendre la réalité des parents proches aidants pour mieux les soutenir**  
Observatoire des tout-petits
- 30 Un engagement collectif pour les familles du Québec : un écosystème déjà en action**  
Réseau pour un Québec Famille

## Rédaction

**Éditrice**  
Nathalie D'Amours

**Rédactrice en chef**  
Anne D. Mc Donald

## Production

**Correction**  
Jonathan Aubin

**Conception et réalisation graphique**  
Viva Design Inc.

**Impression**  
Deschamps Impression

**Photos et illustrations**  
Shutterstock

La revue **Famille** est produite par

**Famille**  
Point Québec

[www.famillepointquebec.com](http://www.famillepointquebec.com)

Les auteurs des articles publiés dans **Famille** conservent l'entière responsabilité de leurs opinions. Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Les articles peuvent être reproduits avec l'autorisation écrite de la rédaction du magazine.

Dépôt : Bibliothèque et archives nationales du Québec  
Dépôt : Bibliothèque et archives nationales du Canada  
ISSN 2562-1327 (Imprimé)  
ISSN 2562-1335 (En ligne)

# 6

## Concilivi et l'importance de la conciliation famille-travail



# 18

**Les nouvelles mesures du RQAP : plus de flexibilité pour les familles**

# 22

**L'accès aux services pour les familles, une priorité!**



## Éditorial

### L'importance du réseautage au service de la famille

FamillePointQuébec est un exemple d'organisation qui a su créer un réseau solide d'organismes issus de plusieurs milieux. Ce réseau incarne une force commune visant à faire reconnaître l'importance et la pertinence de l'action communautaire au service des familles, tout comme il soutient que la famille est un acteur clé de notre société.

Initialement constitué par des organismes nationaux, FamillePointQuébec s'est développé pour représenter une force commune, capable de faire reconnaître l'importance de l'action familiale et ses nombreuses pertinences.

Nous croyons que le réseautage est un élément fondamental dans le succès de tout organisme. Il permet à chaque membre de bénéficier de l'expérience et des connaissances des autres, tout en partageant les siennes. L'énergie collective est une force incroyable. En unissant nos efforts, nous pouvons accomplir de grandes choses.

Aujourd'hui, notre organisme met en lumière tous les organismes au service de la famille, qu'importe leur champ d'action ou le milieu dans lequel ils œuvrent. Ils jouent un rôle crucial dans la société en fournissant un soutien essentiel aux familles et en contribuant à leur bien-être. FamillePointQuébec travaille à mettre en lumière cette pertinence pour assurer un soutien continu à ces organismes.

Cette édition place donc toute la lumière sur le **Réseau pour un Québec Famille**. Il nous présente son histoire, ses objectifs présents et futurs, ses dossiers clés et ses partenariats. Nous vous invitons à découvrir toute la richesse de ses actions.

**Nathalie D'Amours,**  
gestionnaire de FamillePointQuébec



# 30 ans à tisser ensemble notre Québec Famille

Par Corinne Vachon Croteau, directrice générale  
Réseau pour un Québec Famille

## Connaissez-vous le Réseau pour un Québec Famille?

Le Réseau pour un Québec Famille (RPQF) est un organisme provincial d'influence, de concertation et de renforcement de capacités. Il est composé de réseaux, de regroupements et d'associations d'organismes de secteurs variés, préoccupés par le bien-être des familles. Sa mission est de favoriser l'implantation d'innovations, d'actions, de conditions, de mesures et de politiques, collectives ou organisationnelles, et d'y contribuer, en faveur de l'épanouissement, du bien-être et de la qualité de vie de tous les

membres de la famille. Afin d'y parvenir, il réalise des activités de mobilisation, de valorisation, de plaidoyer, de recherche-intervention et de soutien au changement de pratique. Il travaille en étroite collaboration avec ses 23 membres et des partenaires issus de secteurs variés et les familles elles-mêmes. Pour accomplir sa mission, le RPQF compte sur une équipe de 11 personnes mobilisées qui ont choisi de mettre leurs compétences au service des familles du Québec.

## Un peu d'histoire

Créé en 1989 sous le nom de Comité québécois de la Semaine nationale des

familles à la suite de la mobilisation d'acteurs de la société civile, l'organisme change de nom en 1995 pour devenir le Comité de la Semaine québécoise des familles. C'est lors de cette année marquante que sera célébrée la première édition de la Semaine québécoise des familles (SQF). Depuis ce temps, une tradition de mobilisation annuelle autour des enjeux familiaux s'est perpétuée et la SQF est célébrée partout au Québec!

En 2009, une nouvelle étape est franchie lorsque l'organisme devient officiellement le Réseau pour un Québec Famille, marquant ainsi la volonté des

membres d'agir au-delà de la SQF. Cette nouvelle identité permet d'élargir son champ d'action et de renforcer son influence auprès des décideurs et des partenaires engagés pour les familles.

Le Sommet de la Famille, organisé par le RPQF en 2018, a été un événement marquant rassemblant divers acteurs et experts pour broser un portrait des enjeux familiaux contemporains et proposer des solutions concrètes. Le bilan de ce Sommet est encore une référence utilisée aujourd'hui. Cette rencontre a permis de renforcer la position du Réseau comme un interlocuteur influent auprès des décideurs publics et a inspiré des initiatives visant à améliorer la qualité de vie des familles québécoises. Cet événement a également permis d'établir des priorités d'actions pour le RPQF. D'abord la conciliation famille-travail, menant à la création de l'initiative Concilivi, et ensuite l'accès aux services, dossier pour lequel des mesures se mettent en place.



## La Semaine québécoise des familles : 30 ans de mobilisation

Depuis trois décennies, la Semaine québécoise des familles constitue un moment phare pour souligner l'importance des familles et les défis qu'elles rencontrent. Cet événement annuel rassemble des partenaires issus de divers horizons pour sensibiliser la population et les décideurs aux réalités familiales.

En 2025, la SQF célèbre sa 30<sup>e</sup> édition sous le thème « **30 ans à tisser ensemble notre Québec Famille** », un jalon historique qui témoigne de la pertinence et de la nécessité de cette mobilisation. Ce thème met en avant l'importance des liens tissés entre les familles, les organismes, les employeurs, les décideurs et les

chercheurs pour bâtir une société plus solidaire et adaptée aux besoins évolutifs des familles.

Depuis 30 ans, la SQF reflète l'engagement sans faille des acteurs qui œuvrent à renforcer les maillages entre les familles et leur écosystème. Cette édition mettra en lumière le travail collaboratif qui permet d'améliorer l'accès aux services, de promouvoir des politiques publiques inclusives et de soutenir les familles dans leur quotidien.

Pour marquer cette 30<sup>e</sup> édition, en plus des activités organisées par les organismes, municipalités et bibliothèques de partout au Québec, le RPQF organisera un Forum national. Ce forum constitue un espace de dialogue et de collaboration réunissant tous les acteurs impliqués dans la vie des familles québécoises ou gravitant autour de celles-ci, de près ou de loin. Avec des activités de collaboration, des conférences et des ateliers, l'événement vise à renforcer la compréhension du rôle de chacun au sein de l'écosystème des familles et à accroître les capacités nécessaires pour atteindre cet objectif commun de soutenir les familles.

## La concertation, une force motrice

L'une des grandes forces du RPQF repose sur sa capacité à rassembler un large éventail d'acteurs qui proviennent de différents horizons et qui souhaitent contribuer à améliorer la qualité de vie des familles. En favorisant des espaces de discussion et de collaboration entre eux, tout au long de leur parcours, le RPQF agit comme un catalyseur d'idées et de solutions pour répondre aux défis contemporains des familles. Ce travail, parfois réalisé sous le radar du grand public, constitue un apport essentiel à la cohésion sociale.

Le Réseau poursuit son engagement en veillant à ce que la famille, des tout-petits aux aînés, soit reconnue comme

un pilier central de notre société. Il met en lumière l'importance de valoriser la contribution des familles et de leur assurer un soutien adéquat.

## Vers un avenir encore plus solidaire

Le RPQF mise sur l'intelligence collective ainsi que la mise en commun des expertises pour avoir un impact réel et structurant sur les conditions de vie des familles. Il privilégie aussi une approche appuyée sur la recherche et les savoirs expérientiels afin de consolider son apport aux divers enjeux dans lesquels il est investi. Il se présente dans une posture transversale au concept de famille et est complémentaire aux nombreuses forces vives de l'écosystème.

Le RPQF ne cesse d'innover pour bâtir un Québec où chaque famille peut s'épanouir. En renforçant son rôle de concertation, en poursuivant ses actions de plaidoyer et en valorisant les meilleures pratiques en matière de soutien aux familles, le Réseau entend continuer à jouer un rôle clé dans l'amélioration des conditions de vie des familles québécoises.

Avec une mission toujours aussi pertinente et une volonté de s'adapter aux réalités changeantes, le RPQF demeure un acteur essentiel pour promouvoir une vision inclusive et solidaire de la famille au Québec.



6200, boul. Taschereau, bureau 307  
Brossard (Québec) J4W 3J8  
450 812-9465  
[quebecfamille.org](http://quebecfamille.org) | [concilivi.com](http://concilivi.com)



# Conciliavi et l'importance de la conciliation famille-travail

Par Gabrielle Guoin, conseillère Sceau Concilivi  
Réseau pour un Québec Famille

Saviez-vous qu'il existe une certification qui permet de reconnaître les organisations qui offrent des mesures de conciliation famille-travail (CFT), et ce, dans le but d'assurer une meilleure qualité de vie à leurs employés ainsi qu'à l'ensemble des familles québécoises?

Il s'agit du Sceau Concilivi.

## Le commencement

Le Réseau pour un Québec Famille (RPQF) a organisé en 2018 le premier grand Sommet de la Famille, un événement réunissant 350 participants de partout au Québec et œuvrant auprès des familles. L'objectif du Sommet était de connaître les principaux enjeux et défis des familles québécoises afin d'élaborer des pistes de solution concrètes en vue d'améliorer le soutien global à l'égard des responsabilités parentales et familiales.

De ces discussions, partages d'expertise et séances de travail sont ressorties 78 recommandations, regroupées en 11 catégories distinctes. Parmi celles-ci figurait la conciliation famille-travail, avec un accent sur les actions suivantes :

- Identifier les meilleures pratiques en CFT et reconnaître les entreprises qui s'engagent à les appliquer en plus de leur offrir un programme d'accompagnement pour faciliter la mise en œuvre de ces mesures;
- Inciter les travailleurs à utiliser les mesures auxquelles ils ont droit;
- Mesurer annuellement l'évolution de l'implantation des mesures de CFT pour adapter ces actions aux besoins réels des familles;

- Favoriser la mise en place de mesures concrètes de CFT dans tous les milieux, notamment dans ceux majoritairement masculins afin de favoriser une parentalité plus égalitaire.

C'est à la suite de ces réflexions que l'initiative Concilivi a vu le jour en 2019. Grâce à cette initiative, le RPQF génère et diffuse des connaissances sur la CFT, mène des actions de plaidoyer et d'avis-conseil et mobilise les parties prenantes pour trouver des solutions, notamment avec des comités de travail. La démarche du Sceau Concilivi a pour objectif de sensibiliser les organisations à l'importance de leur contribution et au rôle qu'elles ont à jouer dans l'effort collectif au soutien des familles québécoises, ainsi qu'à renforcer leur capacité à mettre en place des mesures favorisant le bien-être de ces familles.

## La conciliation famille-travail, le conflit travail-famille et l'écosystème

La conciliation famille-travail vise à équilibrer les obligations familiales et professionnelles. Elle permet aux personnes exerçant des responsabilités envers un enfant ou un proche de les assumer tout en restant actives sur le marché du travail.

En effet, nous pouvons aisément constater que la sphère familiale et la sphère du travail se chevauchent. Il peut arriver qu'une rupture d'équilibre se produise entre les deux sphères, et donc que les responsabilités professionnelles interfèrent avec les responsabilités familiales. C'est ce que l'on appelle le conflit travail-famille

(Greenhaus et Beutell, 1985). Il ressort, selon le portrait Être parent au Québec en 2022, que le niveau de conflit des parents répondants est modéré, dans une proportion de 26,3 %, et élevé, dans une proportion de 18,6 %. Pour réduire ce conflit, l'ensemble de l'écosystème a un rôle à jouer. Que ce soit le gouvernement, avec ses lois, politiques et programmes; la collectivité, avec l'offre et l'accès à divers services; la famille directe et élargie, avec son soutien et son entraide; le milieu du travail, avec une offre de mesures et de conditions favorables à la conciliation famille-travail; et finalement le parent ou la personne proche aidante, avec son bagage, ses outils et ses ressources individuelles. Tous les acteurs de l'écosystème ont leur rôle à jouer et chacun peut contribuer à améliorer le bien-être et la qualité de vie des familles.

## Ce que fait concrètement Concilivi

Conciliavi s'adresse principalement à la « sphère travail » de l'écosystème et a pour mission de soutenir les employeurs dans la réflexion et le changement de pratiques liés à la conciliation famille-travail.

Nous offrons une démarche d'accompagnement et de sensibilisation qui permet :

- de sonder les employés afin de connaître leurs enjeux et besoins;
- d'élaborer, de bonifier et/ou d'officialiser les mesures de CFT offertes, en adéquation avec les enjeux et besoins nommés lors de la consultation;

- de prendre un engagement formel envers les employés à l'égard de leur équilibre de vie;
- de rédiger et de diffuser une charte de conciliation famille-travail répertoriant l'ensemble des mesures offertes qui soutiennent les responsabilités familiales.

Au terme de notre accompagnement, l'organisation se voit octroyer le Sceau Concilivi, qui vient attester ses bonnes pratiques et l'importance qu'elle accorde à ses employés et à leurs besoins. N'hésitez pas à parler de nous à la direction ou à l'équipe des ressources humaines de votre organisation si jamais vous souhaitez qu'elle amorce la démarche!

## Exemples de mesures de CFT

Nous classifions les mesures de conciliation famille-travail en quatre grandes catégories. Dans chacune de ces catégories, nous pouvons retrouver une multitude de petites ou de grandes mesures qui peuvent faire une différence, et ce, peu importe le secteur d'activité, la nature des opérations, la taille de l'organisation ou le budget disponible. Voici quelques exemples :

### 1. Aménagement du temps et du lieu de travail

- Offrir une flexibilité d'horaire, que ce soit pour l'heure de début et/ou de fin, la durée de la pause du dîner ou la reprise de temps lors d'une courte absence

- Diffuser l'horaire à l'avance afin d'augmenter la prévisibilité et de faciliter la gestion des obligations familiales

### 2. Congés pour responsabilités familiales

- Offrir de la flexibilité dans le choix des vacances et octroyer la priorité aux parents pour certaines semaines critiques (ex. : relâche ou rentrée scolaire)
- Permettre le fractionnement des banques de temps ou de congés pour offrir une plus grande flexibilité

### 3. Soutien aux employés et à leur famille

- Offrir un service de télémédecine ou un programme d'aide aux employés et à leur famille et rappeler les services offerts régulièrement
- Mettre à la disposition des employés un répertoire de ressources utiles pour la gestion de leurs enjeux ou du quotidien

### 4. Adaptabilité de l'organisation

- Positionner le droit à la déconnexion et le respect des périodes de repos
- Nommer son ouverture, en tant qu'employeur, à discuter des accommodements possibles lors de situations particulières, et à les évaluer

## Concilivi en chiffres

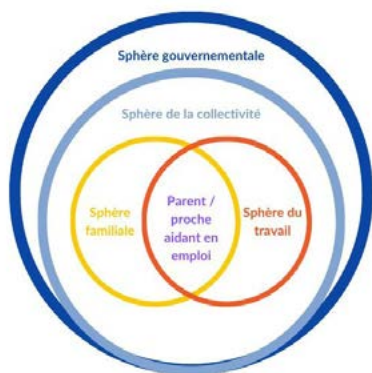
Depuis le lancement de l'initiative Concilivi, 276 organisations ont bénéficié de l'accompagnement, du

savoir-faire et de l'expertise en CFT de notre équipe. En tout, ce sont environ 21355 employés et membres de leur famille qui évoluent chez des employeurs attentifs à leurs enjeux et à leurs besoins en matière de CFT et qui bénéficient de mesures soutenantes et aidantes dans leur quotidien et leur réalité familiale. Les détenteurs du Sceau sont présents dans la presque totalité des régions administratives du Québec et représentent une grande diversité de secteurs d'activité. Si vous souhaitez en apprendre plus et découvrir qui sont les employeurs de choix, ouverts et conciliants, nous vous invitons à consulter notre répertoire de détenteurs du Sceau Concilivi.

## Activités et projets en cours

Outre l'accompagnement dans la démarche d'obtention du Sceau, Concilivi réalise également, en collaboration avec Léger, des sondages annuels auprès des employeurs et des employés afin de prendre le pouls des enjeux et de la réalité de chacun. Nous avons également élaboré des partenariats avec des chercheurs universitaires afin d'étoffer nos connaissances et notre expertise. Finalement, nous avons trois projets majeurs de recherche-action qui sont en cours et qui comportent un comité de pilotage constitué d'experts du domaine, une revue de littérature, de la formation, une communauté de pratique ainsi que de l'accompagnement en vue de l'obtention du Sceau.

Modèle écosystémique de la conciliation famille-travail



## Données probantes

Afin d'appuyer nos propos ainsi que l'importance à accorder à la conciliation famille-travail, voici quelques données issues de notre dernier sondage, réalisé auprès de 3 000 travailleurs et travailleuses québécois(es), étant soit parents ou proches aidant(s).

### Concilier famille et travail

43 % des travailleurs (-euses) indiquent qu'il est **difficile** de concilier famille et travail, une hausse de 10 points de pourcentage depuis 2022

- Cette proportion est plus élevée chez :
- Les **proches aidant(e)s** (PA) qui sont aussi parents (53 %), contre 37 % pour les PA sans enfant
  - Les **mères** (48 %), de même que les femmes PA (48 %)
  - Les **parents d'enfants âgés de 0 à 5 ans** (48 %)
  - Les personnes **nées à l'extérieur du Canada** (54 %), une proportion qui grimpe à 62 % chez celles qui sont PA



1. Consultation sectorielle dans le secteur manufacturier
2. Consultation sectorielle dans le secteur du commerce de détail
3. Conciliation famille-travail en contexte de proche aidance dans le but de favoriser le maintien en emploi des personnes vivant cette réalité

L'objectif principal de ces projets est la sensibilisation et la mise en œuvre de mesures de CFT adaptées à la réalité particulière du secteur et aux besoins des employés, en s'appuyant sur des travaux d'identification des solutions, des freins et des leviers pour ainsi renforcer les capacités des organisations dans leur secteur. Il est à noter que nous aurons également un nouveau projet de même nature qui débutera à l'automne 2025 et qui portera sur la conciliation famille-travail et la grand-parentalité.

## Données probantes

Afin d'appuyer nos propos ainsi que l'importance à accorder à la conciliation famille-travail, voici quelques données issues de notre dernier sondage, réalisé auprès de plus de 3 000 travailleuses et travailleurs québécois, qui sont parents ou proches aidants.

## Conclusion

L'adage dit qu'il faut un village pour élever un enfant. Cela n'a jamais été aussi vrai que présentement pour les parents et les personnes proches



Gabrielle Gouin et Alison Herreras, conseillères Sceau Concilivi, lors d'un salon RH

aidantes sur le marché du travail. Pour nous, le village fait référence à l'ensemble de l'écosystème, qui est essentiel au bien-être et à la qualité de vie des familles. La CFT est l'affaire de tous, et chacun a un rôle important à jouer. Pour aspirer à un bel équilibre de vie et à l'égalité dans le partage des responsabilités, nous souhaitons que tous, hommes et femmes, puissent se prévaloir de mesures de conciliation famille-travail afin de faciliter et d'alléger leur quotidien et de favoriser leur bien-être global ainsi que celui de leur famille et de leurs proches. Nous en faisons notre priorité!

Pour aller plus loin :

- Réseau pour un Québec Famille
- Concilivi
- Répertoire de ressources en CFT
- Statistiques employés et employeurs
- Ressources en proche aidance
- Webinaires en rediffusion
- Portraits de l'enquête Être parent au Québec en 2022
- Semaine québécoise des familles

## Bibliographie

- Chrétien, L. (2006). « La conciliation travail-famille dans les MRC de Bellechasse, Lévis et Lotbinière », *Regards sur le travail*, vol. 3, n° 2, p. 13-16.
- Lavoie, A. et A. Auger (2023). *Être parent au Québec en 2022 : un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, Institut de la statistique du Québec.
- Greenhaus, J. H. et N. J. Beutell (1985). « Sources of Conflict Between Work and Family Roles », *Academy of Management Review*, vol. 10, n° 1, p. 76-88.
- Concilivi (2024). *Sondage auprès des travailleur(-euse)s du Québec*, Réseau pour un Québec Famille.



6200, boul. Taschereau, bureau 307  
Brossard (Québec) J4W 3J8  
450 812-9465  
[quebecfamille.org](http://quebecfamille.org) | [concilivi.com](http://concilivi.com)

### Une source de stress



La CFT est une **source de stress importante** pour **59 %** des travailleur(-euse)s ayant des responsabilités familiales

Cette proportion est plus élevée chez celles et ceux :

- ayant des enfants de 0 à 5 ans (64 %)
- étant à la fois proches aidants et parents (66 %)

### Connaissance, formalisation et adéquation des mesures de CFT



s'estiment bien informé(e)s des mesures facilitant la CFT dans le cadre de leur emploi



des employé(e)s considèrent qu'il est important que les mesures soient formalisées



des répondant(e)s estiment que les mesures offertes répondent suffisamment à leurs besoins

### Effets positifs de la prise en compte des besoins de CFT par l'employeur

Impact important sur :



... la **satisfaction** au travail



... la **motivation** au travail



... la **propension à rester plus longtemps** à l'emploi



... la **perception générale de leur employeur**

# Perreault & Associés : à l'avant-garde en matière de conciliation famille-travail

Par Anne-Marie Tremblay, journaliste indépendante  
Collaboration spéciale

Perreault & Associés a été la première entreprise à recevoir le Sceau Concilivi, en 2019. Pour cette firme offrant des services-conseils en ressources humaines, la conciliation entre la vie familiale, personnelle et professionnelle est profondément ancrée dans ses valeurs, influençant le quotidien de son équipe. Témoignages.

Lorsque Carine Fortin cherchait un emploi, le fait de pouvoir conserver un équilibre entre son travail et sa vie personnelle a pesé lourd dans la balance. Analyste en rémunération globale et équité salariale depuis 2023 chez Perreault & Associés, elle a vite découvert tout l'intérêt de travailler pour cette firme 100 % virtuelle comptant une dizaine de personnes.

« Dans mon poste précédent, je trouvais que mon emploi prenait beaucoup de place et j'étais souvent sollicitée en dehors des heures de travail, explique-t-elle. J'avais envie de profiter de la vie, d'avoir des moments pour faire du sport, peindre ou lire. Je cherchais donc un meilleur équilibre, mais aussi la tranquillité d'esprit. » Des questions comme la déconnexion ont été abordées dès son entrevue d'embauche, se rappelle-t-elle, ce qui a beaucoup influencé son choix.

Et elle n'est pas la seule à avoir été attirée par cet engagement envers la conciliation, témoigne Alexandre Dumouchel, directeur de compte, partenaire-conseil RH et chef de pratique en rémunération. « J'ai eu l'occasion de goûter au télétravail pendant la pandémie, ce qui a beaucoup plu à toute la famille, dont mon aînée.

Elle était très contente que je puisse l'amener à l'école le matin et que je sois à la maison quand elle revenait le soir. Elle a d'ailleurs poussé fort pour que je choisisse Perreault & Associés », se rappelle-t-il.

À l'embauche de la firme depuis un peu plus d'un an, il apprécie particulièrement la flexibilité d'horaire que lui offre son employeur. En effet, si tous les employés doivent assurer une réponse adéquate à leurs clients à l'intérieur d'un délai prescrit, ils peuvent prendre des moments dans la semaine pour dîner plus longtemps, se rendre à un rendez-vous médical ou aller voir le spectacle de début d'année de leur enfant ou de leur petit-enfant. Nul besoin de demander une permission pour s'absenter : il suffit de prévenir ses collègues.

En plus de faciliter sa vie familiale, ces conditions de travail lui permettent aussi de pratiquer ses activités personnelles, explique Alexandre Dumouchel. « Cela me donne l'occasion de courir sur l'heure du midi, donne-t-il en exemple. De plus, comme je n'ai pas besoin de me déplacer pour revenir du bureau, je peux aussi passer du temps avec ma famille avant mes activités sportives en soirée. Bref, cela me permet donc d'avoir du temps professionnel, familial et personnel, ce qui est primordial pour moi. »

## L'autonomie et la confiance à l'avant-plan

« L'organisation mise vraiment sur la flexibilité, l'autonomie et la confiance qui vient avec cela. Et pour moi, cela



a une plus grande valeur qu'un salaire plus élevé », renchérit Caroline Henri, directrice, communications et gestion administrative. Maman de trois enfants, elle fait partie de l'équipe de Perreault & Associés depuis 18 ans. « La fondatrice de la firme, Manon Perreault, a bâti son entreprise alors qu'elle était maman monoparentale. C'est pourquoi ce souci d'offrir de la latitude à son équipe pour que chaque personne puisse composer avec toutes ses responsabilités et avoir du temps pour elle a toujours fait partie de l'ADN de l'entreprise. »

Ainsi, chaque employé est libre d'organiser son horaire en fonction de ses obligations professionnelles et personnelles, en répondant bien sûr à ses engagements auprès de ses clients. Une souplesse qui permet de s'adapter à la réalité de chacun. « Nous avons ajusté la charge de travail de l'une de nos employées qui souhaitait se



diriger vers la retraite dans un horizon de 5 à 7 ans. D'autres ont pu bénéficier d'horaires allégés pour enseigner au cégep ou à l'université », donne en exemple Caroline Henri.

En plus d'offrir des congés pour les obligations familiales ou personnelles, l'entreprise a aussi adopté une politique de déconnexion. Ainsi, tout le monde s'engage à respecter les moments de pause de leurs collègues – soirs, fins de semaine, congés, vacances, etc. Les lundis et les vendredis matin sont réservés aux rencontres d'équipe pour que les employés puissent organiser le reste de leur temps à leur guise.

L'entreprise a aussi instauré des « périodes bleues », soit des moments qu'il est possible de bloquer dans son horaire pour se concentrer sur des mandats demandant plusieurs heures de concentration. « Nous avons remarqué que les analystes,

entre autres, avaient tendance à travailler certains mandats le soir ou la fin de semaine, car il y avait moins de sollicitation externe pendant cette période », explique-t-elle.

### **La flexibilité : un mode de gestion**

« Je pense que ce qui nous distingue, c'est que ces valeurs sont intégrées dans toutes les fonctions de l'entreprise, soutient Alexandre Dumouchel. Cela signifie que la flexibilité, on la nourrit, on la soigne et on la protège dans l'ensemble de nos processus de gestion, que ce soit dans l'identification des budgets ou des cibles annuelles. Cela fait aussi partie des discussions autour du cheminement de carrière. »

Une souplesse qui s'incarne aussi au quotidien, alors que la direction et les membres de l'équipe discutent régulièrement de sujets comme la

déconnexion et s'échangent même des trucs en réunion pour mieux préserver ces limites. « Sur Teams, plusieurs personnes vont témoigner des avantages de la conciliation, qui leur permet de se rendre au chalet pour travailler ou de finir plus tôt pour skier, et publient des photos », souligne Alexandre Dumouchel. Comme tout le monde, gestionnaires comme employés, partage ce genre de moments, cela fait une grande différence selon lui. « Entre savoir qu'on peut concilier vie personnelle et travail et se sentir à l'aise de le faire, il y a toute une différence. Ici, on sent que c'est possible sans être jugé! »

Pas étonnant que, cinq ans après l'adoption du Sceau Concilivi, tous les employés de Perreault & Associés estiment que leur employeur fait montre d'ouverture quant à la conciliation famille-travail et qu'une majorité d'entre eux se sent soutenue en ce sens, selon un sondage mené auprès d'eux. « Le fait que Perreault & Associés avait obtenu le Sceau Concilivi a fait une réelle différence dans mon choix, note Carine Fortin. Pour moi, c'est une preuve que cet engagement est réel, que ce ne sont pas que des paroles en l'air. » Une décision qu'elle ne regrette pas du tout, au contraire.

Perreault & Associés a bénéficié du suivi de l'équipe de Concilivi, ce qui lui a permis de sonder ses employés sur leurs besoins, de répertorier les mesures déjà en place et d'instaurer une charte de conciliation famille-travail.



**Perreault & Associés**

Humainement stratégique

1 866 472-1601 |  
serviceclient@perreaultassocies.com  
[perreaultassocies.com](http://perreaultassocies.com)

# Concilier proche aidance et travail : un défi à relever ensemble

Par Maude Viger-Meilleur, chargée de projet Concilivi en conciliation proche aidance-travail  
Réseau pour un Québec Famille

Les personnes proches aidantes (PPA) jouent un rôle essentiel dans notre société en soutenant un proche en situation d'incapacité. Toutefois, concilier cet engagement avec un emploi représente un défi quotidien pour des milliers de travailleuses et travailleurs. Souvent invisibles dans les milieux professionnels, ces personnes jonglent entre exigences professionnelles et responsabilités familiales, parfois au prix de leur propre bien-être. Pourtant, leur réalité mérite d'être mieux reconnue et soutenue. Quels obstacles rencontrent-elles au travail, et comment peut-on les aider à mieux concilier leurs rôles?

## Qu'est-ce qu'une personne proche aidante?

Une personne proche aidante (PPA) apporte du soutien à un membre de son entourage présentant une incapacité temporaire ou permanente de nature physique, psychologique, psychosociale ou autre. Le soutien offert est continu ou occasionnel, à court ou à long terme, et est fourni à titre non professionnel, de manière libre, éclairée et révocable (*Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes*, c. R-1.1, art. 2).

**35 %** des adultes du Québec sont proches aidants (L'Appui proches aidants, 2022)

**57 %** des personnes proches aidantes occupent un emploi (L'Appui proches aidants, 2022)

## Conciliation proche aidance-travail : les défis

Les PPA proviennent de tous horizons et exercent diverses professions. Si leur engagement découle souvent de l'amour et du sens du devoir, il s'accompagne néanmoins de défis considérables. L'imprévisibilité de l'évolution de l'état de la personne aidée, de ses besoins et de ses demandes rend la planification difficile. Cette incertitude génère des défis importants dans la gestion du temps, la PPA devant constamment jongler entre son rôle de proche aidant et ses responsabilités professionnelles et ses autres responsabilités familiales.

Cette situation crée un conflit entre les rôles du travail et de la proche aidance, engendrant du stress et de la culpabilité. La PPA peut se sentir coupable envers la personne qu'elle soutient, mais aussi envers son employeur, ses collègues ou son gestionnaire, surtout si le soutien de

l'employeur est insuffisant ou si la culture organisationnelle ne favorise pas la conciliation. L'absence de soutien ou de compréhension de la part de l'environnement de travail peut aggraver cette pression et amplifier les difficultés vécues.

En manque de temps et de moyens, la PPA finit par ressentir un épuisement physique et mental. Ce sentiment est d'autant plus fort lorsque la PPA ne cherche pas de soutien, que ce soit pour l'aider dans son rôle professionnel ou pour l'accompagner dans ses responsabilités de proche aidante. Beaucoup de PPA, par habitude, attendent d'être épuisées avant de demander de l'aide, préférant donner sans rien attendre en retour. Cette tendance à ignorer ses propres besoins au profit des autres peut mener à un épuisement progressif et invisible.

**47 %** des PPA indiquent qu'il est difficile de concilier travail et famille (Concilivi, 2024)

**61 %** des PPA indiquent que la conciliation famille-travail est une source de stress importante (Concilivi, 2024)



## Pourquoi est-il si difficile de parler de proche aidant au travail?

### 1. S'auto-identifier comme proche aidant : un premier obstacle

De nombreuses PPA ont du mal à se reconnaître comme personnes proches aidantes, ce qui retarde leur accès au soutien. Les liens affectifs avec la personne aidée et la normalisation de l'aide familiale rendent ce processus complexe. Sans cette reconnaissance, elles minimisent leurs besoins et s'épuisent en tentant de tout gérer seules.

### 2. La stigmatisation : un frein à la divulgation

La peur d'être perçues comme moins engagées freine les PPA dans la divulgation de leur rôle. Elles craignent des impacts négatifs sur leur carrière et évitent de demander du soutien. Ce silence accentue leur isolement, rendant la conciliation encore plus difficile.

### 3. La négociation individuelle des mesures : un stress supplémentaire

Demander des aménagements au travail est un processus inégal et stressant. La relation avec le supérieur et le statut professionnel influence l'accès aux mesures. L'absence de cadre clair rend ces demandes incertaines et temporaires, renforçant la pression sur les PPA.

**38 %** des PPA évitent de révéler leur rôle par crainte de jugement ou de perte d'avancement au travail

**36 %** des PPA ne sentent pas que leur réalité de proche aidant est comprise et reconnue par leur employeur

Le travail, un espace pour s'accomplir autrement

Travailler ne permet pas seulement d'éviter la précarisation financière; cela peut aussi offrir un répit aux PPA, surtout lorsque la situation de proche aidant n'est pas trop intense et que l'emploi est source de satisfaction.

Le travail peut alors représenter une source de valorisation qui permet de briser l'isolement et de continuer à évoluer dans un autre rôle que celui de proche aidant. Cela peut ainsi offrir une forme de soutien en dehors des responsabilités liées à la famille et contribuer à un mieux-être général.

Un écosystème de soutien essentiel

Les PPA ne peuvent assumer seules le poids de leur conciliation. Leur bien-être repose sur un écosystème de soutien comprenant leur milieu de travail (employeurs, gestionnaires, collègues), leur famille, les services communautaires et les politiques publiques. Chacune de ces parties prenantes a un rôle à jouer pour favoriser un meilleur équilibre.

## Comment soutenir la conciliation proche aidant-travail?

Créer un environnement de travail inclusif et bienveillant passe par l'engagement de plusieurs acteurs. Voici quelques pistes d'action selon les rôles de chacun.

### Le rôle des collègues : un soutien au quotidien

Les collègues peuvent offrir un appui précieux aux PPA, en contribuant à alléger leur charge mentale et en favorisant leur bien-être au travail.

- **Offrir une écoute active et empathique**

Être à l'écoute, sans jugement, permet aux PPA d'exprimer leurs préoccupations et de se sentir soutenues. Un simple geste de compréhension peut faire une grande différence.

- **Respecter la vie privée**

Aborder la question de la proche aidance avec discrétion et respect, sans pression ni intrusion, est essentiel.

- **Faciliter l'adaptation au travail**

Si un collègue PPA bénéficie d'aménagements (ex. : horaires flexibles, pauses supplémentaires), offrir du soutien et collaborer à une répartition équitable des tâches permet une meilleure conciliation.

- **Favoriser un environnement inclusif**

Encourager une culture de bienveillance où la conciliation proche aidant-travail est reconnue et valorisée contribue à réduire la stigmatisation et à normaliser le dialogue sur ces réalités.





## Le rôle des gestionnaires : accompagner et adapter

Les gestionnaires jouent un rôle clé dans la mise en place de conditions de travail favorables aux PPA.

- **Adopter une écoute proactive**  
Créer un climat de confiance pour mieux comprendre et anticiper les besoins des PPA.
- **Communiquer clairement les mesures de soutien**  
S'assurer que les PPA connaissent les mesures de conciliation disponibles et simplifier leur accès.
- **Planifier et anticiper les ajustements**  
Prévoir des solutions adaptées comme la mise en place d'un plan de contingence pour minimiser l'impact des absences ou des besoins d'aménagement.

## • Encourager une approche inclusive

Légitimer la conciliation proche aideance-travail et veiller à l'absence de discrimination.

## Le rôle des employeurs : structurer et formaliser

Les employeurs ont la responsabilité de s'engager en faveur de la conciliation proche aideance-travail et d'intégrer celle-ci dans leurs politiques et pratiques organisationnelles.

- **Établir une politique officielle**  
Formaliser les mesures de soutien pour en assurer la pérennité et l'accessibilité.
- **Encourager et légitimer l'utilisation des mesures**  
Communiquer clairement sur les ressources offertes pour réduire les freins et la peur du jugement.

Découvrez des ressources adaptées pour formaliser des mesures de conciliation famille-travail qui incluent des responsabilités de proche aideance sur [www.concilivi.com](http://www.concilivi.com) ainsi que sur l'article en version web du *Familléduc* qui présentera différents liens pouvant vous aider au [famillepointquebec.com](http://famillepointquebec.com) - Publications - Familléduc



6200, boul. Taschereau, bureau 307  
Brossard (Québec) J4W 3J8  
450 812-9465  
[quebecfamille.org](http://quebecfamille.org) | [concilivi.com](http://concilivi.com)

# « Papa est aussi bon que maman »

Samuel Tremblay et Maxime Pearson, cofondateurs  
Nouveaux pères

Six petits mots. Une phrase toute simple. Une affirmation en apparence banale, mais qui synthétise bien l'esprit de la démarche de Nouveaux pères, créé en 2018, et de notre essai *Papa, lève-toi!* paru aux Éditions Saint-Jean et adapté en format audio pour la plateforme OHdio de Radio-Canada.

« Papa est aussi bon que maman. » Ni meilleur ni pire. Juste aussi bon. En 2025, c'est une idée qui devrait aller de soi au Québec, société la plus égalitaire en Amérique du Nord, fière de ses politiques familiales et de son généreux programme de congés parentaux.

Et pourtant, chaque fois que nous employons la formule, elle fait réagir. Elle provoque tantôt les rires ou les sourires. Elle génère tantôt des applaudissements bien sentis. Elle suscite parfois les objections et les débats. Toutes des réactions qui confirment une chose : nous vivons encore dans une société où le père représente, aux yeux de plusieurs, le deuxième parent.

## Des progrès qui rendent fiers

Soyons clairs : lorsque nous regardons l'incroyable transformation subie par notre modèle familial au cours des dernières décennies, nous avons de nombreuses raisons de célébrer. Les nouveaux pères du Québec sont plus investis dans leur vie familiale qu'aucune génération ne l'a été avant eux.

Il y a 15 ans, seulement 20 % des pères québécois osaient prendre un congé de paternité. Nous sommes maintenant plus de 80 % à le faire, un sommet au pays. L'époque du père pourvoyeur – cette simple figure d'autorité incapable de changer une couche – est définitivement révolue.

Les papas qui nous entourent sont impliqués dans toutes les étapes du développement de leurs enfants, de la pouponnière à la collation des grades. Ils sont des joueurs de premier trio au sein de leur équipe parentale.

En parallèle, sans délaisser leurs obligations à la maison, les mères ont pris leur place sur le marché du travail, notamment grâce à la création des services de garde éducatifs à l'enfance à la fin des années 1990. En à peine 25 ans, le taux d'emploi des Québécoises est passé de 65 % à environ 85 %, une hausse aussi rapide qu'exceptionnelle. Le Québec est aujourd'hui le deuxième endroit au monde où les femmes intègrent le mieux le marché du travail et même LA nation où l'écart entre les hommes et les femmes est le plus petit à cet égard. De quoi se bomber le torse et brandir fièrement son fleurdélisé!

## Déséquilibre et double standard

Qu'à cela ne tienne, nous n'avons pas franchi le fil d'arrivée. La grande marche vers l'égalité n'est pas terminée. Malgré ces progrès remarquables qui font du Québec une société à l'avant-garde, il faut l'admettre : un déséquilibre tenace persiste entre les responsabilités familiales assumées par les mères et les pères. Et un écart aussi important – sinon plus! – demeure quant aux attentes et aux perceptions que la société entretient à l'égard des unes et des autres.

Lorsqu'il est question de parentalité, la règle du « deux poids, deux mesures » s'applique encore. Nous considérons toujours comme normales des mères qui font des choses exceptionnelles, et comme exceptionnels des pères qui font des choses tout à fait normales. Question de gagner du temps, on ne



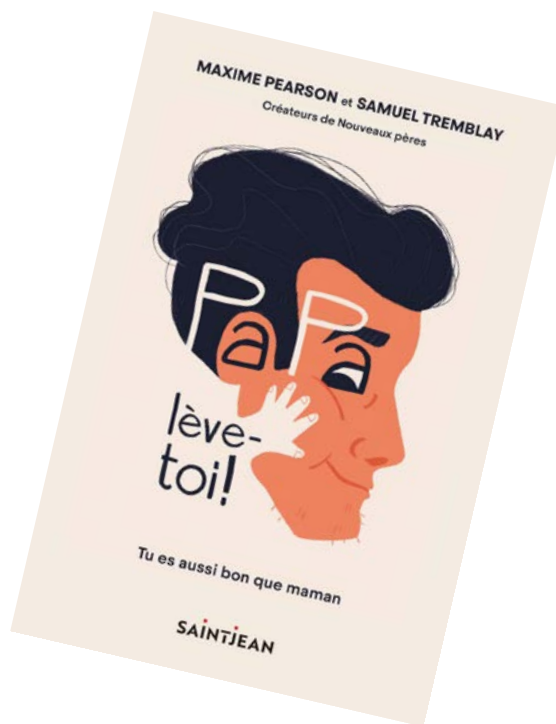


vous exposera pas ici tous les impacts de ce déséquilibre et de ce double standard sur les femmes. Bien des livres ont déjà été publiés sur le sujet. (La charge mentale, ça vous dit quelque chose?)

Mais qu'en est-il des pères? *A priori*, la situation peut venir avec certains avantages, à commencer par celui de pouvoir surpasser les attentes aisément. (Vive la reconnaissance facile !) Or, elle vient également avec un risque : se laisser convaincre que nous sommes moins bons. Finir par croire que nous sommes condamnés à jouer les seconds violons... jusqu'à ce que nos enfants aient l'âge de conduire un « char ». Que maman sait nécessairement mieux faire que nous. Parce qu'elle est une maman et nous, « seulement » un papa. Que nous sommes, fondamentalement, « l'autre parent ». Et, ce faisant, se contenter d'un rôle de passager dans le projet le plus important d'une vie : la famille.

### **Casser le moule, ensemble**

Il ne tient d'abord qu'à nous, les pères, de casser ce moule dans lequel la



société veut parfois nous enfermer. Il ne tient qu'à nous de prendre notre place. D'assumer notre juste part des responsabilités familiales. De revoir notre relation parfois déséquilibrée avec le travail. De nous impliquer dans toutes les sphères de la vie de nos enfants. De défier les conventions et les stéréotypes. D'être des pères engagés, aimants, présents et à l'écoute.

La marche vers l'égalité a d'abord et avant tout été menée, jusqu'ici, par les femmes. Notre tour est sans doute venu d'assumer davantage de leadership pour parcourir le reste du chemin à leurs côtés. Pour elles, pour nos enfants, mais aussi pour nous. Parce que les pères ont tout à gagner à construire un modèle familial plus égalitaire, dans lequel ils peuvent jouir pleinement du bonheur d'être papa.

Cela dit, casser le moule traditionnel est aussi une responsabilité collective. Tous les petits gestes comptent. Une éducatrice ou une enseignante qui se tourne vers papa, autant que maman, lorsqu'un enjeu surgit avec son enfant. Un employeur conciliant lorsqu'un père s'absente du travail pour se rendre aux rendez-vous médicaux de ses enfants. Une mère qui fait confiance à

son conjoint et accepte ses façons de faire différentes. Des chums de gars qui, autour d'une bière, parlent avec ouverture de leur vie familiale et de leur rôle de père. Toutes les personnes qui gravitent autour des jeunes familles peuvent faire une différence.

### **Une façon d'aborder la parentalité**

« Papa est aussi bon que maman. » Six petits mots. Une phrase toute simple. Une idée qui se résume à ceci : au-delà de trois fonctions biologiques essentielles – porter un enfant, accoucher, allaiter –, les femmes n'ont aucune compétence spécifique relative aux enfants qui soit inaccessible aux hommes.

C'est une mentalité, une façon d'aborder la parentalité, une posture. Une posture que nous avons tous le pouvoir d'adopter. Nous, les pères. Et toutes celles et tous ceux qui nous entourent.

Six petits mots... qui ont le pouvoir de changer la société dans laquelle nos enfants grandiront...

info@nouveauxperes.com  
nouveauxperes.com

# Les nouvelles mesures du RQAP : plus de flexibilité pour les familles

Par le Conseil de gestion de l'assurance parentale

Accueillir un enfant change une vie. Entre les préparatifs avant sa venue, l'adaptation à une nouvelle routine et la découverte de son rôle de parent, cette période est aussi exaltante qu'intense. Dans ce tourbillon de changements, une question se pose rapidement : est-il possible de prendre un précieux temps de pause avec son enfant sans compromettre sa sécurité financière?

C'est là qu'intervient le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Conçu pour soutenir les familles à l'arrivée d'un enfant, il offre aux parents un remplacement de revenu pendant une grossesse ainsi qu'à la suite d'une naissance, d'une adoption ou d'un projet de grossesse pour autrui.

*« Depuis sa création, **1,4 million de naissances** ont été couvertes par le **RQAP**. »*

Le RQAP est un pilier de la politique familiale du Québec. Il incarne un choix de société en faveur de la conciliation famille-travail.

Depuis sa création en 2006, il a versé des prestations pour 1,4 million de naissances, ce qui représente plus de 35 milliards de dollars. Au total, il a assuré la sécurité financière de 9 familles sur 10 pour que les nouveaux parents puissent se consacrer à leur enfant pendant ses premiers mois de vie.

Le RQAP évolue constamment pour demeurer en adéquation avec les besoins des familles, mais également des employeurs. D'ailleurs, en 2020, plusieurs nouvelles mesures sont entrées en vigueur. Parmi celles-ci, trois mesures phares se distinguent particulièrement : l'ajout d'un incitatif au partage des prestations parentales, la prolongation de la période pendant laquelle les prestations peuvent être prises et la possibilité accrue de cumuler un revenu de travail tout en recevant des prestations. Ces trois nouvelles mesures offrent aux parents encore plus de flexibilité pour concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

## Des semaines de prestations partageables additionnelles

Dans son éventail de prestations, le RQAP prévoit des prestations de maternité, des prestations de paternité et des prestations parentales. Historiquement, ces dernières ont toujours été davantage utilisées par les mères. Cette répartition inégale repose souvent sur une perception dite traditionnelle, selon laquelle la mère doit demeurer à la maison pour assumer les soins à l'enfant, tandis que le père doit retourner au travail.

Le nouvel incitatif au partage vise à faire évoluer cette perception en

offrant aux parents qui partagent plus équitablement le congé parental des semaines de prestations additionnelles. Plus précisément, 4 semaines de prestations parentales additionnelles (3 au régime particulier) sont offertes lorsque 8 semaines (6 au régime particulier) de prestations partageables ont été versées à chaque parent.

*« **Partager le congé parental nous a permis d'obtenir des semaines de prestations additionnelles du RQAP.** »*

Au-delà de l'ajout de semaines de prestations, le partage du congé parental apporte de nombreux avantages pour toute la famille. Par exemple, il est bien documenté dans la littérature scientifique que la présence active du père dans les premiers mois de vie, tout comme celle de la mère, favorise grandement le développement de l'enfant. Toutefois, ces bienfaits ne s'arrêtent pas là.

De récentes études démontrent qu'une présence accrue du père améliore par le fait même la qualité de vie de la mère. Plus précisément, lorsque les pères prennent le congé parental ou une partie de celui-ci, ils s'investissent davantage dans les soins de l'enfant et dans les responsabilités familiales. Cette aide contribue à



diminuer grandement la charge de la mère. Il est également intéressant de constater que cet engagement ne se limite pas à la durée du congé. Les recherches démontrent que plus cet investissement se produit tôt, plus il y a de chances qu'il soit maintenu, contribuant ainsi à un partage plus équilibré des responsabilités familiales sur le long terme.

Partager le congé parental présente également des avantages professionnels pour la mère. En effet, lorsque le père demeure à la maison pour s'occuper de l'enfant, la mère peut reprendre ses activités plus rapidement et poursuivre son développement de carrière. Cet avantage renforce sa sécurité financière et contribue à réduire les inégalités de genre.

Les pères ne sont pas laissés pour compte dans cette situation. Au contraire, depuis la création du RQAP en 2006, ils sont de plus en plus nombreux à vouloir profiter des prestations

parentales et à s'impliquer activement auprès de leur enfant. En 2022, 74 % des pères québécois s'impliquaient à l'arrivée d'un enfant, comparativement à 30 % pour le reste du Canada<sup>1</sup>. Cette donnée témoigne d'un véritable changement de norme, où les pères occupent un rôle de plus en plus actif dans les premières étapes de la vie de leur enfant.

En résumé, l'incitatif au partage des prestations parentales ne profite pas uniquement à l'enfant. Il permet également aux deux parents de s'épanouir à la fois dans leur rôle parental et dans leur rôle professionnel, tout en bénéficiant d'un soutien financier.


### **La prolongation de la période de prestations**

Auparavant, après l'arrivée de leur enfant, les parents disposaient d'une période de 12 mois pour utiliser leurs prestations parentales. Avec l'extension

de la période pendant laquelle les prestations peuvent être prises, ils ont maintenant la possibilité de répartir leurs prestations sur 18 mois.

Cette flexibilité se traduit par une meilleure qualité de vie pour les parents qui peuvent, avec l'accord de l'employeur, fractionner ou moduler leurs semaines de prestations parentales en fonction de leurs contraintes familiales et professionnelles. En d'autres termes, cette flexibilité leur permet d'insérer des périodes de travail dans leur congé tout en conservant leurs prestations.

Cette souplesse est particulièrement avantageuse pour les parents dont les métiers comportent des périodes de pointe ou des horaires atypiques, puisqu'elle leur offre la possibilité d'ajuster leur présence au travail sans renoncer aux semaines de prestations auxquelles ils ont droit.



« Le RQAP m'a permis d'avoir **plus de temps** avec mes enfants et d'assister à **toutes les premières fois.** »

« Avec le RQAP, c'est tout à fait possible de devenir maman et de maintenir sa situation financière. »

La prolongation de la période pendant laquelle les prestations peuvent être prises permet ainsi aux parents de mieux équilibrer leur vie familiale et professionnelle. Plutôt que d'interrompre complètement leurs activités, ils peuvent maintenir un engagement professionnel tout en recevant leurs prestations. Cette souplesse leur offre la possibilité d'adapter leur rythme de travail selon leurs besoins, tout en restant pleinement présents pour leur enfant.

### La possibilité de cumuler un revenu de travail et les prestations

Les parents qui le désirent peuvent gagner un revenu de travail tout en recevant des prestations du RQAP. Ils doivent toutefois s'assurer que leurs revenus totaux ne dépassent pas 100 % de leur revenu hebdomadaire moyen assurable pour ne pas être pénalisés.

La possibilité accrue de cumuler un revenu de travail en plus des prestations a été mise en place pour permettre aux parents de demeurer actifs sur le marché du travail sans compromettre leur congé parental. Avec l'accord de l'employeur, les parents peuvent déterminer différentes modalités. Par exemple, ils peuvent travailler quelques heures par semaine, effectuer un retour progressif ou encore assurer une présence ponctuelle en fonction des besoins de leur emploi.

Cette nouvelle mesure permet aux parents de préserver leur stabilité financière. Elle a été mise en place pour offrir un soutien supplémentaire aux familles, tout en facilitant une transition progressive vers le retour au travail.

### De nouvelles mesures aux nombreux bienfaits

Depuis leur introduction, les nouvelles mesures du RQAP continuent de gagner en popularité, ce qui témoigne de leur



pertinence. L'incitatif au partage des prestations parentales, la prolongation de la période pendant laquelle les prestations peuvent être prises et la possibilité accrue de travailler tout en recevant des prestations offrent aux parents une plus grande flexibilité pour organiser leur congé selon leurs besoins. En facilitant une meilleure répartition des responsabilités familiales et professionnelles, ces nouvelles mesures permettent aux familles de profiter pleinement des premiers mois avec leur enfant sans compromettre leur sécurité financière.

Quelle que soit leur réalité, les familles québécoises disposent désormais de moyens concrets pour organiser leur congé parental en toute sérénité. En plus d'offrir davantage d'options de conciliation famille-travail aux parents

et de permettre aux employeurs de maintenir la productivité de leur main-d'œuvre, cette flexibilité profite également aux enfants, qui bénéficient d'un environnement familial plus stable et équilibré.

**Conseil de gestion  
de l'assurance  
parentale**

**Québec** 

1122, Grande Allée Ouest, bureau 104  
Québec (Québec) G1S 1E5  
418 643-1052 | [cgap.information@cgap.gouv.qc.ca](mailto:cgap.information@cgap.gouv.qc.ca)  
[cgap.gouv.qc.ca](http://cgap.gouv.qc.ca)

# L'accès aux services pour les familles, une priorité!

Par Marilou Fuller, responsable vie associative et concertation  
Réseau pour un Québec Famille

Le Sommet de la Famille tenu en 2018 a révélé des enjeux majeurs concernant l'accès aux services pour les familles québécoises. Parmi les problèmes soulevés figuraient la complexité du système, les délais d'attente prolongés et la difficulté pour les familles de trouver l'information sur les services disponibles. En conséquence, cet enjeu est devenu prioritaire pour le Réseau pour un Québec Famille (RPQF), qui s'est donné pour mission d'analyser et d'améliorer l'accès aux services pour les familles.

En 2024, le RPQF a entrepris une recension des écrits sur l'accès aux services afin de mieux comprendre, notamment, les barrières et les leviers qui influencent la situation des familles québécoises. Cette initiative s'inscrit dans le cadre d'un chantier de travail consacré à l'amélioration de l'accès aux services pour les familles, avec une stratégie étalée sur plusieurs années.

La recension de la littérature, analysant plus de 77 documents (articles scientifiques et littérature grise), a révélé certaines données clés et certains constats.

- L'absence de définitions claires du concept d'« accès » complique la mise en place de solutions cohérentes.
- Les barrières systémiques comprennent les délais d'attente, la disponibilité limitée des services et un manque de coordination entre les différents acteurs.
- Les obstacles économiques incluent des coûts élevés et des critères

d'admissibilité restrictifs qui limitent l'accès aux services pour les familles les plus vulnérables.

- La méconnaissance des services disponibles demeure un problème récurrent, exacerbé par le manque de promotion et de diffusion de l'information.

Selon un sondage propulsé en 2024 par le RPQF avec la firme Léger, les principaux problèmes d'accès aux services concernent les consultations médicales difficiles (58,5 %), la difficulté d'accès aux soins spécialisés (33,6 %), l'accès aux services en santé mentale (28,3 %), les services pour les aînés (13,6 %), l'accès aux services de garde (16,5 %) et les besoins développementaux des enfants (17,2 %).

Les conséquences de ces difficultés d'accès sont nombreuses. Parmi elles, notons :

- le poids financier (25,9 % des familles);
- le développement de l'enfant (12,2 % des répondants);
- les difficultés scolaires liées au manque d'accès aux services (9,4 %);
- la perte d'assiduité au travail (48,6 % ont dû s'absenter).

Il est donc prioritaire pour le Réseau pour un Québec Famille de réagir à ces constats et de déterminer les meilleures stratégies d'action pour avoir un impact réel sur cet enjeu. Ainsi, depuis l'automne 2024, un comité de travail constitué de membres du RPQF est à l'œuvre avec l'équipe pour établir



une démarche structurante, coordonner les efforts et collaborer avec les experts universitaires et les partenaires clés. Une nouvelle phase de ce chantier est en train de se bâtir, privilégiant la consultation terrain pour approfondir le diagnostic et proposer des pistes d'action adaptées.



Le Réseau pour un Québec Famille désire jouer un rôle central dans l'amélioration de l'accès aux services pour les familles québécoises. En valorisant le corenforcement des capacités avec les acteurs clés de l'écosystème, le RPQF souhaite participer à la mise en place d'actions durables.

L'avenir du chantier sur l'accès aux services repose sur une mobilisation continue des acteurs et une volonté politique forte pour traduire les constats et les recommandations en mesures concrètes, adaptées aux réalités des familles québécoises.



6200, boul. Taschereau, bureau 307  
Brossard (Québec) J4W 3J8  
450 812-9465  
[quebecfamille.org](http://quebecfamille.org) | [concilivi.com](http://concilivi.com)

# Créer un Québec où toutes les familles s'épanouissent : une source de motivation

Par Corinne Vachon Croteau, directrice générale  
Réseau pour un Québec Famille

Depuis aussi longtemps que je me souviens, j'ai toujours voulu faire une différence dans la vie des gens qui m'entourent. Aujourd'hui, à titre de directrice générale du Réseau pour un Québec Famille, cette mission m'habite plus que jamais. Je suis une femme de cœur, une passionnée animée par un profond désir de justice sociale et de changement. Mon engagement est clair : unir les forces, collaborer et travailler avec tous ceux et celles qui partagent cette vision d'un Québec où chaque famille peut s'épanouir.

J'ai le privilège de discuter quotidiennement avec des personnes passionnées et engagées qui, chacune à leur manière, contribuent à améliorer la qualité de vie des familles. Que ce soit en sensibilisant les milieux de travail à l'importance de la conciliation famille-travail, en faisant des propositions pour rendre les politiques publiques plus inclusives, en mettant en place des initiatives concrètes sur le terrain ou en contribuant à des projets de recherche, chacune génère des impacts positifs. Ensemble, nous formons un véritable

Cette question, aussi touchante que difficile, m'a rappelé pourquoi je m'investis pleinement : parce que je veux contribuer à ce que toutes les familles du Québec soient entendues, reconnues et soutenues. Ma réponse fut spontanée et sincère : « **Je fais cela pour que toutes les familles, y compris la nôtre, puissent être considérées et soutenues, en d'autres mots, pour qu'elles puissent simplement être bien. Promis, on va célébrer ensemble très bientôt nous aussi.** »

C'est dans ces moments que je prends pleinement conscience de la place centrale qu'occupe la famille dans ma vie. La mienne, d'abord, auprès de qui j'ai tenu promesse en célébrant la Semaine québécoise des familles avec quelques jours de retard, mais aussi la famille dans son sens large, comme pilier fondamental de notre société et moteur essentiel de notre économie. Je suis convaincue que chaque geste et chaque action que nous posons aujourd'hui contribuent à bâtir un avenir meilleur pour toutes les familles du Québec. Ce que nous accomplissons ensemble est bien plus grand que la somme de nos efforts individuels.

Parce que, pour moi, chaque famille compte. Et c'est tous ensemble que nous pouvons transformer nos ambitions en réalités pour un véritable Québec Famille.



6200, boul. Taschereau, bureau 307  
Brossard (Québec) J4W 3J8  
450 812-9465  
[quebecfamille.org](http://quebecfamille.org) | [concilivi.com](http://concilivi.com)



J'ai rapidement appris qu'aucun changement significatif ne se fait seul. C'est dans la richesse des partenariats, la diversité des idées et la contribution de chacun que réside notre plus grande force. Mon rôle me permet de rassembler des acteurs engagés pour que nous bâtissons ensemble un projet de société où les familles occupent la place qu'elles méritent. Travailler en équipe, mobiliser et inspirer les autres autour de cette cause commune est une source inépuisable de motivation pour moi.

réseau de solidarité où les expertises se complètent et où les idées se transforment en solutions durables.

Dans ma vie personnelle, la famille occupe aussi une place centrale. Je suis maman de deux enfants qui m'amènent chaque jour à me dépasser. Un moment marquant pour moi a été lorsque l'un d'eux m'a demandé : « **Maman, pourquoi, pendant la Semaine québécoise des familles, tu ne passes pas beaucoup de temps avec TA famille?** »



# La famille au cœur de la société québécoise

Par Nathalie D'Amours, gestionnaire de FamillePointQuébec

La société québécoise est constituée d'abord de familles. La famille est un acteur clé, une pierre angulaire de tout développement. Les membres de la famille, de toutes générations, et dans tout son éventail, contribuent au développement de notre société. Nous devons l'écouter, soutenir tous ses membres et prendre conscience de leur présence autour de nous. C'est au sein de la famille que les valeurs, les traditions et les normes sociales sont transmises de génération en génération. Les familles sont les premiers lieux d'épanouissement et d'éducation des individus, et leur influence s'étend bien au-delà des murs de la maison.

Les jeunes membres des familles québécoises s'impliquent activement dans les mouvements jeunesse. Leur participation à ces groupes leur permet de développer des compétences sociales, d'acquérir de l'expérience en leadership et de se préparer à devenir des citoyens engagés. Les mouvements jeunesse offrent un cadre où les jeunes peuvent exprimer leurs idées, se mobiliser pour des causes qui leur tiennent à cœur et contribuer à la société.

Les familles québécoises sont également présentes sur la scène politique. Les membres des familles, qu'ils soient jeunes ou adultes, participent aux débats politiques, votent et s'engagent dans des partis politiques. Leur implication politique est cruciale pour la démocratie québécoise, car elle garantit que les voix de diverses générations et de différents milieux sociaux sont entendues et prises en compte dans le processus de décision.

La présence des familles québécoises dans le monde du travail et scolaire est essentielle à la prospérité de la province. Les parents travaillent pour subvenir aux besoins de leurs familles, tandis que les enfants fréquentent les écoles et les institutions d'enseignement. Ce double engagement permet de construire une société où l'éducation et le travail sont valorisés et où les individus peuvent réaliser leur plein potentiel. Les familles soutiennent également leurs membres dans la conciliation travail-famille, favorisant un environnement où chacun peut s'épanouir.

Les membres des familles québécoises s'impliquent activement dans les organismes communautaires. Ils

qui s'impliquent dans diverses sphères de la société trouvent des occasions de grandir, d'apprendre et de se développer. L'engagement actif permet de découvrir de nouveaux horizons, de développer des compétences et de renforcer la confiance en soi. Il est donc important de reconnaître et d'apprécier les efforts des familles québécoises et de souligner leur présence active dans les sphères de notre communauté.

Écouter, c'est grandir, se développer et construire une société équitable où chacun trouve sa juste place. En prêtant attention aux besoins et aux aspirations des familles québécoises, nous pouvons bâtir une communauté où les individus sont respectés et valorisés. En soutenant les familles et



participent à des activités bénévoles, s'engagent dans des projets locaux et offrent leur aide à ceux qui en ont besoin. Cette solidarité communautaire renforce les liens sociaux et contribue au bien-être collectif. Les organismes communautaires bénéficient de l'énergie, des compétences et de l'expérience des familles, et jouent un rôle crucial dans la création d'un environnement solidaire et inclusif.

Être actif est un facteur non seulement de contribution, mais également de développement personnel. Les membres des familles québécoises

en valorisant leur engagement, nous assurons un avenir prometteur pour la société québécoise.

En conclusion, nous devons apprécier et reconnaître les efforts des familles, écouter leurs besoins et soutenir leur présence active dans notre communauté. C'est ainsi que nous construirons une société équitable et prospère, où chacun trouvera sa juste place.

**Famille**  
Point Québec

# La communication sociale : l'importance des technologies interactives pour toucher et sensibiliser

Par Emanuel St-Pierre



La communication sociale a pour objectif de sensibiliser, d'informer et de provoquer des changements de comportement dans la société. Pour les OBNL, elle est un outil essentiel pour atteindre leurs publics cibles. Grâce aux avancées technologiques, la vidéo interactive et la réalité virtuelle permettent aujourd'hui d'aborder des sujets complexes avec un impact accru.

Des projets comme Destination-clik, Connais-tu LA limite? et Quel.le héroïne ou héros es-tu pour contrer le harcèlement de rue? montrent comment les technologies interactives transforment l'apprentissage et la sensibilisation des jeunes à des problématiques telles que la cyberintimidation et le consentement.

### **Destination-clik : placer les jeunes au cœur de la cyberintimidation**

Le projet Destination-clik est une initiative importante qui utilise la vidéo interactive iVidéo développée par Hit Film. Il place les jeunes face à une situation de cyberintimidation et leur permet de faire des choix pour tenter de s'en sortir. Ces choix influencent directement l'histoire et montrent aux participants que certaines réactions, comme répondre aux intimidateurs, ne sont pas des solutions efficaces.

L'objectif de cette immersion est de pousser les jeunes à comprendre l'importance de demander de l'aide et de ne pas affronter seuls la cyberintimidation. Avec iVidéo, les jeunes deviennent des acteurs de leur propre apprentissage. Cela renforce leur engagement émotionnel et leur fait prendre conscience de l'impact de leurs actions dans des situations de cyberintimidation.

Disponible au sein des carrefours jeunesse-emploi, des écoles et des établissements d'enseignement, ce projet s'assure de toucher une large audience et de provoquer une

mobilisation concrète contre la cyberintimidation, en transformant les spectateurs en véritables acteurs de changement.

### **Connais-tu LA limite? : le consentement à travers la réalité virtuelle**

Le projet Connais-tu LA limite? aborde une autre problématique cruciale : le consentement sexuel. Cette expérience en réalité virtuelle, également produite par Hit Film, place les jeunes dans la peau d'une victime de consentement non respecté, leur permettant de vivre une situation où ils doivent faire face à des avances non désirées. L'expérience immersive vise à démystifier le consentement en sensibilisant les jeunes à l'importance du respect et de la communication dans les relations.

### **Quel.le héroïne ou héros es-tu? : lutter contre le harcèlement de rue**

Un autre projet marquant, Quel.le héroïne ou héros es-tu pour contrer le harcèlement de rue?, lancé par le Centre d'éducation et d'action des femmes de Montréal (CEAF), a permis d'aborder la question du harcèlement de rue de manière ludique mais impactante. Cette vidéo interactive place le participant dans le rôle d'un témoin de harcèlement, l'incitant à réagir de manière appropriée face à la situation. Grâce à une série de choix, les jeunes apprennent comment intervenir de manière efficace pour contrer ce type de harcèlement.

Ce projet, financé par la Ville de Montréal, a touché près d'un tiers de la population ciblée et a récolté des données précieuses sur les réactions des témoins et des victimes, informations qui auraient été difficiles à obtenir autrement. De plus, la viralité du projet a été renforcée par l'attribution de badges de « héros anti-harcèlement » que les participants pouvaient partager

à la fin de l'expérience, transformant la sensibilisation en un mouvement social fort.

Les trois projets illustrent parfaitement comment la technologie interactive permet d'augmenter l'engagement des jeunes :

- Renforcer l'engagement émotionnel : En impliquant directement les jeunes dans des situations interactives, qu'il s'agisse de cyberintimidation ou de harcèlement, ces projets permettent de créer un lien émotionnel plus fort avec les participants. Ils ne se contentent plus de recevoir passivement un message, mais sont actifs dans leur apprentissage.
- Augmenter la mobilisation : Comme le montre l'exemple de Quel.le héroïne ou héros es-tu?, la participation active transforme l'engagement en une action concrète, souvent partagée sur les réseaux sociaux, amplifiant ainsi la portée des campagnes de sensibilisation.
- Collecter des données précieuses : Ces projets permettent de recueillir des données anonymes sur les comportements et réactions des jeunes face à des situations de harcèlement ou de consentement. Ces informations aident à affiner les futures campagnes de sensibilisation et à mieux comprendre les dynamiques sociales en jeu.

Les technologies interactives, qu'il s'agisse de vidéos interactives ou de réalité virtuelle, offrent aux OBNL un outil puissant pour toucher et sensibiliser les populations. Les projets présentés démontrent comment ces nouvelles approches transforment la communication sociale en un vecteur de changement concret et durable. Grâce à ces outils, les audiences deviennent non seulement des témoins de leur propre éducation, mais des acteurs engagés dans la lutte contre la cyberintimidation, le harcèlement et pour le respect du consentement, par exemple.

# Comprendre la réalité des parents proches aidants pour mieux les soutenir

Par Marie-Claude Gélineau, conseillère Appropriation et transfert de connaissances  
Observatoire des tout-petits

Dans le cadre de cet article, les enfants ayant besoin de soutien particulier sont des enfants âgés de 0 à 5 ans qui présentent :

- 1) une difficulté dans leur développement, diagnostiquée ou non, ou une incapacité pouvant entraîner une situation de handicap;
- 2) pour lesquels un soutien ou des interventions supplémentaires sont requis afin de s'assurer qu'ils atteignent leur plein potentiel.

*« Il y a beaucoup de rendez-vous médicaux, beaucoup d'organisation de calendrier, c'est clairement une PME qu'on gère [...]. Il y a comme une troisième vie parallèle de rendez-vous, de suivis. »*

Ces paroles, ce sont celles d'un parent d'un tout-petit ayant besoin de soutien particulier. Elles témoignent d'une réalité plutôt méconnue : être proche aidant auprès de son enfant. Bien que ces enfants puissent présenter des conditions variées, les obstacles rencontrés par leurs parents sont semblables.

Ainsi, la complexité du réseau de la santé et des services sociaux, couplée aux délais pour les interventions, est une source de stress importante. Les services de garde éducatifs sont également moins prompts à accueillir les enfants ayant besoin de soutien particulier. Enfin, l'entrée à la maternelle peut donner aux parents l'impression de devoir recommencer à zéro : les

formulaires, les nouveaux intervenants, les délais pour obtenir des services.

Ces situations ne sont pas sans conséquence pour les parents. Bien qu'ils puissent avoir une vie familiale positive et enrichissante, leur santé physique et mentale peut être mise à mal et leur situation financière, précarisée. Leur parcours de parents est différent et témoigne de leur posture de proche aidant.

## Des effets réels sur la santé mentale et physique des parents

L'organisation de la vie quotidienne avec un tout-petit ayant besoin de soutien particulier peut exacerber les exigences parentales en fonction des soins ou des





exigences particulières de l'enfant. Les nombreuses démarches pour obtenir des services, les rendez-vous chez les spécialistes, les formulaires compliqués et les soins aux autres enfants de la famille mobilisent le temps et l'énergie des parents.

*« Il y a des discussions qui se font entre les intervenants, [...] il faut s'assurer [...] que les messages se sont rendus aux bonnes personnes [...]. C'est un peu la charge qui revient sur les épaules du parent [...] de rattraper les ballons... d'éviter qu'il y ait des choses qui tombent entre deux chaises. »*  
- témoignage d'un parent

Souvent, les parents doivent aussi endosser le rôle d'intermédiaire entre les différentes personnes qui s'impliquent auprès de leur enfant. Par exemple, assurer les communications entre le personnel du milieu de garde et les intervenants du réseau de la santé et des services sociaux. Cette responsabilité supplémentaire augmente la charge mentale des parents.

Les périodes d'attente pour accéder aux services sont décrites comme particulièrement stressantes pour les parents, voire source de détresse. Selon les études, de 30 % à 50 % des parents d'enfants ayant un trouble neurodéveloppemental, comme un trouble du spectre de l'autisme ou une déficience intellectuelle, présentent des signes d'un problème de santé mentale (ex. : épuisement, dépression).

Une étude québécoise souligne l'importance d'offrir du soutien aux parents dans la période qui entoure l'évaluation diagnostique, et non seulement une fois un diagnostic établi. Or, de façon générale, les besoins psychosociaux des parents sont peu pris en considération dans l'offre de services destinée aux familles avec un enfant ayant besoin de soutien particulier.

Une enquête réalisée en 2015 auprès de milliers de parents québécois démontre aussi les conséquences sur la santé physique des parents : 19 % des parents qui ont un tout-petit avec un problème de santé ou de développement décrivent leur état de santé comme mauvais ou moyen. C'est plutôt 10 % pour les parents qui ne sont pas dans cette situation.

## Une situation financière précarisée

Plusieurs parents se tournent vers le privé pour obtenir des services pour leur enfant. Certains le font parce qu'ils sont inquiets que les délais d'attente dans le réseau de la santé et des services sociaux compromettent le développement de leur tout-petit; d'autres le font afin d'obtenir les documents nécessaires pour avoir une aide financière. Ainsi, selon une enquête québécoise publiée en 2022, 40 % des parents participant ont eu recours au privé pour obtenir le rapport requis pour recevoir une subvention afin de faciliter l'intégration de leur tout-petit en service de garde éducatif. À titre indicatif, le coût d'une évaluation en orthophonie en pratique privée se situe entre 500 et 1 000 \$. En neuropsychologie, il se situe entre 1 800 et 3 500 \$.

La décision de ne pas travailler à l'extérieur de la maison, en raison des absences associées à la condition de l'enfant ainsi qu'aux nombreux rendez-vous et démarches qui compliquent la conciliation famille-travail, réduit aussi le revenu familial.

## Tendre la main aux parents

Les besoins des proches aidants qui s'occupent d'un parent malade ou vieillissant sont de plus en plus reconnus. Cependant, les besoins des parents avec un enfant ayant besoin de soutien particulier sont moins médiatisés mais tout aussi réels. Bonifier et diversifier les mesures de soutien pourrait leur permettre de jouer

pleinement leur rôle le plus important, celui de parents.

## Des ressources pour les parents avec un tout-petit ayant besoin de soutien particulier

**L'Appui** pour les proches aidants – Organisme qui offre du soutien sous différentes formes pour les personnes proches aidantes.

**L'Accompagnateur** – Plateforme Web qui rassemble des ressources pour les parents d'enfants handicapés, par besoin et par région.

**Naître et grandir** – Source d'information fiable et validée par des professionnels de la santé, pour soutenir les parents dans le développement de leur enfant.

**Portail répit** – Plateforme Web qui centralise l'information sur les organismes offrant du répit, dont le nombre de places disponibles en temps réel.

**L'Office des personnes handicapées du Québec** – Service d'accueil, de référence et d'accompagnement pour les personnes handicapées et leurs familles.

# OBSERVATOIRE des tout-petits

2001, av. McGill College  
Montréal (Québec) H3A 1G1  
514 380-2001 | info@tout-petits.org  
[tout-petits.org](http://tout-petits.org)

# Un engagement collectif pour les familles du Québec : un écosystème déjà en action

Par Marilou Fuller, responsable vie associative et concertation  
Réseau pour un Québec Famille



Le Réseau pour un Québec Famille (RPQF) incarne une vision ambitieuse et inclusive du soutien aux familles québécoises. Composé d'une multitude d'organismes œuvrant dans des secteurs variés, il fédère des forces complémentaires pour répondre aux besoins diversifiés des familles. De la petite enfance et de la parentalité à l'accompagnement des proches aidants, en passant par la conciliation famille-travail, l'éducation, le loisir, les camps, l'action municipale et la santé, les membres du RPQF agissent

sur plusieurs fronts pour améliorer la qualité de vie des familles.

## **Des services pour tous les âges et toutes les réalités familiales**

Un grand nombre de membres du RPQF sont des regroupements d'organismes offrant une vaste gamme de services directs aux familles. Les jeunes familles y trouvent un soutien précieux avec des services de garde, des ressources périnatales ou des programmes favorisant le développement des tout-petits. Les parents d'enfants en

âge scolaire bénéficient d'initiatives axées sur l'éducation, le soutien parental, la garde et la promotion d'un environnement favorable à l'apprentissage. Plusieurs organisations membres ont le souci d'accorder un soutien adapté aux familles vivant des situations particulières ou se trouvant en situation de vulnérabilité. Mais l'engagement des membres du RPQF ne s'arrête pas à la jeunesse. D'autres mettent en place des actions concrètes pour les proches aidants et les aînés, reconnaissant ainsi l'importance de

soutenir toutes les étapes de la vie familiale, ou veillent à créer des milieux de vie stimulants et sécuritaires.

## Des initiatives pour une société plus inclusive et égalitaire

L'un des grands axes d'action du RPQF est la reconnaissance et la valorisation du rôle de chacun des membres de la famille. Les pères, souvent moins mis de l'avant dans les politiques publiques, bénéficient d'initiatives



visant à favoriser leur implication active dans l'éducation et le soin des enfants. De même, l'importance du travail des proches aidants est mise en lumière avec des mesures de soutien et de sensibilisation.

L'égalité des chances et l'inclusion sociale sont également au cœur des préoccupations des membres du Réseau. De nombreux organismes militent pour un accès universel aux services de garde et à des environnements éducatifs et de loisirs stimulants. D'autres œuvrent

à la reconnaissance des besoins spécifiques des familles issues de l'immigration, vivant en milieu rural ou étant d'expression anglaise afin que chaque famille québécoise puisse bénéficier du même niveau de soutien et d'accompagnement.

## Un réseau mobilisé pour l'avenir des familles

Chacun des membres du Réseau pour un Québec Famille est en soi un acteur de changement qui, à son échelle ou selon son champ d'action, contribue au bien-être des familles du Québec. Mais alors, où réside la plus-value du RPQF?

Le RPQF rassemble des acteurs issus d'horizons multiples, créant ainsi des ponts entre les différents secteurs. En travaillant à activer des liens de collaboration entre ses différents membres, le RPQF encourage les acteurs de l'écosystème famille à mieux se connaître et se reconnaître, mais surtout à valoriser la mise en commun des forces et des expertises pour un plus grand impact chez les familles. En misant sur la mobilisation des connaissances, le soutien au changement de pratiques et le corenforcement des capacités, le RPQF désire être un vecteur de connaissances et un tremplin pour des initiatives structurantes pour le mieux-être des familles québécoises.

Nous croyons qu'en travaillant ensemble, il est possible d'aller plus loin pour contribuer activement à l'évolution des politiques publiques et des services destinés aux familles. L'action collective permet non seulement de renforcer les ressources existantes, mais aussi de développer de nouvelles approches adaptées aux réalités changeantes de la société québécoise.

Grâce à cet engagement soutenu, nous souhaitons un Québec où chaque famille, quelle que soit sa composition ou sa situation, puisse s'épanouir pleinement.

## Qui sont les membres du Réseau pour un Québec Famille?

- Alliance québécoise de la pédiatrie sociale en communauté
- Association des camps du Québec
- Association des haltes-garderies communautaires du Québec
- Association québécoise de la garde scolaire
- Association québécoise des centres de la petite enfance
- CAP santé mentale
- Community Health & Social Services Network
- Confédération des organismes familiaux du Québec
- Conseil québécois des services éducatifs à la petite enfance
- Espace MUNI
- Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec
- Fédération des comités de parents du Québec
- Fédération québécoise des centres communautaires de loisirs
- Fédération québécoise des organismes communautaires Famille
- Fondation Olo
- L'Appui pour les proches aidants
- La Maison Bleue
- Mouvement allaitement du Québec
- Proche aidance Québec
- Regroupement pour la Valorisation de la Paternité
- Réseau des Centres de ressources périnatales
- Réseau Maisons Oxygène



6200, boul. Taschereau, bureau 307  
Brossard (Québec) J4W 3J8  
450 812-9465  
[quebecfamille.org](http://quebecfamille.org) | [concilivi.com](http://concilivi.com)

Parution Mars 2024



Parution Juin 2024

**Famille**  
Point Québec

 [famillepointquebec.com](http://famillepointquebec.com)

 Famill'ÉDUC