



Réseau  
pour un  
Québec  
Famille



Rapport annuel

2023  
2024







## Table des matières

Mot du président et de la directrice générale	4
Mission et orientations stratégiques	5
Membres 2023-2024	6
Conseil d'administration	6
Équipe de travail	7
Théorie de changement	8
AXE 1 – Concertation Famille	10
AXE 2 – Expertise famille-travail	16
AXE 3 – Capacité d'agir du RPQF	27
Communications	28
Conclusion	30



# Mot du président et de la directrice générale

C'est avec une grande fierté que nous faisons le bilan de l'année 2023-2024. Une fois de plus, des étapes significatives ont été franchies dans le développement du Réseau pour un Québec Famille (RPQF).

L'année a démarré en force alors que le RPQF a remporté en juin 2023 le prix Reconnaissance RH dans la catégorie OBNL de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés pour son initiative Concilivi dédiée à la conciliation famille-travail et qualifiée d'innovation sociale. Cette belle distinction témoigne du travail accompli et souligne la crédibilité grandissante du Réseau et de Concilivi auprès des employeurs et de la communauté des affaires, un nouveau public qui permet d'ouvrir de nouvelles perspectives pour améliorer la qualité de vie de tous les membres de la famille.

À la suite de la dernière Assemblée générale annuelle, et grâce à la contribution des membres, nous avons pu finaliser notre modèle de théorie de changement et élaborer notre nouveau plan stratégique qui guidera nos actions pour les prochaines années. De nouvelles initiatives en lien avec la vie associative, telles que des rencontres de veille et d'arrimage au contexte politique ainsi que des webinaires ou ateliers de travail, ont été mises en place dès l'hiver 2024 en réponse aux besoins des membres.

Une autre grande nouvelle est l'obtention d'un financement de la Fondation Lucie et André Chagnon pour une durée de cinq ans. Ce financement débutant en juin 2024 est directement lié à la mise en œuvre du nouveau plan stratégique du RPQF et renforcera notre capacité d'agir sur plusieurs plans. C'est dans ce contexte que nous avons créé un nouveau poste de Responsable Vie associative et concertation qui permettra à l'organisation d'être encore plus dynamique et proactive dans les années à venir.

Cette année encore, le RPQF a poursuivi son travail de plaidoyer en faveur des familles auprès des acteurs politiques et gouvernementaux. Plus de 20 rencontres ont eu lieu avec une dizaine d'instances au cours de l'année. Le RPQF a notamment été entendu par le ministère des Finances dans ce cadre de consultations prébudgétaires, où un mémoire soulignant l'importance de reconduire le programme de soutien financier du ministère de la Famille en matière de conciliation famille-travail a été déposé.

En mai 2024 s'est tenue la 29<sup>e</sup> édition de la Semaine québécoise des familles (SQF) sous le thème *Les familles au cœur de notre univers*. La SQF a été lancée avec la publication de vox pop sur les médias sociaux dans lesquels la voix des familles était à l'honneur. Le rayonnement de cette édition dépasse largement celui de l'année précédente, préparant ainsi le terrain pour une 30<sup>e</sup> édition prometteuse. Nous tenons à remercier les membres qui se sont impliqués dans le comité organisateur; votre contribution a été déterminante dans le succès de cette édition.

Du côté de Concilivi, le déploiement de l'initiative se poursuit de manière favorable. Après une grande croissance depuis son lancement en 2019, nous prenons le temps de faire le bilan et d'ajuster nos stratégies afin de maximiser notre impact sur les organisations, au bénéfice des familles. Les projets sectoriels ainsi que le projet en conciliation en proche aide et travail poursuivent leur déploiement et génèrent des effets positifs tels qu'escomptés.

Finalement, toutes ces réalisations sont rendues possibles grâce à la contribution de l'ensemble des employées du RPQF. L'équipe, qui comptera bientôt 11 membres, fait preuve d'un engagement remarquable que nous tenons à souligner. Nous adressons également nos remerciements aux membres du conseil d'administration pour leur implication et leur soutien dans ce contexte de développement.

Bonne lecture!



Alex Gauthier  
Président

Corinne Vachon Croteau  
Directrice générale



## Mission et orientations stratégiques

### À propos

Le Réseau pour un Québec Famille est un organisme à but non lucratif regroupant des organismes nationaux soucieux de la situation des familles québécoises et provenant des secteurs suivants : communautaire, municipal, éducation, santé et services sociaux.

### Origines

Incorporé en 1989, le Comité québécois de Semaine nationale des familles adopte, en 1995, la dénomination de Comité de la Semaine québécoise des familles (CSQF). En octobre 2009, l'organisme se transforme à nouveau et devient le Réseau pour un Québec Famille.

### Mission

Promouvoir et valoriser la famille, l'importance de sa contribution pour la société ainsi que le soutien à lui apporter. Pour ce faire, l'organisme a retenu deux pistes d'actions :

### Promotion, plaidoyer, représentations

- Occuper l'espace public avec les dossiers Famille
- Intervenir en faveur d'une politique familiale et d'une stratégie nationale de soutien aux responsabilités familiales
- Promouvoir l'importance des familles dans toutes les régions du Québec avec l'organisation de la Semaine québécoise des familles chaque année, au mois de mai

### Appui Famille

- Participer au changement de norme sociale en faveur des familles dans le domaine de la conciliation famille-travail (CFT)
- Soutenir les milieux de travail pour identifier et mettre en œuvre les meilleures pratiques de CFT



# Membres 2023-2024

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  
Confédération des organismes familiaux du Québec  
Conférence des Tables régionales de concertation des aînés du Québec  
Conseil québécois des services éducatifs à la petite enfance  
Espace MUNI  
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  
Mouvement allaitement du Québec  
Proche aidance Québec  
Regroupement pour la Valorisation de la Paternité  
Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec  
Réseau Maisons Oxygène



## Conseil d'administration au 31 mai 2024

### Président

**Alex Gauthier**  
directeur général,  
Fédération québécoise des organismes  
communautaires Famille

### Vice-présidente

**Sandrine Tarjon**  
directrice générale,  
Association des haltes-garderies  
communautaires du Québec

### Trésorier

**Raymond Villeneuve**  
directeur général,  
Regroupement pour la Valorisation  
de la Paternité

### Secrétaire

**Stéphanie Émond**  
responsable des communications,  
Réseau des Centres de ressources périnatales  
du Québec

### Administrateur

**Éric Beauchemin**  
directeur général,  
Association des camps du Québec

### Administratrice

**Marie-Michèle Patry-Gobeil**  
coordonnatrice du projet conciliation  
allaitement-travail-études,  
Mouvement allaitement du Québec

### Administratrice

**Geneviève Blanchard**  
directrice générale adjointe -  
affaires publiques et gouvernementales,  
Association québécoise des centres  
de la petite enfance

## Équipe de travail



**Alison Herreras**  
Conseillère, Sceau Concilivi



**Anik Lapointe**  
Agente, Sceau Concilivi



**Cindy Hunter**  
Agente, Administration  
et comptabilité



**Corinne Vachon Croteau**  
Directrice générale



**Gabrielle Guoin**  
Conseillère, Sceau Concilivi



**Julie Guilbault Cournoyer**  
Conseillère, Marketing  
et communications



**Karine Gil-Blaquière**  
Chargée de projet, Manufacturier



**Lucy Farineau**  
Agente, Marketing  
et communications  
(en remplacement)



**Maude Viger-Meilleur**  
Chargée de projet,  
Conciliation proche  
aidance-travail



**Patricia Dubois**  
Chargée de projet,  
Commerce de détail



**Yarledis Coneo**  
Responsable, Centre d'expertise

## Collaborateur(-trice)s :

### Stagiaires

Prisca Benoit, Corynne Laurence-Ruel

### Relations publiques

Josée Massicotte

### Soutien administratif

Myriam Gaboury

### Formatrices

Mylène Houle Morency, Laurie Michel, Valentina Acosta  
et Marie-Eve Champagne

### Relations gouvernementales

Hill+ Knowlton

### Accompagnement sondages Concilivi et tenue de groupes de discussion

Mathieu Gagné

### Accompagnement démarche d'impact et clarté stratégique

Judith Gaudet et Ludovic Décoret

Un grand merci à tous ceux et celles qui ont mis  
à la disposition du Réseau leurs talents, expertise  
et créativité!

# Théorie de changement

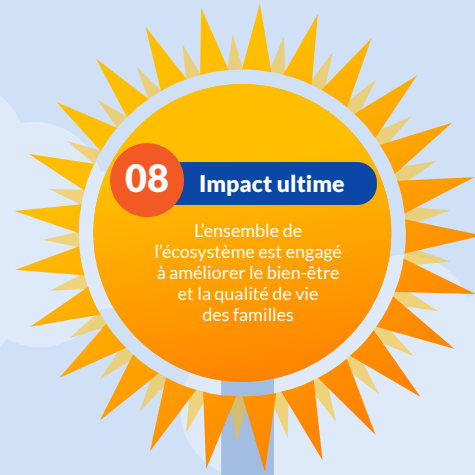
L'année 2024 marquait la conclusion de notre démarche d'impact et de clarté stratégique. Cette initiative a mené à la création de notre théorie de changement ainsi qu'à l'élaboration d'un plan d'action qui s'échelonne sur deux à trois ans et dont les travaux sont déjà en cours.

## Énoncé d'impact visé

En s'appuyant sur une approche écosystémique, le Réseau pour un Québec Famille (RPQF) soutenu par ses membres, contribuera d'ici 2028, grâce à ses stratégies de mobilisation, de plaidoyer, de soutien au changement de pratiques et de production de connaissances, à ce que les acteurs de l'écosystème familial, les organisations et les décideurs aient :

- une meilleure compréhension systémique des enjeux vécus par les familles, des leviers, mesures et pratiques à activer pour faciliter entre autres l'accès aux services de soutien et la conciliation famille-travail
- renforcé leurs capacités individuelles, organisationnelles et collectives à implanter des conditions, des mesures ou des pratiques favorisant le bien-être et la qualité de vie des familles.

Si l'équipe du RPQF collabore avec ses membres et ses partenaires sur les enjeux prioritaires, mobilise et atteint ses publics directs et indirects, et que ces derniers s'approprient les outils et les connaissances pour les intégrer dans leurs pratiques grâce aux stratégies déployées, cela devrait contribuer à l'atteinte des effets suivants :



### 01 Enjeux priorités et émergents

Conciliation famille-travail (CFT)  
Accès aux services | Travail des enfants



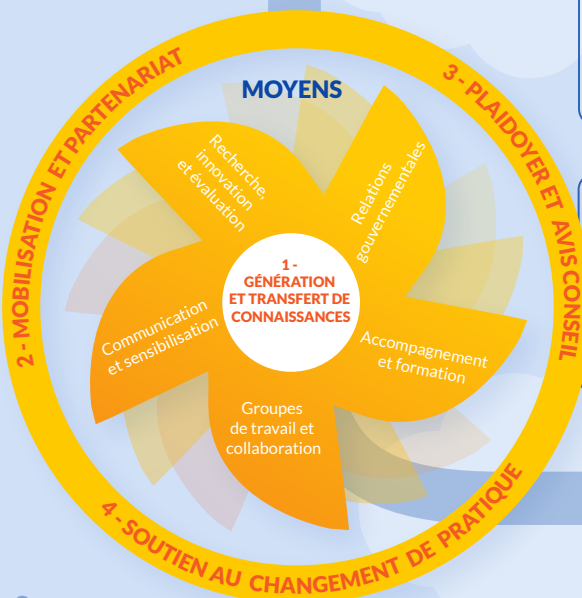
### 02 Partenaires

Gouvernementaux | Communautaires | Familles Scientifiques et de la recherche | Philanthropiques Associations et regroupements du milieu des affaires

### 03 Publics

Acteurs de l'écosystème famille | Organisations Décideurs | Familles et grand public

### 04 Stratégies



### 07 Conditions de succès

- Notoriété du RPQF dans les thèmes abordés
- Mobilisation des membres du RPQF et des acteurs clés de l'écosystème
- Expertise de l'équipe interne et transfert de connaissances entre les membres de l'équipe
- Ressources humaines et financières suffisantes
- Conviction des membres quant à la valeur ajoutée de la concertation
- Soutien accru aux membres sur les défis et obstacles qu'ils vivent au quotidien

### 06 Effets intermédiaires et long terme

Renforcement des capacités individuelles, organisationnelles et collectives des membres et des acteurs de l'écosystème pour implanter des conditions, des mesures et des pratiques favorisant le bien-être et la qualité de vie des familles

Plus grande (re)connaissance par les décideurs et élus des conditions de succès à mettre en place pour soutenir de manière structurante et concertée la qualité de vie des familles dans différents contextes

Plus de mobilisation et de prises de parole pour sensibiliser aux enjeux et mettre en valeur des mesures et des bonnes pratiques

Mise en place de stratégies de nature transversale entre les différents acteurs de l'écosystème, pour le bien-être et la qualité de vie des familles

Accroissement des prises de décisions et des budgets alloués en faveur de mesures structurantes et collectives qui améliorent la qualité de vie des familles

### 05 Effets immédiats

Nouvelles connaissances et meilleure compréhension systémique des enjeux, mesures ou leviers d'actions pour les familles

Meilleure compréhension des parties prenantes, de leur rôle à implanter le bien-être des familles et les mesures ou pratiques à renforcer ou à implanter à leur échelle et des efforts collectifs requis pour agir sur les enjeux et obstacles rencontrés par les familles

# Exemples de réalisations de l'année 2023-2024 contribuant à l'atteinte des effets visés

## Meilleure compréhension systémique des enjeux, mesures et leviers d'action pour les familles

- Développement et animation d'une activité auprès d'organisations de sensibilisation sur la proche aide et la conciliation famille-travail
- Publication d'une note de recherche sur la perspective des parents concernant le travail des enfants
- Diffusion de portraits et visuels présentant des données de l'enquête « Être parent au Québec en 2022 »

## Meilleure compréhension des parties prenantes quant à leur rôle dans le bien-être des familles, ainsi que des mesures ou pratiques à renforcer ou à mettre en œuvre à leur échelle, et des efforts collectifs nécessaires pour agir sur les enjeux et les obstacles rencontrés par les familles

- Rencontres avec différents cabinets ministériels
- Rencontres d'arrimage avec les membres du comité de pilotage et des acteurs de l'écosystème dans le cadre du projet en conciliation proche aide-travail
- Journée d'appropriation des données de l'enquête « Être parent au Québec en 2022 » pour les membres du RPQF
- Prise de parole du RPQF dans les médias ou dans des événements

## Renforcement des capacités individuelles, organisationnelles et collectives pour mettre en place des conditions, mesures ou pratiques favorisant le bien-être des familles

- Accompagnement d'organisations dans le cadre de la démarche du Sceau Concilivi
- Organisation d'un webinaire pour les membres du RPQF sur le thème du plaidoyer

## Re(connaissance) par les décideurs et élus des conditions de succès pour améliorer la qualité de vie des familles

- Utilisation des données du RPQF par le ministre du Travail issues du sondage sur la perception des parents concernant le travail des enfants

## Mise en place de stratégies transversales entre les différents acteurs de l'écosystème

- Rencontres d'arrimage et veille politique avec les membres du RPQF
- Développement de collaborations entre différents acteurs en matière de conciliation famille-travail

## Augmentation de la mobilisation et des prises de parole visant à sensibiliser aux enjeux et à valoriser les bonnes pratiques

- Des détenteurs du Sceau Concilivi prennent la parole dans l'espace public pour mettre en avant leur engagement envers la conciliation famille-travail

## Accroissement des décisions et des budgets alloués en faveur de mesures structurantes et collectives pour améliorer la qualité de vie des familles

- Des organisations mettent en place des mesures de conciliation famille-travail et adoptent une charte de conciliation famille-travail





## Représentations politiques et avis-conseil pour les intérêts des familles

Le RPQF continue à augmenter et à consolider sa notoriété auprès de la sphère gouvernementale sur les enjeux touchant la famille. Plus de 20 rencontres ont été réalisées, notamment avec :

- le cabinet de la ministre de la Famille
- le ministre du Travail et son cabinet
- l'adjointe parlementaire et le cabinet de la ministre des Aînés
- le cabinet du Conseil du trésor
- le cabinet de la ministre responsable de la Condition féminine
- le cabinet de la ministre des Finances
- le cabinet du ministre de la Santé et des Services sociaux
- la Commission des partenaires du marché du travail

Dans ce contexte, le RPQF a mené un plaidoyer notamment en faveur de la reconduction du programme de soutien financier du ministère de la Famille en conciliation famille-travail. Un mémoire a été déposé lors des consultations prébudgétaires et le RPQF a obtenu une rencontre à cet effet avec le ministère des Finances. Ce fut d'ailleurs l'opportunité de réitérer l'importance d'aborder les enjeux des familles de manière transversale au sein du gouvernement.

La directrice du RPQF continue de siéger au Comité consultatif sur les normes du travail de la CNESST en tant que représentante des familles. Le comité s'est réuni à trois reprises au cours de la dernière année. De plus, la directrice a participé à une séance de consultation dans le cadre des travaux d'élaboration de la planification pluriannuelle de la CNESST.

Plaidoyer et avis-conseil



## Vie associative

Dans le cadre de la démarche d'impact et de clarté stratégique, les membres du RPQF ont été consultés sur leurs attentes en matière de vie associative lors de l'Assemblée générale 2023 ainsi que dans un sondage en novembre 2023. De premières initiatives ont dès lors été mises en place.

### Rencontres de veille et d'arrimage au contexte politique

L'objectif de ces rencontres est de permettre aux membres d'échanger sur leurs enjeux et priorités, ainsi que sur le contexte politique facilitant le partage d'informations et les arrimages. Ces échanges pourraient conduire à une coordination des efforts pour agir collectivement, notamment à travers des actions de plaidoyer conjointes ou des collaborations sur des projets. Ces rencontres sont programmées trois fois par année. La première a eu lieu le 27 février et les répondant(e)s au sondage de satisfaction se sont dit(e)s satisfait(e)s ou très satisfait(e)s de cet échange. Les prochaines rencontres sont prévues en juin et en octobre prochains.

Mobilisation et partenariat



### Communication régulière

Depuis le 18 janvier dernier, une communication mensuelle est envoyée aux membres afin de mettre en lumière les développements du RPQF, mais également ceux des membres. Ces communications favorisent une meilleure reconnaissance des initiatives du RPQF et de ses membres, facilitant également la collaboration pour le partage d'initiatives et d'informations intéressantes auprès d'un public plus large.

Mobilisation et partenariat

### Webinaires, ateliers et conférences

Les membres du RPQF ont été invités à une conférence midi organisée par le partenariat de recherche Famille en mouvance (PFRM), en collaboration avec le RPQF. Lors de cet événement, une spécialiste de l'ISQ a présenté des résultats de l'enquête « Être parent au Québec en 2022 ». De plus, les membres ont été invités à participer au lancement du livre intitulé « Égalité, fécondité et maternité » de Sophie Mathieu, Ph.D., également organisé par le PFRM et durant lequel la directrice du RPQF a pris la parole.

Génération et transfert de connaissances



Une offre de webinaires et d'ateliers exclusifs aux membres a également été mise en place. Ces derniers ont pour objectif de renforcer les capacités et le transfert de connaissances.

- Journée d'appropriation des résultats de l'enquête « Être parent au Québec en 2022 » – 20 mars
- Webinaire-atelier sur le plaidoyer – 2 avril

### Semaine québécoise des familles

Cette année, un comité organisateur de la semaine a été constitué, composé à la fois de membres et de personnes de l'équipe permanente du RPQF. La contribution active des membres du RPQF a été essentielle pour le déploiement réussi de la SQF, comme démontré plus loin dans ce rapport. De plus, pour une première fois, une rencontre de mobilisation a été organisée à l'intention des membres du RPQF avant le lancement de la SQF. L'objectif était de partager les actions et initiatives à venir dans le cadre de la Semaine et de susciter la mobilisation des membres. La rencontre a eu lieu le 17 avril dernier, en présence de 11 représentants des membres.

Finalement, il est important de souligner qu'une lettre ouverte a été cosignée par l'ensemble des membres du RPQF, témoignant de leur mobilisation autour de la thématique et de l'enjeu de l'accès aux services pour les familles.

## Dossier accès aux services pour les familles

Figurant parmi les enjeux prioritaires depuis quelques années et identifié lors du Sommet de la famille de 2018, le RPQF a lancé, lors de la dernière édition de la Semaine québécoise des familles (SQF), un chantier sur l'accès aux services pour les familles. Le sondage réalisé à cette occasion constitue un premier jalon des travaux. Ce chantier sera piloté par un comité composé de membres du RPQF.

Pour enrichir cette initiative, le RPQF a proposé un projet dans le cadre de la programmation de recherche du partenariat Familles en mouvance (PRFM) et a obtenu un financement pour embaucher une étudiante à l'été 2024. Celle-ci effectuera une revue de la littérature sur les concepts et les caractéristiques de l'accessibilité aux services. Ce projet de revue de littérature est réalisé en collaboration avec quatre chercheurs(-euses) partenaires membres du PRFM. Les travaux du chantier débiteront officiellement à l'été 2024.

Mobilisation et partenariat

Génération et transfert de connaissances

## Dossier sur le travail des enfants

Les travaux réalisés l'an dernier sur le dossier du travail des enfants, notamment la mise en lumière du point de vue des parents comprenant une revue de la littérature, un sondage et un mémoire, se sont poursuivis cette année. Suite à l'adoption du projet de loi 19 par le ministre du Travail sur l'encadrement du travail des enfants, ce dernier a cité des données issues du sondage mené par le RPQF. Cela témoigne de la pertinence et de la contribution du RPQF dans le cadre des travaux.

De plus, à partir de la revue de la littérature réalisée dans le cadre des travaux du PRFM en collaboration avec deux chercheuses, une [note de recherche](#) a été publiée, à laquelle la directrice du RPQF a contribué en tant que co-auteur. La revue de la littérature a notamment mis en évidence le manque de littérature disponible sur l'expérience ou les défis rencontrés par les parents en lien avec le travail des enfants. Face à ces constats, les chercheuses partenaires ont exprimé leur volonté de poursuivre les travaux. Ainsi, une équipe de recherche a été constituée sous la direction de Maude Pugliese, professeure agrégée à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), et une demande de subvention a été déposée au Conseil de recherches en sciences humaines en février 2024. En tant qu'instigateur initial de ces travaux, le RPQF se réjouit de la poursuite des recherches sur ce sujet et continuera à être impliqué à titre de partenaire communautaire.

Plaidoyer et avis-conseil

Génération et transfert de connaissances

## Collaborations et partenariats

Au cours de la dernière année, le RPQF a poursuivi sa participation à divers projets et ses collaborations avec plusieurs partenaires en lien avec les dossiers familles :

- Collectif petite enfance
- Institut de la statistique du Québec (ISQ)
- Observatoire des tout-petits
- Observatoire Famille Immigration
- Partenariat de recherche Familles en mouvance
- Conseil de gestion de l'assurance parentale

Mobilisation et partenariat

De plus, il a participé à différents événements, notamment :

- Inauguration de la Chaire de recherche du Canada en expériences financières des familles et inégalités de patrimoine de Maude Pugliese de l'INRS
- Lancement de la Grande semaine des tout-petits
- Journée nationale de concertation en proche aideance
- Lancement de l'enquête sur le bien-être des familles et l'impact des crises sociales de la Fédération des comités de parents du Québec et participation à des groupes de discussion pour identifier des pistes de solutions
- Su-Père conférence du Regroupement pour la Valorisation de la Paternité
- Forum stratégique du Regroupement pour la Valorisation de la Paternité
- Forum des partenaires du ministère de la Famille

## Projet de diffusion de l'enquête « Être parent au Québec en 2022 »

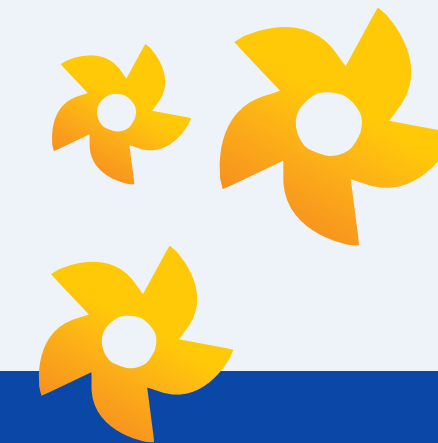
Le RPQF a obtenu un financement du ministère de la Famille afin de contribuer à la diffusion de l'enquête « Être parent au Québec en 2022 », réalisée par l'Institut de la statistique du Québec sur demande du ministère de la Famille.

Ce projet a mené à la création de cinq portraits thématiques issus des faits saillants de l'enquête ainsi qu'à des activités de diffusion et d'appropriation :

- Le pays d'origine des parents et parentalité
- La différence de perception de la parentalité entre les pères et les mères
- Le contexte socioéconomique et la parentalité
- La composition familiale et la parentalité
- La conciliation famille-travail et la parentalité

Une journée d'appropriation des données a été organisée à l'intention des membres du RPQF. Les retours des participant(e)s ont été très positifs. Plusieurs ont exprimé avoir beaucoup appris et ont souligné que, sans cette journée, ils n'auraient probablement pas exploré l'enquête en profondeur. Certains sont même repartis avec de nouvelles inspirations pour des initiatives futures au sein de leurs réseaux respectifs.

Ensuite, un webinaire a été organisé dans le cadre de l'initiative Concilivi, portant sur les données relatives à la conciliation famille-travail. Le webinaire a attiré 185 personnes inscrites, dont environ 60 d'entre elles étaient en ligne en direct. Il a été visionné 126 fois en rediffusion.



Du matériel visant à faciliter la diffusion des données de l'Enquête a été produit, y compris des visuels pour les médias sociaux. Les portraits ont été lancés dans le cadre de la SQF et la collaboration des membres du RPQF a été sollicitée pour diffuser ces contenus. En quelques semaines seulement, les portraits thématiques ont été téléchargés plus de 800 fois. Le plan de communication prévoit également de solliciter nos différents partenaires, incluant ceux du monde des affaires en juin prochain afin de poursuivre le transfert des connaissances.

Génération et transfert de connaissances

Plaidoyer et avis-conseil

## Le contexte socio-économique et la parentalité



Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022 de l'Institut de la statistique du Québec, financée par le ministère de la Famille

Plusieurs études ont démontré des liens entre le contexte socioéconomique et le développement des enfants. « Les enfants qui vivent en situation de défavorisation économique sont plus susceptibles de manquer de stimulation durant la petite enfance et de vivre un niveau élevé de stress, ce qui peut affecter leur développement sur le plan cognitif, émotionnel ou physique. (Desrosiers et Tétreault 2012; Tétreault et Desrosiers 2013; Desrosiers et autres 2016; ASPC 2018; Sow et autres 2022). »

La situation économique défavorable des enfants est principalement due aux difficultés rencontrées par leurs parents et à leur environnement. Les problèmes financiers peuvent entraîner des conséquences telles qu'un logement de qualité inférieure, de l'insécurité alimentaire et des limitations dans la participation des parents et des enfants à des activités sociales, sportives ou culturelles. Pour subvenir à leurs besoins, certains parents doivent parfois cumuler plusieurs emplois, ce qui réduit le temps consacré à leur famille.

Nous allons explorer l'influence du revenu familial ou du niveau de scolarité de l'un ou l'autre des parents sur différentes sphères affectant l'expérience parentale. Selon les résultats issus de l'enquête, 16,7 % des ménages ont un revenu considéré comme faible, 34,9 % comme moyen-faible et 48,4 % comme moyen-élevé ou élevé. En ce qui concerne le degré de scolarité, 46 % des parents ont un diplôme de niveau universitaire, 21,1 % de niveau collégial, 26,3 % de niveau secondaire et 6,7 % des parents n'ont aucun diplôme. Sans établir un lien direct entre le niveau de revenu et le degré de scolarité, on voit que la majorité des familles (62,3 %) dont le plus haut diplôme obtenu par l'un ou les deux parents est de niveau universitaire ont un revenu familial étant dans la catégorie moyen-élevé ou élevé tandis que plus des trois quarts des familles dont le plus haut diplôme obtenu par l'un ou les deux parents est de niveau secondaire (77,2 %) ou qui n'ont aucun diplôme (92,3 %) se situent dans la catégorie de revenu moyen-faible ou faible. Les diplômés de niveau collégial se situent quant à eux en majorité dans la classe moyenne faible ou moyenne élevée à 72,9 %.

### Expérience parentale

L'expérience parentale est évaluée selon 5 aspects : la satisfaction parentale, le stress parental, la gestion parentale, le rythme de la vie quotidienne perçue par les parents et la pression que ceux-ci s'imposent.

- Les parents qui vivent dans un ménage à faible revenu ont globalement une expérience parentale un peu plus positive à l'exception du niveau de stress parental ressenti et ceux qui perçoivent leurs revenus comme insuffisants ont une expérience parentale un peu plus ardue
- Les parents détenant un diplôme de niveau universitaire sont en plus forte proportion à vivre un stress parental plus élevé que ceux ne détenant qu'un diplôme d'études secondaires
- Les parents les plus scolarisés (diplôme collégial ou universitaire) font aussi partie de ceux qui sont les plus susceptibles d'avoir un rythme de vie très exigeant comparativement à ceux ne détenant aucun diplôme ou tout au plus de niveau secondaire
- La proportion de parents ayant un niveau de satisfaction parentale élevé est plus forte chez les parents n'ayant aucun diplôme que ceux ayant complété leurs études secondaires, collégiales et universitaires
- Les parents n'ayant aucun diplôme sont également en plus faible proportion à avoir une gestion parentale considérée comme difficile contrairement aux parents détenant un diplôme de niveau collégial ou universitaire

**Qu'est-ce que le revenu médian au Québec ?**  
« Pour une personne vivant seule, la mesure de faible revenu correspond à un pourcentage fixe (50 %) du revenu médian « ajusté » des Québécoises et Québécois pour une année donnée. En 2021, on estime que le revenu individuel médian ajusté avant impôt est de 53 718 \$. Les ménages ne comptant qu'une seule personne et dont le revenu est inférieur à 26 859 \$ sont donc considérés comme étant à faible revenu selon la MFR. Quant aux ménages de deux personnes ou plus, ils sont considérés comme étant à faible revenu lorsque leur revenu est inférieur au produit de la multiplication de 26 859 \$ par la racine carrée du nombre de personnes dans le ménage. »

**53 718 \$**

**Revenu familial et perception de la situation économique**  
« Est-ce que les parents qui vivent dans un ménage à faible revenu sont les mêmes que ceux qui perçoivent leurs revenus comme insuffisants pour répondre aux besoins de base de leur famille? Les résultats de l'enquête montrent une certaine inadéquation entre les deux indicateurs. En effet, parmi les parents vivant dans un ménage à faible revenu, un peu moins de la moitié (46 %) déclarent que leurs revenus sont suffisants alors que 54 % les jugent insuffisants. Notons également que le tiers (34 %) des parents vivant dans un ménage à revenu moyen-faible perçoivent leurs revenus comme insuffisants. »



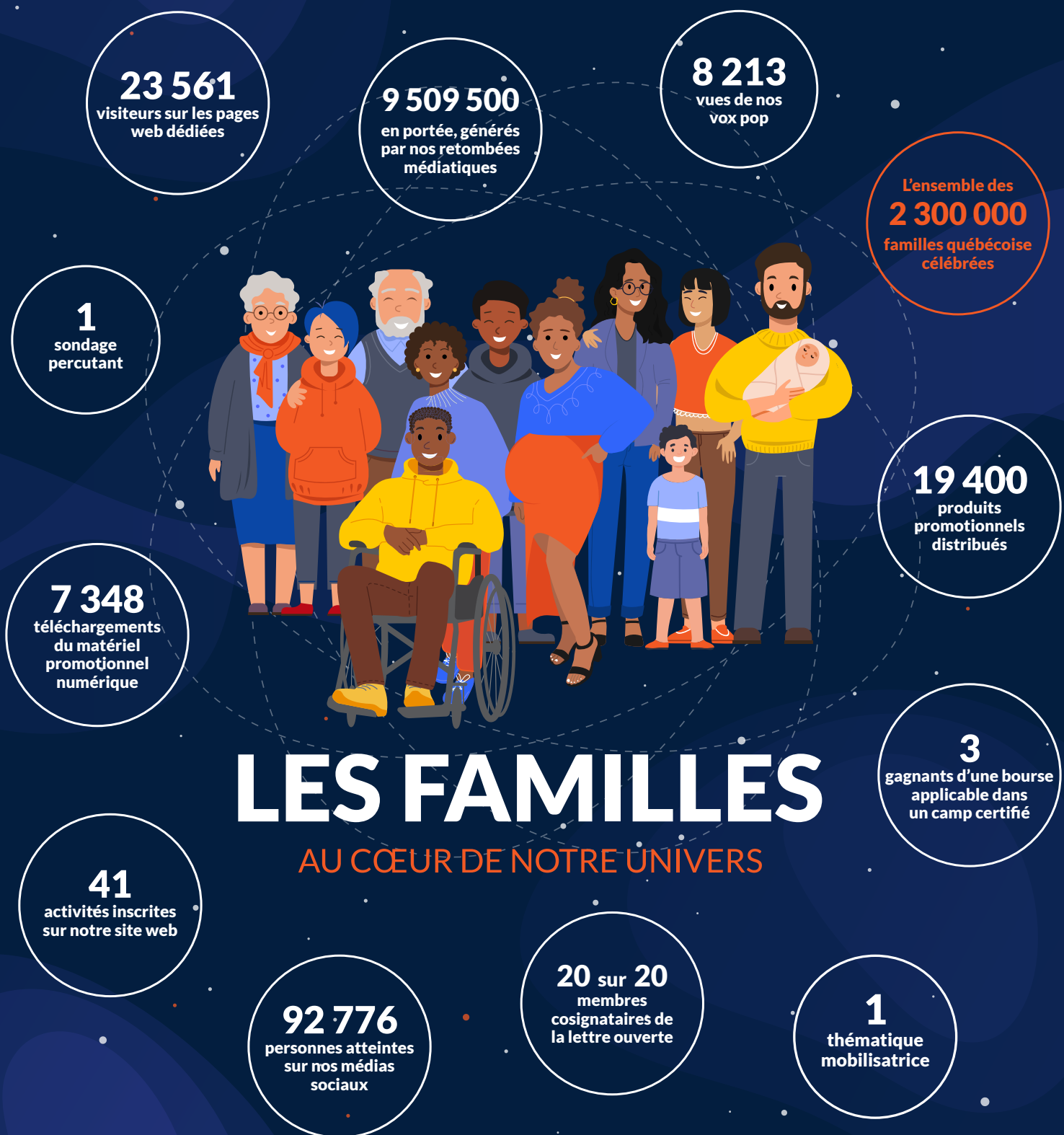
## Semaine québécoise des familles (SQF)

Sous le thème « Les familles au cœur de notre univers », des organismes communautaires, des municipalités, des bibliothèques, des entreprises et plusieurs autres organisations et individus ont collaboré activement à cet événement. Le RPQF tient à remercier chaleureusement tous ses partenaires pour leur contribution précieuse à la célébration et au rayonnement de la famille!

Plaidoyer et avis-conseil

Mobilisation et partenariat

Génération et transfert de connaissances



## Éléments clés de la Semaine

- 1 Publication d'une lettre ouverte**

[Une lettre ouverte](#), cosignée par tous les membres du Réseau pour un Québec Famille, a été publiée dans le Journal de Montréal et le Journal de Québec. Elle vise à attirer l'attention sur les défis et les opportunités liés à l'accès aux services pour les familles, ainsi que sur l'importance de soutenir les familles afin de contribuer à une société plus prospère. Par la même occasion, le lancement d'un chantier de réflexion sur l'accès aux services pour les familles a été annoncé. Ce chantier sera au cœur du 30<sup>e</sup> anniversaire de la Semaine québécoise des familles en mai 2025, avec pour objectif de faire du Québec le paradis des familles qu'il aspire à être.
- 2 Sortie d'un sondage sur l'accès aux services**

Un sondage Léger portant sur la perception des Québécois(es) concernant l'accès aux services pour les familles a été réalisé dans le cadre de la SQF. Les résultats de ce sondage ont été lancés par [communiqué de presse](#) au début de la semaine. Ces données sont précieuses pour amorcer une réflexion collective sur des solutions possibles afin de répondre à cet enjeu majeur. Le [rapport complet](#) du sondage a été téléchargé près de 350 fois.
- 3 Diffusion de deux vidéos vox pop**

L'équipe du RPQF est allée à la rencontre des familles pour les entendre et mettre leur voix à l'honneur dans le cadre de la SQF. Grâce aux « coin-coin » produits nouvellement cette année, des histoires d'une trentaine de passants sur des vacances inoubliables, des repas chaleureux et des traditions transmises de génération en génération ont été recueillies et mises en valeur. Les réponses, aussi variées que touchantes, ont eu un beau succès sur les médias sociaux du RPQF, [cumulant plus de 8 000 vues!](#)
- 4 Porte-parole**

Valérie Roberts, chroniqueuse culturelle, animatrice, autrice, maman et belle-maman, a une fois de plus été la porte-parole de l'événement cette année. Son engagement et sa passion pour les questions familiales ont contribué à renforcer la visibilité de la SQF.
- 5 Rayonnement**

Chaque année, l'engouement pour la SQF augmente considérablement, comme en témoignent ces indicateurs :

  - Hausse du trafic sur les pages web de la SQF
  - Augmentation de la portée (+ 8 % par rapport à 2023) et des interactions des publications sur les médias sociaux (2338 interactions contre 74 en 2023)
  - Croissance de 72 % des commandes de matériel promotionnel par rapport à l'année 2023
  - Augmentation des téléchargements du matériel virtuel, en particulier pour les deux nouveautés de cette année : les coloriages ainsi que les « coin-coin »
  - Hausse du nombre de publications entourant la SQF sur internet, y compris dans le milieu des affaires
  - Plus d'utilisations des mots-clés de la SQF

Un merci tout spécial aux membres du comité organisateur : Raymond Villeneuve (Regroupement pour la Valorisation de la Paternité), Stéphanie Émond (Réseau des Centres de ressources périnatales du Québec), Éric Beauchemin (Association des camps du Québec), Marion Ehly (Association des haltes-garderies communautaires du Québec), Julie Guilbault Cournoyer (RPQF), Cindy Hunter (RPQF) et Corinne Vachon Croteau (RPQF).



## ConciliVi : une initiative porteuse pour des changements durables en faveur des familles du Québec

Pour le RPQF, l'initiative ConciliVi représente une réponse globale à un enjeu crucial : la conciliation famille-travail (CFT). 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 à travers des comités de travail. La démarche du Sceau ConciliVi contribue à renforcer les capacités des organisations à mettre en place des mesures favorisant le bien-être des familles. L'objectif est de sensibiliser les entreprises à comprendre l'importance de leur contribution et le rôle qu'elles ont à jouer dans l'effort collectif au soutien des familles québécoises.

Le Réseau pour un Québec Famille a été honoré du prix Reconnaissance RH dans la catégorie OBNL et organismes bénévoles lors du Gala RH organisé par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés le 7 juin 2023. Ce prix symbolise la reconnaissance de la contribution du RPQF à la transformation du marché du travail en faveur des familles et souligne le caractère innovant de notre approche de changement.



**21 355**  
employé(e)s et leur famille atteints grâce au Sceau ConciliVi !

## Sceau ConciliVi

Le Sceau ConciliVi poursuit sa croissance et son rayonnement. Au 31 mai 2024, un total de 170 détenteurs étaient actifs, issus de secteurs variés et répartis à travers le Québec. Parmi ceux-ci, 82 ont réalisé la démarche initiale d'obtention du Sceau en cours d'année. Ce nombre de nouveaux détenteurs représente une augmentation de 27 % par rapport à l'année dernière. Au total, depuis le lancement de l'initiative ConciliVi, 276 organisations ont bénéficié de l'accompagnement, du savoir-faire et de l'expertise en conciliation famille-travail de l'équipe de ConciliVi. En tout, ce sont environ 21 355 employé(e)s et membres de leur famille qui évoluent chez des employeurs concernés et sensibilisés par leurs enjeux et leurs besoins en matière de CFT et qui bénéficient de mesures soutenantes et aidantes à leur quotidien et leur réalité familiale.

Soutien au changement de pratique

« C'est super d'en avoir fait une démarche collective, ça nous a permis de mieux saisir les différentes réalités au sein de l'équipe. »

« Je suis reconnaissante d'avoir un employeur compréhensif et qui fait preuve d'une belle ouverture. C'est rassurant de savoir qu'on peut compter sur notre employeur lors de situations prévues ou imprévues. Merci ! »

Un sondage de rétroaction mené auprès des organisations ayant obtenu initialement le Sceau ConciliVi et lors des renouvellements révèle une satisfaction

globale très élevée parmi les répondant(e)s. En effet, l'accompagnement reçu, l'expertise des intervenantes en matière de CFT et la disponibilité de l'équipe de ConciliVi ont été évalués en moyenne à 9,4/10 au cours de la dernière année. De plus, 94 % des répondant(e)s indiquent qu'ils ou elles recommanderaient de façon très élevée ou élevée la démarche d'accompagnement à d'autres organisations.

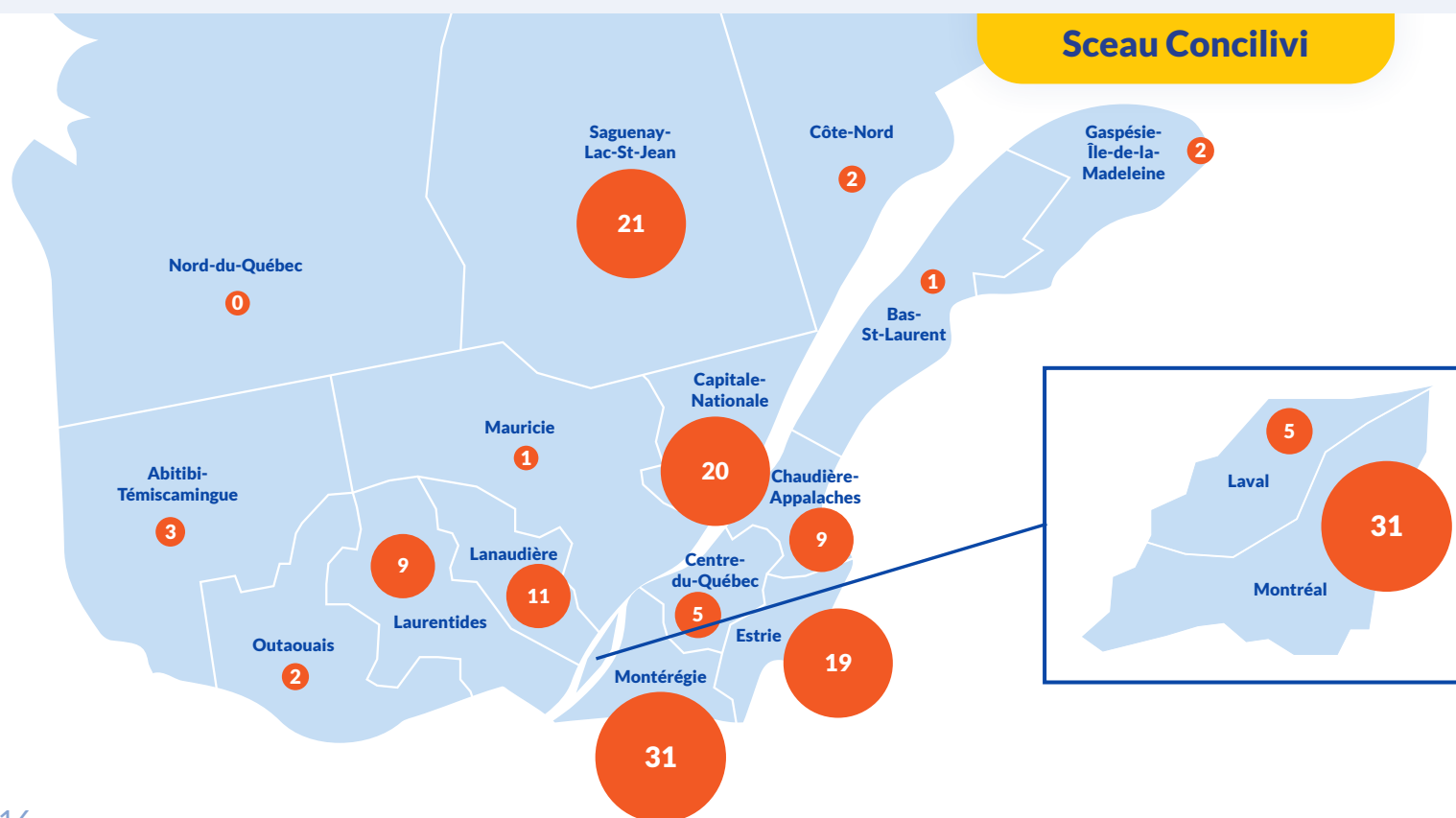
« C'est un exercice de réflexion très pertinent, que chaque organisation devrait faire. »

« La mise en place d'une charte est un outil supplémentaire pour nous aider à maintenir l'expertise en place et offrir une meilleure qualité de vie à nos employé(e)s. »

De plus, parmi les organisations qui ont obtenu le Sceau il y a seulement un an, plusieurs retombées positives sont déjà notées et observées, telles qu'une diminution du taux de roulement, une réduction de l'absentéisme et une augmentation du nombre de candidatures reçues lors des affichages de postes.

« Les employé(e)s étaient parfois surpris(es) de voir par écrit toutes les mesures CFT, car ils ne pensaient pas qu'il y en avait autant. »

« Nous obtenons des commentaires positifs de la part des candidat(e)s que l'on passe en entrevue et des gens qu'on embauche. »



À la lumière de ces résultats, nous pouvons affirmer avec fierté que notre engagement à sensibiliser positivement les employeurs aux réalités et aux besoins des familles porte ses fruits.

### Répartition des détenteurs (nombre 170)

#### Par secteurs d'activités

Administration publique	8	Services d'enseignement	1
Arts, spectacles et loisirs	3	Services immobiliers et services de location et de location à bail	2
Commerce de détail	5	Services professionnels, scientifiques et techniques	56
Commerce de gros	2	Soins de santé et assistance sociale	27
Construction	4	Transport et entreposage	2
Fabrication	25	Transport par camion	2
Finance et assurance	11	Autre	17
Hébergements et services de restauration	4		
Industrie de l'information et/ou culturelle	0		
Services administratifs, soutien, gestion de déchets et d'assainissement	1		

## Comité aviseur : mobilisation des parties prenantes clés de l'écosystème de la CFT

Mobilisation  
et partenariat

Le comité aviseur du centre d'expertise regroupe des actrices et des acteurs clés, qui lui permet de rester à l'affût des tendances et des enjeux. Les échanges entre ses membres sont toujours riches en information et nourris de points de vue diversifiés. Ce comité assure également une mobilisation et une concertation des parties prenantes sur la conciliation famille-travail afin que les besoins des familles restent au centre des préoccupations.

### Comité aviseur du Centre d'expertise Concilivi

#### Andrée-Anne Joly

coordonnatrice en matière de conciliation  
famille-travail-études, ministère de la Famille

#### Denis Hamel

vice-président, Politiques de développement de  
la main-d'œuvre, Conseil du patronat du Québec

#### Julie Poirier

directrice du Secrétariat, Commission  
des partenaires du marché du travail

#### Sylvie Lévesque

représentante, Coalition pour la conciliation  
famille-travail-études

#### Isabelle Lizée

directrice générale, Espace MUNI

#### Manon Poirier

directrice générale, Ordre des conseillers  
en ressources humaines agréés

#### Diane-Gabrielle Tremblay

professeure, Université TÉLUQ ;  
directrice, Alliance de recherche universités-  
communautés (ARUC) et chercheuse spécialisée  
en conciliation emploi-famille-études

#### Adina Ungureanu

coordonnatrice, Observatoire Famille Immigration

#### Raymond Villeneuve

directeur général, Regroupement pour  
la Valorisation de la Paternité

#### Corinne Vachon Croteau

directrice générale,  
Réseau pour un Québec Famille

#### Yarledis Coneo

responsable du Centre d'expertise Concilivi,  
Réseau pour un Québec Famille

## Sondages annuels

Deux sondages Léger portant sur la conciliation famille-travail ont été réalisés encore cette année : l'un auprès des employé(e)s (en juin 2023) et l'autre auprès des employeurs (en novembre 2023), en collaboration avec le Conseil de gestion de l'assurance parentale. Ces sondages donnent notamment une voix à 3030 parents et personnes proches aidantes en emploi pour que leurs besoins et enjeux soient entendus et influencent les priorités et les interventions mises en place. Les données récoltées auprès de 1039 employeurs permettent quant à elles de suivre les grandes tendances du marché du travail, mais également d'identifier les écarts les plus importants, orientant ainsi la sensibilisation, le plaidoyer et les interventions.

Mobilisation  
et partenariat

Génération et  
transfert de  
connaissances

Plaidoyer et  
avis-conseil

Ces collectes de données sont réalisées avec la collaboration de Diane-Gabrielle Tremblay, professeure à la TÉLUQ, et Sophie Mathieu, professeure à la TÉLUQ et spécialiste principale des programmes de l'Institut Vanier de la famille. Grâce à l'implication de ces partenaires chercheuses, deux articles scientifiques, une communication et une production grand public ont été réalisés à partir des sondages de Concilivi, contribuant ainsi à l'avancement des connaissances sur le sujet et à la mobilisation des connaissances.

De plus, grâce à une participation financière du partenariat de recherche Familles en mouvance, dont le RPQF fait partie, une étudiante doctorante a complété un stage au sein de l'équipe lors de la session d'été 2023. Son mandat

consistait à produire des analyses quantitatives complémentaires à partir des bases de données des sondages transmises au fil des ans par Léger. Un article de blogue vulgarisant les résultats de ces analyses pour les employeurs a été rédigé. Les données présentées ont permis d'appuyer scientifiquement l'importance de certaines pistes d'action (par exemple la formalisation des mesures de CFT), mais aussi d'exposer l'influence de certaines variables sociodémographiques et familiales sur le conflit travail-famille (âge, revenu familial, etc.).

**Sondage employé(e)s 2023 parents ou proches aidants**  
Rendu public en octobre 2023  
Près de 1600 téléchargements des différentes productions

- [Communiqué en ligne](#)
- [Rapport complet](#)
- [Infographie – Faits saillants](#)
- [Infographie – Faits saillants – Personnes proches aidantes en emploi](#)

**Sondage employeurs 2023**  
Rendu public en avril 2024  
Près de 1100 téléchargements et consultation de nos différentes productions

- [Communiqué](#)
- [Rapport complet](#)
- [Infographie – Faits saillants](#)

## Nouveaux partenariats de recherche

Mobilisation  
et partenariat

Génération et  
transfert de  
connaissances

Les travaux en conciliation proche aidance-travail de Concilivi ont suscité l'intérêt d'autres chercheuses s'intéressant aux personnes proches aidantes. Une nouvelle collaboration a été développée avec la chercheuse Joanie Maclure, erg, Ph. D, professeure régulière au département d'ergothérapie de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Cette dernière a réuni une équipe de chercheur(-euse)s et de professionnelles en prévision de la réalisation d'un projet de recherche portant sur le maintien en emploi des personnes proches aidantes accompagnant un proche atteint d'un trouble neurocognitif majeur dans les régions de Brome-Missisquoi et Haute-Yamaska et du Centre-du-Québec.

De plus, une collaboration avec la chercheuse Marianne Kempenneers, Ph. D, professeure titulaire au département de sociologie de l'Université de Montréal et Mylène Des Ruisseaux, conseillère experte en recherche au Curateur public du Québec, a également débuté dans le cadre du partenariat Familles en mouvance. Le projet de recherche vise à explorer les contraintes familiales et organisationnelles de l'implication des personnes proches aidantes immigrantes auprès de leur(s) proche(s).

**Ces sondages donnent notamment une voix à 3030 parents et personnes proches aidantes en emploi pour que leurs besoins et enjeux soient entendus et influencent les priorités et les interventions mises en place.**





## Consultation sectorielle – manufacturier

La deuxième phase du projet de recherche-intervention dans le secteur manufacturier s'est amorcée cette année. L'objectif principal de cette phase est la sensibilisation et la mise en œuvre de mesures de CFT adaptées à la réalité particulière du secteur et aux besoins des employé(e)s, en s'appuyant sur les travaux d'identification des solutions, des freins et des leviers de la première phase. Les membres du comité d'experts sont mobilisés pour partager leurs connaissances et renforcer les capacités des organisations de leur secteur.

L'accompagnement des organisations vers l'obtention du Sceau Concilivi est l'action principale de cette phase du projet. L'objectif est d'atteindre 25 organisations accompagnées d'ici le 31 mars 2025. À ce jour, 13 organisations sont en processus d'accompagnement et 4 ont obtenu le Sceau. De plus, deux communautés de pratique ont été mises en place pour permettre aux participant(e)s de discuter de leurs enjeux et de partager leurs bonnes pratiques.

Par ailleurs, une formation asynchrone a été développée et diffusée en primeur aux organisations participantes. Cette formation vise les gestionnaires et responsables RH afin de leur offrir une meilleure compréhension des enjeux, mesures et leviers possibles dans le secteur manufacturier.

Mobilisation  
et partenariat

Soutien  
au changement  
de pratique

13  
entreprises  
en démarche

4  
sceaux  
octroyés

### Comité de pilotage – consultation sectorielle manufacturier

**Alexandra Charbonneau**  
coordonnatrice de projets RH et projets spéciaux,  
Pharmabio Développement

**Christian Galarneau**  
directeur général, CSMO des industries  
des portes et fenêtres, du meuble  
et des armoires de cuisine

**Marie-Hélène Hamelin**  
chargée de projet communications,  
Plasticompétences

**Christian Gendron**  
directeur général, Comité sectoriel  
de main-d'œuvre des communications  
graphiques du Québec

**Thomas Taloté**  
conseiller main-d'œuvre, Manufacturiers  
et exportateurs du Québec

**Diane-Gabrielle Tremblay**  
professeure, Université TÉLUQ ;  
directrice, Alliance de recherche universités-  
communautés (ARUC) et chercheuse spécialisée  
en conciliation emploi-famille-études

**Karine Gil-Blaquière**  
chargée de projet manufacturier Concilivi,  
Réseau pour un Québec Famille

**Yarledis Coneo**  
responsable du Centre d'expertise Concilivi,  
Réseau pour un Québec Famille

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

## Consultation sectorielle – commerce de détail

La consultation sectorielle dans le secteur du commerce de détail a commencé cette année et se poursuivra jusqu'en février 2026, en collaboration avec un comité d'experts engagés. Cette consultation, financée dans le cadre du programme pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Secrétariat à la condition féminine, a pour objectif d'identifier les défis, les solutions et les leviers en matière de CFT propres au secteur. Par la suite, elle permettra d'accompagner des employeurs du secteur dans la mise en place de mesures de CFT adaptées.

Les constats des groupes de discussion et de la revue de littérature de la première phase du projet ont permis de faire ressortir les enjeux spécifiques en lien avec le travail aux horaires atypiques, qui posent des défis particuliers en matière de CFT dans le secteur du commerce. Ces constats ont également permis de dégager des pratiques gagnantes et innovantes pour y répondre.

Les actions de la deuxième phase de ce projet de recherche-intervention, visant l'accompagnement d'entreprises vers l'obtention du Sceau Concilivi, la mise en place d'une communauté de pratique et l'élaboration d'une formation pour les responsables de la démarche en organisations, sont en planification.

Mobilisation  
et partenariat

Soutien  
au changement  
de pratique

### Comité de pilotage – consultation sectorielle en commerce de détail

**Françoise Paquet**  
directrice des relations gouvernementales,  
Conseil québécois du commerce de détail

**Manuel Champagne**  
directeur général, Détail Québec

**Diane-Gabrielle Tremblay**  
professeure, Université TÉLUQ ;  
directrice, Alliance de recherche universités-  
communautés (ARUC) et chercheuse spécialisée  
en conciliation emploi-famille-études

**Patricia Dubois**  
chargée de projet, Commerce de détail, Concilivi,  
Réseau pour un Québec Famille

**Yarledis Coneo**  
responsable, Centre d'expertise Concilivi,  
Réseau pour un Québec Famille

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

« **Avoir des conseils qui reflètent notre réalité d'entreprise. Pouvoir parler à quelqu'un d'ouvert et qui aide à pousser les réflexions.** »

Provenant du sondage de rétroaction, à la question ce que vous avez le plus apprécié de la démarche personnalisée



## Projet en conciliation famille-travail en contexte de proche aidance

Le projet de recherche-intervention sur la conciliation famille-travail en contexte de proche aidance, dans le cadre de la mesure 53 du plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes (PPA), s'est poursuivi cette année. Les membres du comité de pilotage ont maintenu leur engagement, avec des rencontres trimestrielles qui ont renforcé la collaboration et enrichi leur compréhension de l'écosystème proche aidance-travail. L'expertise développée et l'intérêt croissant pour la proche aidance ont conduit à plusieurs nouvelles collaborations ainsi qu'au renforcement de collaborations existantes.

Les travaux de revue de littérature sur les défis du maintien en emploi des proches aidants ont abouti à un document de référence partagé avec les partenaires du projet ainsi qu'avec le Comité interministériel en conciliation travail-famille-études-responsabilités de proche aidance et sur la précarisation financière. Ces connaissances peuvent désormais être réutilisées dans divers projets. De plus, les sondages Concilivi auprès d'employé(e)s et d'employeurs ont été bonifiés pour documenter l'état actuel de la conciliation proche aidance-travail (CPAT). Ces données précieuses ont servi à développer des infographies, une lettre ouverte, un communiqué et du matériel pertinent pour des présentations, ainsi qu'à organiser un webinaire en table ronde.

La phase d'expérimentation de la démarche d'accompagnement visant à soutenir les organisations à adopter des pratiques favorisant le maintien en emploi des PPA a débuté à l'automne dernier auprès de neuf organisations. Pour aider ces organisations à mieux comprendre la réalité des personnes proches aidantes en emploi, une activité de sensibilisation a été développée et de nouveaux outils destinés aux organisations sont actuellement en cours de création.

Une démarche d'évaluation évolutive a été mise en place afin d'identifier les défis et les leviers et de réinvestir ces apprentissages dans les projets pilotes et les accompagnements prévus pour l'automne prochain, ainsi que dans les collaborations avec les partenaires. Une théorie du changement a été élaborée pour aligner les objectifs du projet avec les actions entreprises, améliorant ainsi la communication avec les partenaires et la compréhension des indicateurs par l'équipe du projet. De plus, l'embauche d'une stagiaire au printemps a permis d'amorcer le développement d'une cartographie des acteurs de la proche aidance au Québec et de leurs principales initiatives en matière de conciliation proche aidance-travail.

Soutien au changement de pratique

Mobilisation et partenariat

Génération et transfert de connaissances

**6**  
organisations en démarche

**3**  
sceaux octroyés



« **L'accompagnement a fait toute la différence dans la réalisation de la démarche. [...] Nous avons pris conscience de certains enjeux et préoccupations des employé(e)s. La Charte nous a permis de regrouper toutes nos mesures de CFT au même endroit.** »

Une organisation accompagnée dans le cadre du projet

« **Notre participation au projet pilote nous a permis de mieux comprendre les défis et les besoins des personnes proches aidantes en emploi, de sensibiliser nos employé(e)s en ce sens et ainsi développer une approche intégrée de la conciliation famille-travail.** »

Une organisation accompagnée dans le cadre du projet

## Comité de pilotage – projet conciliation proche aidance et travail

**Guillaume Joseph**  
directeur général, Appui pour les proches aidants

**Claire Gimonet**  
conseillère aux communications, Appui pour les proches aidants

**Marie-Ève Leblond**  
directrice générale adjointe, CAP Santé mentale

**René Cloutier**  
directeur général, CAP Santé mentale

**Amélie Tremblay**  
chargée de projets en conciliation famille-travail, Proche aidance Québec

**Frédéric Lalande**  
directeur stratégie et qualification de la main-d'œuvre, Conseil du patronat du Québec

**Diane-Gabrielle Tremblay**  
professeure, Université TÉLUQ ; directrice, Alliance de recherche universités-communautés (ARUC) et chercheuse spécialisée en conciliation emploi-famille-études

**Andrée-Anne Joly**  
coordonnatrice en matière de conciliation famille-travail-études, ministère de la Famille

**Maude Viger-Meilleur**  
chargée de projet, Conciliation proche-aidance-travail, Concilivi, Réseau pour un Québec Famille

**Yarledis Coneo**  
responsable, Centre d'expertise Concilivi, Réseau pour un Québec Famille

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

## Sensibilisation, vulgarisation et transfert de connaissances

### Deux nouveaux outils en réponse aux besoins des organisations et des familles

Grâce au soutien financier du ministère de la Famille, deux nouveaux outils ont pu être créés et déployés :

#### Répertoire de ressources

Un [répertoire de ressources](#) communautaires, de soutien et d'entraide a été rédigé, créé et mis en ligne pour faciliter la CFT au Québec, destiné à être utilisé comme une référence par les familles québécoises.

Ces ressources pourront notamment être relayées par les employeurs à leurs employé(e)s, offrant ainsi une nouvelle voie pour faire connaître les services qui pourraient potentiellement réduire le conflit famille-travail.

Le répertoire des ressources a été mis en ligne et partagé aux partenaires du Réseau et de Concilivi en décembre 2023. Il comporte 117 organisations et initiatives, dont plusieurs membres du Réseau. L'inclusion des organismes nationaux qui proposent des répertoires d'organismes locaux permet à ces 117 ressources de contenir elles-mêmes plusieurs autres informations. Le répertoire a été consulté **9651 fois** depuis sa mise en ligne.

Génération et transfert de connaissances

Soutien au changement de pratique

## Guide de lois

Un [guide des dispositions légales](#) prévues au sein de la Loi sur les normes du travail (LNT) et le Code canadien du travail (LRC) soutenant la conciliation famille-travail (CFT) a également été rédigé, créé et partagé sur les réseaux sociaux et le site internet de Concilivi. Son objectif principal est de préciser, expliquer et clarifier le cadre légal entourant la CFT, afin d'uniformiser la compréhension, d'engendrer le respect des obligations légales et de faciliter l'adoption de bonnes pratiques de gestion.

Le guide des dispositions légales a été mis en ligne et partagé au réseau du RPQF/Concilivi par l'entremise d'une campagne de communication en janvier 2024. Depuis, il a été téléchargé **2081 fois**.





## Articles de blogue

Des articles ont été publiés sur le blogue, totalisant **762 lectures** :

- [Fin des classes](#)
- [5 clés pour offrir des mesures de CFT gagnantes](#)
- [Au-delà des mesures, instaurez une culture de CFT!](#)
- [Mesures innovantes de soutien aux employé\(e\)s et à leur famille](#)
- [Déconstruire les 5 mythes du retour au travail après le congé parental](#)
- [Formaliser et donner l'exemple : terreau fertile pour réduire le conflit travail-famille](#)
- [Conciliation famille-travail dans le milieu manufacturier : défis et solutions](#)



## Formations

De nombreuses formations ont été réalisées encore cette année grâce au travail de l'équipe de formatrices internes et externes. Le programme de soutien financier du ministère de la Famille pour les entreprises en matière de CFT a continué à contribuer considérablement à alimenter la demande en fournissant aux organisations les ressources financières nécessaires pour former leur personnel. Ces formations, complémentaires à l'accompagnement offert dans le cadre du processus d'obtention du Sceau Concilivi, favorisent un véritable changement de pratiques en faveur des familles. **De plus, certaines d'entre elles permettent d'outiller directement les employé(e)s ayant des responsabilités familiales.**

Soutien au changement de pratique

## Webinaires

Six webinaires ont été présentés au total.

Nouveauté cette année, deux webinaires étaient destinés spécifiquement aux parents, visant à mieux les outiller pour faire face à des enjeux plus préoccupants.

### Quatre webinaires étaient destinés aux organisations :

- [Découvrez nos projets spéciaux subventionnés](#)  
Janvier 2024  
23 inscriptions, 83 vues de la rediffusion
  - [Conflit travail-famille et expérience parentale](#)  
Mars 2024  
185 inscriptions, 126 vues de la rediffusion
  - [Table ronde – La proche aidance : une réalité à considérer au travail](#)  
Mai 2024  
72 inscriptions, 79 vues de la rediffusion
  - [Conciliation famille-travail et risques psychosociaux](#)  
Mai 2024  
75 inscriptions, 45 vues de la rediffusion
- ### Deux webinaires visaient les parents :
- [Temps des fêtes et temps d'écran](#)  
Décembre 2023  
23 inscriptions, 52 vues de la rediffusion
  - [L'agenda familial partagé : mode d'emploi pour mieux partager la charge mentale](#)  
Mars 2024  
176 inscriptions, 1732 vues de la rediffusion

Un total de 99 formations en matière de conciliation famille-travail ont été dispensées, atteignant plus de 1200 employé(e)s et gestionnaires :

- 20 formations sur le rôle des gestionnaires en CFT
- 17 formations sur la conciliation famille-travail destinées aux employé(e)s
- 30 conférences sur la charge mentale
- 17 formations pour les employé(e)s sur le droit à la déconnexion
- 12 formations pour les gestionnaires sur le droit à la déconnexion
- 3 formations sur le retour au travail après une absence prolongée

## Représentations

Des employées de Concilivi ont participé à des événements de partenaires à titre d'expertes, contribuant ainsi aux efforts de sensibilisation, de transfert de connaissances et de soutien au changement de pratiques :

Génération et transfert de connaissances

Soutien au changement de pratique

### Octobre 2023

- Tenue d'un kiosque au salon RH organisé par l'Ordre des CRHA
- Coanimation d'un atelier intitulé *Comment créer un environnement conciliant pour les personnes proches aidantes en emploi? Perspectives sur les réalités des organisations et les besoins des PPA*, en collaboration avec Proche aidance Québec et le CISSS de Laval dans le cadre de la Journée nationale de concertation des partenaires en proche aidance 2023

### Novembre 2023

- Intervention à titre de panéliste dans le cadre de la *Matinée du RQAP* organisée par le Conseil de gestion de l'assurance parentale
- Participation à une table ronde RH pour l'Association de l'enveloppe et des revêtements muraux du Québec (AERMQ) pour présenter le Sceau Concilivi et le projet manufacturier



### Janvier 2024

- Présentation du Sceau Concilivi et des mythes concernant la CFT à Développement Vaudreuil-Soulanges
- Présentation du Sceau Concilivi, du projet manufacturier et des bonnes pratiques pour mettre en place une semaine de 4 jours auprès de la table RH de la MRC Lotbinière
- Diffusion d'une formation préenregistrée intitulée *Favoriser la conciliation famille-travail – un incontournable à la santé au travail* disponible sur le site internet de l'AERMQ

### Février 2024

- Participation à la conférence de presse du Conseil du patronat du Québec annonçant leur projet portant sur les travailleurs expérimentés

### Mars 2024

- Participation à une table ronde RH à la Chambre de commerce et d'industrie de la Vallée du Richelieu (CCIVR) sur le thème *Établir une bonne conciliation famille-travail pour vos employé(e)s*
- Présentation du Sceau Concilivi auprès du Comité conciliation allaitement-travail-études du Mouvement Allaitement Québec

### Avril 2024

- Tenue d'un kiosque à la Journée RH organisée par le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD) pour présenter le Sceau Concilivi et le projet en commerce de détail
- Animation d'un webinaire destiné aux gestionnaires du CISSS de Laval portant sur la conciliation proche aidance-travail
- Intervention à titre de panéliste au lancement du livre de Sophie Mathieu au sujet de l'égalité et la maternité

### Mai 2024

- Animation de deux conférences données dans le cadre du Campus RH Raymond Chabot : *La conciliation famille-travail : quels sont les 5 mythes à déconstruire?*
- Deux présentations des données sur la conciliation famille-travail issues de l'enquête *Être parent au Québec* dans le cadre du Forum des partenaires du ministère de la Famille



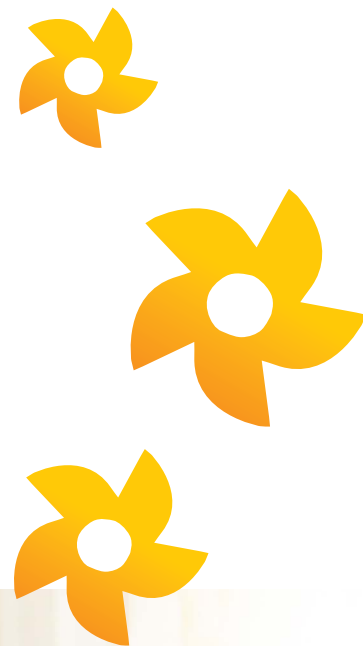


## Collaborations et partenariats

La collaboration et les partenariats sont essentiels pour atteindre nos objectifs de transformation sociale et font partie intégrante des pratiques du RPQF.

Au cours de la dernière année, en plus des collaborations mentionnées au fil du rapport, d'autres partenariats se sont développés ou consolidés :

- Membre du partenariat de recherche canadien *Reimagining care/work policies*
- [Partenaire de contenu](#) de la section conciliation famille-travail de la plateforme Pratiques RH de la Fédération des chambres de commerce du Québec
- Participation au comité de pilotage du projet *Conciliation famille-travail et vie politique : Comprendre et agir sur les enjeux temporels des personnes élues municipales*, d'Espace MUNI
- Collaboration avec le Conseil du Patronat du Québec sur leur projet sur les travailleurs expérimentés et création d'un [outil](#) pour leur coffre
- Membre de la démarche de réflexion collective de Groupe entreprises en santé *Construisons ensemble l'écosystème d'affaires de demain : santé globale, durabilité, inclusion et territoire*



## Axe 3

## Capacité d'agir du RPQF

### Démarche d'impact et de clarté stratégique

En 2023-2024, le RPQF a finalisé sa démarche d'impact et de clarté stratégique grâce au soutien financier d'Innoweave, accompagné par deux professionnel(le)s. Un comité interne formé à cet effet s'est réuni à plus de 20 reprises au cours de l'année pour mener à bien ce processus de planification participative. Lancé lors de l'Assemblée générale annuelle du RPQF en septembre 2022, les membres de l'organisation ont également été mis à contribution dans les étapes finales de la démarche.

Cette initiative a révélé de nombreux apprentissages et prises de conscience pour l'équipe, mettant en lumière l'impact de ses différentes actions et projets. L'équipe est mobilisée pour entreprendre de grands changements à travers un plan d'action s'étendant sur deux à trois ans. Cette initiative marque un point tournant dans l'évolution du Réseau pour un Québec Famille, renforçant sa capacité à accroître son impact en harmonie avec l'évolution de son environnement.

Afin de poursuivre les réflexions, une nouvelle demande de financement a été soumise à Innoweave pour réaliser la démarche de mesure de l'impact. Cela permettrait de développer de nouveaux outils dans l'évaluation de l'impact et des effets visés par les objectifs stratégiques du Réseau et de ses différentes actions ainsi que d'améliorer la communication de ces derniers.

### Comité de gouvernance et des ressources humaines

Le comité de gouvernance et des ressources humaines a poursuivi ses travaux. Une première phase de révision des règlements généraux a été complétée et une seconde phase, soutenue par une avocate, est en cours. Le comité a également recommandé une politique sur la confidentialité qui a été adoptée par le conseil d'administration. Finalement, le comité a amorcé le processus de réflexion visant à mettre en place un processus d'évaluation de la contribution des employés du RPQF.

### Financement

Le Réseau pour un Québec Famille tient à remercier ses partenaires financiers :

- Le ministère de la Famille pour le soutien à la mission du Réseau, pour le financement du projet en conciliation proche-aidance et travail, pour le financement du projet sur l'enquête Être parent au Québec et de deux nouveaux outils (Guide de lois et Répertoire de ressources)
- La Fondation Lucie et André Chagnon pour le financement afin de soutenir le démarrage de l'initiative Concilivi jusqu'en 2024 et pour l'octroi un nouveau financement couvrant la période 2024-2029 pour la réalisation du plan stratégique
- Le Secrétariat à la condition féminine pour le soutien à la phase 2 de la consultation sectorielle dans le milieu manufacturier (projet de 2 ans) et de la consultation sectorielle dans le commerce de détail (projet de 3 ans)

Québec 

 Fondation Lucie  
et André Chagnon



# Communications

## Retombées médiatiques

Au cours de la dernière année, les activités de presse et de promotion du Réseau pour un Québec Famille (RPQF) et de l'initiative Concilivi ont suscité un impact significatif.

La présence médiatique du RPQF s'est concentrée sur ces thèmes clés :

- La conciliation famille-travail
- La proche aide en milieu de travail
- L'accès aux services pour les familles
- La Semaine québécoise des familles

Ces efforts visent à sensibiliser le public aux enjeux prioritaires tout en mettant en lumière des solutions, des mesures et des bonnes pratiques individuelles et collectives en faveur des familles du Québec. Dans ce cadre, le RPQF a notamment collaboré à la publication d'articles dans des revues professionnelles et spécialisées.

## Communications électroniques et sites internet

Les efforts se poursuivent afin d'accroître la portée des communications du Réseau pour un Québec Famille et de son initiative Concilivi. Ces communications contribuent notamment au transfert des connaissances générées par les activités et projets du Réseau, ainsi que dans la sensibilisation aux enjeux affectant les familles, encourageant ainsi la mobilisation et le changement de pratiques. Cette année encore, ces efforts se sont traduits par l'amélioration de tous les indicateurs, à l'exception de la portée des publications sur la page du RPQF.

**44 232 291**  
en portée, grâce aux  
**70 articles, mentions**  
ou entrevues parues  
en 2023-2024!



	Réseau pour un Québec Famille	Concilivi
<b>SITES INTERNET</b>	41 239 (↑ 80 %) visiteur(-euse)s 46 879 (↑ 65 %) sessions 61 341 (↑ 31 %) pages vues	38 108 (↑ 57 %) visiteur(-euse)s 47 300 (↑ 34 %) sessions 145 527 (↑ 77 %) pages vues
<b>INFOLETTRES</b>	391 abonné(e)s (↑ 5 %) 6 infolettres (SQF) Taux d'ouverture moyen : 58 % (↑ 18 %)	2 413 abonné(e)s (↑ 17 %) 11 infolettres Taux d'ouverture moyen : 55 % (↑ 8 %)
<b>FACEBOOK</b>	7 000 abonné(e)s (↑ 5 %) 53 975 personnes rejointes (- 45 %) 89 publications 128 100 impressions	1 459 abonné(e)s 843 006 personnes atteintes (↑ 948 %) 184 publications 2 millions d'impressions
<b>LINKEDIN</b>	485 abonné(e)s (↑ 74 %) 1 555 interactions (réactions, commentaires, partages, clics) 15 966 impressions (↑ 310 %)	3 138 abonné(e)s (↑ 16 %) 7 587 interactions (réactions, commentaires, partages, clics) 584 668 impressions (↑ 487 %)

### Les trois publications les plus populaires sur les médias sociaux de Concilivi

- 1 [Conciliation grève-travail](#)
- 2 [Guide des obligations légales en conciliation famille-travail](#)
- 3 [Sondage employeurs 2023-2024](#)

### Les trois publications les plus populaires sur les médias sociaux du RPQF

- 1 [Vox pop #1 Semaine québécoise des familles](#)
- 2 [Webinaire table ronde proche aide](#)
- 3 [Webinaire agenda familial partagé](#)





# CONCLUSION

Cette année fut encore une fois une année riche en projets et en réalisations, marquée par une croissance constante et une influence grandissante dans les milieux de la famille et des affaires. Les nombreux projets témoignent de la portée croissante du RPQF et de sa capacité à toucher toujours plus nos différents publics et les familles.

L'avenir s'annonce prometteur avec le début de la mise en œuvre du plan d'action stratégique. L'embauche d'une nouvelle ressource en tant que Responsable, Vie associative et concertation permettra un développement accru de ces activités, renforçant ainsi notre contribution à l'atteinte des objectifs visés. De plus, le lancement du chantier sur l'accès aux services aux familles et la préparation de la 30<sup>e</sup> édition de la Semaine québécoise des familles figureront parmi nos priorités majeures. Finalement, l'octroi de financement dans le cadre du plan d'action *La fierté de vieillir* de la politique gouvernementale *Vieillir et vivre ensemble, chez soi, dans sa communauté, au Québec* nous permettra de démarrer un nouveau projet sur la conciliation famille-travail des grands-parents en emploi, qui s'échelonnera sur trois ans.

Nous restons déterminées à poursuivre nos efforts pour atteindre notre objectif ultime : le bien-être des familles. Ensemble, nous continuerons à œuvrer pour un impact positif et durable.

Merci à tous nos partenaires, membres et collaborateurs pour leur soutien et leur engagement indéfectible. Ensemble, nous bâtissons un avenir meilleur pour toutes les familles du Québec.







Réseau  
pour un  
Québec  
Famille