ÉTUDES
D'ÉCONOMIE
POLITIQUE

CONCILIER travail et famille

Le rôle des acteurs
France-Québec

Sous la direction de
Marie-Agnès Barrère-Maurisson
et **Diane-Gabrielle Tremblay**

Presses de l'Université du Québec

CONCILIER travail et famille

PRESSES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
Le Delta I, 2875, boulevard Laurier, bureau 450
Québec (Québec) G1V 2M2
Téléphone : 418-657-4399 • Télécopieur : 418-657-2096
Courriel : puq@puq.ca • Internet : www.puq.ca

Diffusion / Distribution :

CANADA et autres pays
PROLOGUE INC.
1650, boulevard Lionel-Bertrand
Boisbriand (Québec) J7H 1N7
Téléphone : 450-434-0306 / 1 800 363-2864

FRANCE
AFPU-DIFFUSION
SODIS

BELGIQUE
PATRIMOINE SPRL
168, rue du Noyer
1030 Bruxelles
Belgique

SUISSE
SERVIDIS SA
Chemin des Chalets
1279 Chavannes-de-Bogis
Suisse

La *Loi sur le droit d'auteur* interdit la reproduction des œuvres sans autorisation des titulaires de droits. Or, la photocopie non autorisée – le « photocopillage » – s'est généralisée, provoquant une baisse des ventes de livres et compromettant la rédaction et la production de nouveaux ouvrages par des professionnels. L'objet du logo apparaissant ci-contre est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit le développement massif du « photocopillage ».

CONCILIER travail et famille

Le rôle des acteurs *France-Québec*

Sous la direction de
Marie-Agnès Barrère-Maurisson
et **Diane-Gabrielle Tremblay**

2009

Presses de l'Université du Québec
Le Delta I, 2875, boul. Laurier, bur. 450
Québec (Québec) Canada G1V 2M2

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives nationales du Québec et Bibliothèque et Archives Canada

Vedette principale au titre:

Concilier travail et famille : le rôle des acteurs France-Québec

Comprend des réf. bibliogr.

ISBN 978-2-7605-2376-0

1. Travail et famille - Québec (Province). 2. Travail et famille - France. 3. Parents - Travail - Québec (Province). 4. Parents - Travail - France. 5. Politique familiale - Québec (Province). 6. Politique familiale - France. I. Barrère-Maurisson, M.-A. (Marie-Agnès). II. Tremblay, Diane-Gabrielle.

HD4904.25.C66 2009 306.3'609714 C2009-940398-6

Nous reconnaissons l'aide financière du gouvernement du Canada par l'entremise du Programme d'aide au développement de l'industrie de l'édition (PADIE) pour nos activités d'édition.

La publication de cet ouvrage a été rendue possible grâce à l'aide financière de la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC).

Mise en pages : INFO 1000 MOTS

Couverture : RICHARD HODGSON

1 2 3 4 5 6 7 8 9 PUQ 2008 9 8 7 6 5 4 3 2 **1**

Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés
© 2009 Presses de l'Université du Québec

Dépôt légal – 2e trimestre 2009
Bibliothèque et Archives nationales du Québec / Bibliothèque et Archives Canada
Imprimé au Canada

Introduction

Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay

Sur la question économique et sociale éminemment actuelle qu'est « La conciliation travail-famille », il est rare de mettre en présence tous les acteurs de ces politiques. Au cours des dernières années, nous avons développé un projet visant à dresser un état des lieux comparatif des données démographiques et d'emploi concernant la France et le Québec, mais aussi à faire se rencontrer les « acteurs intermédiaires » que sont les entreprises, les organisations, les régions, les villes et les associations.

Ces organismes bénéficient en effet d'une place d'« intermédiaire » tout à fait fondamentale entre les gouvernants et les bénéficiaires. Ils sont également un relais de l'action publique (d'où l'intérêt d'étudier leur place), mais ils ont aussi un rôle en tant qu'acteurs (d'où l'intérêt d'étudier leurs propres enjeux et actions). Leur rôle est d'autant plus important que l'intervention gouvernementale en la matière n'est pas nécessairement souhaitée par tous les acteurs, patronaux en particulier, ce qui renforce d'autant le rôle des organismes associatifs.

À partir d'échanges en visioconférences et d'un séminaire annuel ouvert aux divers organismes et aux gouvernants, nous avons commencé à confronter les pratiques de part et d'autre pour éclairer les politiques et les autres acteurs, pour élucider aussi les enjeux, les limites et effets pervers, ainsi que les pistes et leviers possibles dans les deux pays en matière de conciliation.

L'objectif de ces travaux consiste à effectuer en quelque sorte le lien entre le « gouvernement » et la « gouvernance » en matière de conciliation travail-famille.

À la suite des échanges par visioconférence, nous avons aussi organisé un colloque, et le présent ouvrage reprend certains textes de ce colloque, auxquels nous avons ajouté des textes complémentaires sur la thématique. Comme nous le verrons dans les pages qui suivent, nous avons réalisé un cadrage statistique

et commencé à développer la réflexion sur les diverses questions associées à la conciliation emploi-famille. Ainsi, l'article qui suit cette introduction fait état des premières observations sur le plan statistique comme en ce qui concerne le rôle des acteurs intermédiaires. Les textes qui suivent ensuite vont plus en détail sur l'une ou l'autre des dimensions de la question.

La première partie traite de la problématique de la gouvernance et de la régulation de la conciliation travail-famille dans les deux zones, tout en abordant la thématique du gouvernement par opposition à la gouvernance, ainsi que le rôle des acteurs.

Ainsi, le premier texte, cosigné par Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay, présente quelques éléments du cadrage statistique qui a suscité l'intérêt pour le programme de recherche fondé sur la comparaison France-Québec. Dans une deuxième partie de l'article, les auteures exposent leur réflexion concernant les modèles de gouvernance, à partir des recherches et échanges qu'elles ont menés avec les acteurs intermédiaires au cours de l'année 2007-2008. En effet, avec le redéploiement des régimes d'État providence dans nombre de pays au cours des dernières décennies, ainsi que la montée de la gouvernance partenariale ou inclusive dans certains d'entre eux, des acteurs tels les entreprises, les syndicats, les collectivités territoriales, et d'autres organismes ou associations jouent un rôle de plus en plus important dans la régulation des questions socio-économiques. L'articulation entre ces divers acteurs et ces divers niveaux d'intervention est alors posée, les diverses échelles (locale, régionale, nationale et supranationale) étant alors mises en articulation.

En effet, avec la décentralisation de plus en plus importante observée dans plusieurs zones, dont le Québec et la France, les auteures proposent d'étudier, de façon comparative entre les deux pays, le rôle de ces acteurs, qu'on qualifie ici « d'intermédiaires » du fait de leur place entre les décideurs et les bénéficiaires de diverses mesures. Ainsi, plutôt que de se centrer sur les seules prérogatives nationales, issues du « gouvernement », il apparaissait nécessaire de mettre en lumière la façon dont se produit désormais, avec ces acteurs, de la « gouvernance », touchant notamment la question de la conciliation travail-famille. En conclusion, les auteures proposent l'idée que la gouvernance reposerait davantage sur des « acteurs » au Québec, alors qu'elle serait davantage le fait des « partenaires » en France.

Dans le texte suivant, Marie-Agnès Barrère-Maurisson affirme que les sociétés d'aujourd'hui sont confrontées à un défi majeur : préserver à tout prix des taux de fécondité suffisants pour assurer le développement économique et social à long terme, donc un niveau d'emploi croissant, alors même que d'éventuels problèmes de pénurie de main-d'œuvre sont susceptibles d'entraver la compétitivité des économies. Cet entrecroisement des différents enjeux : démographique, économique, social, politique notamment, relève d'une articulation entre la sphère de la production et celle de la reproduction qui est historiquement le ressort du changement social dans les sociétés. L'objet de ce texte

est ainsi de relire l'histoire récente de la France, sur les trente dernières années, pour suivre la transformation des objectifs politiques et sociaux et voir comment, en fonction des évolutions de la famille et de l'emploi, on est progressivement passé d'un mode de régulation sociale à un autre. Plus particulièrement, d'une régulation fondée sur la préservation de la famille – le Familialisme –, à une régulation cherchant à préserver la place des femmes – le Féminisme –; tandis qu'aujourd'hui c'est la préoccupation sociale de l'enfant (et de la parentalité, – d'où la dénomination de parentalisme utilisée –) qui semble prédominante.

Par la suite, Diane-Gabrielle Tremblay présente des éléments de construction de la gouvernance de la conciliation emploi-famille au Québec au cours des dernières décennies. Elle montre que la politique familiale du Québec a évolué considérablement au cours des dernières décennies et met l'accent sur le nouveau congé parental québécois, qui permet de distinguer clairement le Québec du reste du Canada et encore davantage du reste de l'Amérique du Nord et du monde anglo-saxon. En effet, les États-Unis sont un des rares pays industrialisés, avec l'Australie (dont certaines provinces envisagent toutefois une politique), où il n'y a pas de congé parental payé. Pour expliquer la situation unique du Québec sur le plan de la politique familiale et des services liés à la conciliation emploi-famille (services de garde en particulier), le texte expose l'historique de la gouvernance de la conciliation emploi-famille au Québec, et souligne en particulier le rôle joué par les acteurs sociaux (syndicats, ministère de la Famille et groupes consultatifs apparentés (Conseil de la famille et de l'enfance, par exemple), groupes d'intérêt sur la famille, etc.), ce qui permet de soutenir l'hypothèse exposée dans le premier article, à savoir celle d'une gouvernance fondée sur les acteurs sociaux.

Dans la deuxième partie, on se penche sur les différences et ressemblances entre les deux zones. L'article cosigné par Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Olivier Marchand rappelle que la construction de la comparaison en matière de conciliation travail-famille prend appui sur les données produites, dans le cadre du Programme d'échanges franco-québécois sur la conciliation travail-famille et le rôle des acteurs intermédiaires, par les instituts nationaux de statistiques démographiques et d'emploi (l'Institut de la statistique du Québec pour le Québec, l'Institut national d'études démographiques et l'Institut national de la statistique et des études économiques pour la France). Les auteurs présentent donc un certain nombre de données produites par ces deux instituts statistiques afin de livrer une comparaison de la situation en France et au Québec, ce qui permet de réaliser une première étape dans la *construction* de la comparaison entre les deux pays. Les auteurs tentent de rapprocher ces données pour montrer et *expliquer* les proximités et les différences entre les deux contrées. La troisième étape, qui constitue l'objet même de cet ouvrage, vise à *comprendre*, en resituant chaque société dans son contexte institutionnel – ici le rôle des acteurs – afin de voir comment se produisent deux modes de gouvernance proches mais néanmoins différents. Les données exposées dans ce chapitre permettent de dresser une cartographie de la conciliation travail-famille comparative entre la France et le Québec. Le chapitre met en lumière les proximités entre les

deux contrées, également les différences. Dans ce contexte, on pourra mieux comprendre comment peuvent influer les structures, voire les politiques, de part et d'autre, en matière de famille comme d'emploi, ce qui constitue l'objet de l'ouvrage. Cela permet également de voir comment les acteurs peuvent se situer, quelle place ils peuvent avoir et comment leur action peut s'intégrer dans le fonctionnement de chaque société (comme on le constatera dans les parties 4 et 5 de l'ouvrage).

Par la suite, Gilbert Cette, Dominique Méda, Arnaud Sylvain et Diane-Gabrielle Tremblay rendent compte de travaux de comparaison France-Canada qui ont permis de comparer systématiquement les taux d'activité et d'emploi de la population âgée de 15 à 64 ans entre le Canada et la France et ce, à partir de données rendues comparables, afin d'obtenir des comparaisons valides. La comparaison a suscité une interrogation : cet écart s'explique-t-il par des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et familiale ou par d'autres facteurs ? L'analyse montre que l'écart de taux d'activité entre les deux pays a pour origine principale des écarts plus importants pour les populations jeunes (15 à 24 ans) et pour les plus âgés (55 à 64 ans), ces populations étant plus actives au Canada (et au Québec). Ces résultats sont approfondis par une analyse statistique descriptive, et le texte procède ensuite à une étude « toutes choses égales par ailleurs », qui aboutit notamment aux constats suivants : les taux d'activité et d'emploi plus élevés au Canada qu'en France des jeunes (15 à 24 ans) et des plus âgés (59 à 64 ans) s'accompagnent aussi d'une pratique plus fréquente du temps partiel. Cette fréquence plus forte du temps partiel permet aux jeunes de conjuguer plus facilement activité et études et aux plus âgés de quitter progressivement le marché du travail. Ces écarts sont plus marqués pour les femmes que pour les hommes ; les femmes ayant la charge d'au moins un jeune enfant sont, dans les deux pays, moins actives que les autres. Cela pourrait témoigner de difficultés particulières de conciliation entre activité familiale et activité professionnelle en cas de présence d'enfant préscolarisé. L'écart est nettement plus marqué en France qu'au Canada, en cas de présence d'un enfant de moins de 3 ans, le Canada présentant un taux d'activité plus fort ici. Cela peut traduire à la fois des difficultés plus grandes de conciliation dans les deux pays, quand l'enfant est très jeune, mais aussi pour la France l'effet de dispositifs comme l'allocation parentale d'éducation (devenue depuis 2004 le complément d'activité de libre choix) incitant financièrement certains parents de jeunes enfants à quitter le marché du travail. Ainsi, l'analyse permet de suggérer des orientations de politiques qui faciliteraient la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et seraient favorables à l'accroissement du taux d'activité des femmes. Bien que l'analyse porte sur les données canadiennes, aux fins de comparabilité des échantillons, la situation québécoise est sur ces diverses questions très proche de celle du Canada, d'où l'intérêt de cette comparaison.

Dans un autre article, Olivier Marchand se penche sur l'importance de la conciliation vie professionnelle et vie familiale comme élément fondamental de la *qualité* de l'emploi. Au Québec comme en France et à l'échelle européenne, le thème de la qualité de l'emploi est fondamental dans les analyses et travaux des

organismes statistiques. L'auteur présente ici la vision française de la question, en faisant le lien avec des travaux européens sur cette question de la qualité de l'emploi, mais aussi sur le thème de la flexicurité, notamment les travaux de la Commission européenne et de la Fondation de Dublin sur la « qualité de l'emploi », ainsi que ceux sur le thème du « travail décent » considéré comme un objectif central dans l'agenda du Bureau international du travail (BIT). L'objectif de la flexicurité vise à assurer une sécurité d'emploi aux salariés, tout en rendant les organisations plus flexibles, de sorte que la qualité de l'emploi apparaît dans ces débats comme un enjeu majeur.

Luc Cloutier fait le parallèle avec l'article précédent en traitant des analyses de la qualité de l'emploi au Québec, notamment à l'Institut de la statistique du Québec. Les travaux de l'ISQ confirment l'importance de ce débat sur la qualité de l'emploi en lien avec la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, un débat important que nous rappelle l'auteur. Il présente un survol des études sur la qualité de l'emploi et souligne la pertinence d'utiliser comme point de départ quatre dimensions essentielles, soit la rémunération, la durée du travail, la qualification et la stabilité de l'emploi, autant de variables qui influent sur la conciliation emploi-famille, en particulier pour les femmes. En effet, puisque les femmes ont souvent des rémunérations, durées de travail et stabilité d'emploi inférieures à celles des hommes, cela peut accroître d'autant les difficultés des femmes en matière de conciliation. La prise en compte de la qualité de l'emploi est donc une question importante et qui est soutenue par un certain nombre de travaux en cours à l'Institut de la statistique du Québec.

La partie 3 présente des éclairages plus approfondis sur le Québec et la France, les textes visant à identifier les cohérences nationales dans chacune des contrées.

Olivier Marchand approfondit l'analyse de l'activité professionnelle des hommes et des femmes en France. Il rappelle que la conciliation vie professionnelle-vie familiale que doivent résoudre les femmes et les hommes dépend fondamentalement des conditions dans lesquelles s'exerce leur (éventuelle) activité professionnelle. L'article vise donc à présenter les différences entre femmes et hommes en France du point de vue de leurs conditions d'insertion dans l'emploi, en les analysant à la fois comme conséquences des évolutions du marché du travail et comme facteurs agissant en retour sur ces évolutions. L'auteur aborde successivement la question de la participation des femmes à l'activité professionnelle et à l'emploi, celle des inégalités de statut d'emploi (salariat/non-salariat, CDI/CDD, temps complet/temps partiel et sous-emploi), celle de la concentration professionnelle ou sectorielle des emplois féminins et masculins, celle des difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail, celle enfin de la durée et de l'organisation du temps de travail. L'apport principal de l'article consiste à montrer que lorsque l'on veut cerner les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, il faut revenir à la question fondamentale de la *qualité des emplois* occupés par les uns ou les autres et non seulement se pencher sur leur participation respective à l'activité professionnelle ou à l'emploi.

Solveig Vanoveirmer présente ensuite divers éléments sur la situation française en matière de démographie, d'emploi et de répartition des tâches, toujours à partir des données de l'INSEE. L'ensemble des données permettent de compléter les éléments exposés plus haut sur la comparaison France-Québec, mais en se centrant ici uniquement sur la France, et en tentant d'établir les cohérences qui caractérisent l'organisation de la conciliation travail-famille en France. L'auteure évoque le fait que les naissances sont toujours très nombreuses en France en comparaison d'autres pays développés. Elle évoque aussi le fait que les femmes sont toujours aux premières loges pour ce qui est de la garde des enfants, les services de soutien étant insuffisants à cet égard (les crèches). L'auteure mentionne également l'importance des personnes âgées dépendantes, qui alourdissent également le travail domestique des femmes. Elle indique aussi que les femmes sont de plus en plus actives, leur activité se rapprochant de celle des hommes, tout en demeurant légèrement inférieure. Enfin, elle expose des résultats de l'enquête menée en France sur les soutiens offerts aux familles. Elle montre que l'ensemble de ces prestations constituent plutôt des aides à la famille (allègement des coûts de la charge familiale) plutôt que des instruments visant à une meilleure conciliation travail-famille qui elle est davantage aidée par les aménagements d'ordre organisationnels et notamment d'horaires. Ainsi, si les employeurs déclarent fréquemment tenir compte des contraintes familiales dans la définition des horaires, les octrois de temps partiel ou de congés, les changements de postes et la mobilité, lorsque c'est le cas, il semble plutôt s'agir de négociations au cas par cas plutôt que de mesures systématiques. En outre, les aménagements exceptionnels (rentrée scolaire, enfants malades…) semblent obtenus plus facilement que les aménagements quotidiens.

Marie-France Martin, Anne-Marie Fadel et Pierre-Olivier Ménard, qui sont tous de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), présentent des données importantes pour mieux comprendre le contexte de la conciliation emploi-famille au Québec. Ils commencent par présenter l'évolution de la situation démographique ainsi que celle des parents sur le marché du travail au Québec. Ils rappellent notamment que le Québec est une population vieillissante, et soulignent aussi l'augmentation de l'activité féminine, allant dans le détail des analyses de la participation en fonction de la présence d'enfants. Les auteurs analysent ensuite la gestion du temps des parents. Comment répartissent-ils leur temps dans une journée en fonction de la présence d'enfants ? Comment réussissent-ils à gérer leur stress face à la pression occasionnée par le manque de temps ? Autant de questions tout à fait importantes, auxquelles les analyses de l'ISQ apportent des éclairages fort précis. Les données permettent notamment de conclure que, peu importe la présence ou pas d'enfants dans le ménage, les femmes travaillent moins à l'extérieur que les hommes au profit d'une plus grande part de leur journée consacrée aux travaux domestiques. Cette situation est toutefois nettement plus frappante chez les parents ayant de jeunes enfants (moins de 5 ans). Le temps libre dont disposent les mères est également inférieur à celui des pères, de sorte que les femmes assument encore une plus grande part de la conciliation travail-famille. Les parents d'aujourd'hui consacrent

aussi plus de temps aux soins des enfants que ceux du milieu des années 1980, notamment les pères. Par ailleurs, les femmes, et surtout les mères, se sentent plus stressées par le manque de temps que les hommes. Enfin, sur le plan des congés parentaux, un certain engouement s'est manifesté, particulièrement chez les pères. Une forte hausse de la prise de congés de paternité au Canada, et plus particulièrement au Québec, en est un signe probant. Les femmes continuent toutefois à avoir des durées de congé supérieures à celles des hommes, à la suite d'une naissance ou d'une adoption, et le tiers d'entre elles ne retournent au travail qu'à temps partiel.

La partie 4 porte sur le rôle des partenaires sociaux dans la conciliation travail-famille, soit principalement les entreprises et les syndicats, qui sont traités dans divers articles de cette partie.

L'article rédigé par la société ÉQUILIBRES est fort intéressant, puisque se penchant sur un groupe particulier, soit les pères managers, et nous donnant un portrait des efforts de ces derniers pour concilier emploi et famille. Les auteures rappellent que la Commission européenne, à travers son Fonds Social notamment, s'intéresse de plus en plus à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Elles rappellent qu'une série d'initiatives a été développée en vue de promouvoir simultanément l'investissement des hommes dans la sphère familiale et celui des femmes dans le travail. L'enquête d'ÉQUILIBRES a été subventionnée par le Fonds Social Européen, et s'inscrit dans le cadre du projet européen « Qualitemps » et du nouveau volet d'actions lancé par la Commission européenne pour favoriser l'équilibre de vie et l'égalité entre hommes et femmes. Le groupe des pères managers est tout à fait intéressant de ce point de vue. Les auteures identifient notamment trois groupes de pères : les pourvoyeurs de revenus (15 %), les équilibristes (52 %) et les égalitaires (33 %). Ces derniers sont très sensibles à la problématique de l'équilibre ; ils estiment que vies professionnelle et personnelle ne doivent pas s'entraver l'une l'autre, qu'hommes et femmes sont pourvoyeurs de revenus et s'investissent de manière relativement égalitaire dans les tâches domestiques et parentales, que le quotidien de travail doit pouvoir s'adapter aux impératifs familiaux dans la mesure où résultats et efficacité sont au rendez-vous. Le groupe des équilibristes est le plus nombreux et il est constitué de managers en quête d'un meilleur équilibre entre leurs différents temps de vie. Au quotidien ils doivent arbitrer entre leurs différents temps de vie, trouver des solutions au jour le jour et se montrer souples, pragmatiques et imaginatifs. L'article fournit un ensemble de données plus détaillées sur ces groupes et se conclut par la présentation de la charte de la parentalité en entreprise, développée par ÉQUILIBRES.

Toujours en ce qui concerne les mesures offertes par les entreprises, Diane-Gabrielle Tremblay et Elmustapha Najem présentent une analyse originale des données de l'Enquête sur le milieu de travail de Statistique Canada. Les questions qui intéressent les auteurs sont les suivantes : est-ce que les entreprises offrent des mesures de conciliation aux personnes qui en ont besoin ? Est-ce que c'est le fait d'être une femme ou le fait d'avoir des enfants qui explique la possibilité

d'avoir accès à des mesures de conciliation ? Est-ce que les organisations tendent simplement à offrir davantage de mesures aux femmes ou aux personnes ayant des enfants ? Les auteurs ont analysé certaines parties de l'enquête qui fournissent un éclairage intéressant sur les mesures offertes par les entreprises et l'accès à ces mesures dans les organisations ; l'analyse est menée en fonction de la présence ou de l'absence d'enfants et permet de mettre en évidence certains paradoxes, notamment l'existence de mesures qui ne correspondent pas toujours aux besoins. En effet, les auteurs constatent que les individus sans enfant ont parfois davantage accès aux mesures de conciliation travail-famille, sans doute parce qu'ils sont dans de meilleurs emplois. Leur analyse permet par ailleurs de montrer que la présence d'enfants peut inciter les parents à travailler à domicile ou à avoir davantage recours à certaines formes d'aménagement du temps de travail.

Les articles suivants portent sur le point de vue des syndicats. Dans tous les cas, les auteurs présentent les organisations syndicales dont il est question, soit la CFDT pour la France, et la CSN, la CSQ et la FTQ pour le Québec. Pour la CFDT (Confédération démocratique du travail), Nora Setti expose les enjeux autour de l'articulation entre vie familiale, professionnelle et vie privée, traitant notamment des diverses lois françaises touchant le secteur, de l'organisation des temps de travail, des services offerts dans divers secteurs, etc. Selon la CFDT, une meilleure articulation des différents temps et le fait de faciliter l'exercice de la parentalité et de la vie hors-travail pour tous les salariés sont des facteurs qui concourent à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Pour la Confédération des syndicats nationaux (CSN), Marie-France Benoît expose l'historique de l'intérêt de la CSN pour la conciliation emploi-famille au fil des ans. Elle rappelle les divers mouvements auxquels la CSN a participé au fil des ans pour défendre l'importance du dossier de la conciliation. Elle évoque aussi l'approche de la CSN à l'égard du thème de la conciliation et les principaux moments d'action de la CSN en cette matière.

Par la suite, pour la CSQ (Centrale des syndicats du Québec), Nicole de Sève rappelle les moments forts du travail de son organisation, dont l'année 1994 qui a été une date charnière dans la société québécoise. Dans le cadre de l'année internationale de la famille, la CSQ a participé à un groupe de travail paritaire, réuni par le Secrétariat à la famille et a collaboré à la rédaction d'un guide destiné aux milieux de travail intitulé *Travail-famille : un tandem de cœur… et de raison*, auquel ont collaboré les syndicats québécois. Ce guide présente un éventail de mesures à implanter dans les milieux de travail ainsi qu'un modèle de plan d'action.

Enfin, Carole Gingras présente l'historique des interventions de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec en matière de conciliation emploi-famille et de défense des droits des femmes. Elle expose aussi, plus globalement, les enjeux de la conciliation pour les syndicats, mais aussi les stratégies que la FTQ a mis de l'avant, ainsi que les outils et politiques qu'elle souhaite voir se développer dans les années à venir. Ces trois derniers articles

permettent de montrer que les syndicats québécois sont tous fortement mobilisés par la problématique de la conciliation entre les activités professionnelles et familiales.

La partie 5 s'intéresse à la place des institutions et organismes communautaires dans la gestion de la conciliation emploi-famille, notamment en ce qui concerne les institutions en charge de l'enfance et de la famille, mais aussi sur d'autres organismes associatifs. Puis, une deuxième section traite des villes et des régions, ainsi que de leur rôle en matière de conciliation emploi-famille ou de politique familiale.

Danièle Boyer de la Caisse nationale des allocations familiales rappelle ensuite les diverses interventions de l'État français en matière de famille, en se penchant notamment sur la branche famille de la sécurité sociale, mais aussi en présentant des données fort intéressantes sur l'accueil des jeunes enfants, ainsi que sur la coordination entre les dispositifs d'accueil et d'éducation. Elle souligne le développement de divers partenariats et la diversification des acteurs en la matière. Elle défend l'hypothèse d'une plus grande diversification des acteurs, mais aux dépens d'une plus grande responsabilisation de ces mêmes acteurs. Enfin, l'auteure rappelle que des expérimentations sont en cours afin de définir une offre globale de service et que ces expérimentations s'inscrivent dans le cadre d'un projet de loi fort intéressant de « Droit opposable à la garde d'enfants », dont la mise en œuvre est prévue à partir de 2012.

Le texte d'Isabelle Robert-Bobée présente des données complémentaires sur le recours aux modes de garde selon le niveau de vie des familles et sur le coût de la garde à la charge des parents et de la collectivité. L'auteure dresse un bref panorama de la situation française, en commençant par un rappel d'éléments de contexte, la France se caractérisant par un fort emploi des femmes et une scolarisation précoce des enfants. Elle traite ensuite des modes de garde les plus fréquents, de l'importance de l'arrêt d'activité, temporaire, pour s'occuper des enfants, ainsi que les différences observées en termes de solution de garde selon le niveau de vie. Le texte se termine par des éléments de cadrage macroéconomiques sur les dépenses consacrées à la petite enfance et la diversité des acteurs qui interviennent dans ce domaine, un ensemble d'éléments qui permettent de compléter le portrait de l'intervention des acteurs en France.

Par la suite, un article de Jean Robitaille présente le milieu des services de garde au Québec. Il rappelle que l'entrée en vigueur de la nouvelle Politique familiale du Québec, en 1997, a considérablement changé le milieu des services de garde. Un programme de places à contribution réduite offrant des services de garde éducatifs (SGE) pour les enfants de moins de 5 ans à coûts réduits a alors été instauré. Par ailleurs, le réseau des garderies populaires, dont le bon fonctionnement reposait depuis plus de trente ans sur l'engagement des femmes québécoises, a servi de base à la création d'un nouveau réseau, celui des centres de la petite enfance (CPE). Dans cet article, l'auteur dresse le portrait de la situation des services de garde éducatifs au Québec en 2008 et fait le lien avec la réalité démographique québécoise qui permet de justifier ces développements

dans les CPE. Enfin, l'auteur se penche plus en détail sur les centres de la petite enfance, soit un des éléments importants du réseau de soutien à la garde des enfants au Québec.

Dans l'article qui suit, Luc Allaire traite des services de garde en milieu scolaire et rappelle l'importance du défi de la qualité dans le contexte actuel. L'auteur rappelle que ces services existent depuis 1970, mais qu'ils ont connu un développement particulièrement marqué depuis 10 ans. Le réseau est donc jeune, d'où l'enjeu de la qualité qui prend maintenant le pas sur le développement de la quantité de places en services de garde. L'auteur rappelle que quatre écoles primaires publiques sur cinq offrent un service de garde et que deux élèves sur cinq fréquentent, régulièrement ou occasionnellement, un service de garde en milieu scolaire (la proportion est plus grande en maternelle et dans les premières années du primaire, puis diminue lorsque les enfants ont autour de 11-12 ans). Il souligne aussi qu'en 2005, le personnel éducateur et le personnel responsable des services de garde en milieu scolaire comptaient plus de 12 500 personnes, ce qui est considérable lorsque l'on sait qu'à la même date, le personnel enseignant au primaire comptait 37 500 personnes.

Le texte suivant porte sur Commodus, une organisation à but non lucratif (OBNL) dont la mission consiste à mettre à la disposition des employeurs une gamme de services destinés à leurs salariés pour les aider à concilier travail-vie-famille, en leur permettant d'alléger les tâches de la vie quotidienne, et ainsi, leur donner accès à du temps de qualité. Le texte décrit l'origine du projet ainsi que son évolution au cours des dernières années, sa mission, sa vision et ses services.

On passe ensuite aux textes portant sur les régions et les municipalités. Après avoir présenté la ville de Paris du point de vue de sa population, des déplacements et des temps requis pour ces déplacements, Véronique Jeannin expose les politiques temporelles mises en œuvre par la Ville de Paris depuis 2001. La ville a en effet adopté des mesures importantes afin d'améliorer la qualité de vie des Parisiennes et des Parisiens ainsi que des personnes travaillant à Paris, par une meilleure prise en compte de l'évolution des rythmes de vie dans l'organisation des services. L'offre de services collectifs, l'accueil de jeunes enfants et l'offre de services périscolaires sont au nombre des initiatives exposées et qui sont situées globalement dans le contexte de la problématique des temps sociaux et des rythmes de la ville de Paris. L'auteure présente une initiative particulièrement intéressante visant la participation accrue des pères dans la sphère familiale, ainsi que d'autres initiatives qui pourraient certes inspirer un grand nombre de villes dans le monde. Des éléments concernant la ville de Paris comme employeur et d'autres concernant son rôle de partenaire des entreprises sont également présentés.

Thérèse Gallo-Villa et Angélique Lopez-Roger exposent ensuite les politiques des temps et politiques de conciliation observées dans les villes de la région Centre de France. Les auteures rappellent que c'est à partir de 2001 que le CESR (Conseil économique et social de la région centre) a décidé de

prendre en charge la thématique de la situation des femmes. Cette question a alors été vue comme une question majeure, de nature transversale, à la croisée des principaux enjeux nationaux de la France. Le texte décrit la région en question puis passe à la description des actions et enjeux observés dans cette région. Les auteures rappellent que le CESR a eu comme repères d'analyse et de positionnement la recherche des voies et moyens pour tendre vers l'égalité et la mixité égalitaire des femmes et des hommes. Et elles notent que c'est ainsi que la question des temps a émergé et pris une place importante dans les débats. On trouve ici des éléments qui pourraient certes inspirer d'autres régions, à la fois en ce qui concerne la démarche suivie et les initiatives de terrain qui sont ensuite exposées dans le texte.

Passant du côté du Québec, Sébastien Darchen et Diane-Gabrielle Tremblay présentent les politiques familiales municipales développées au Québec et se penchent sur le cas de cinq municipalités dont les politiques ont été étudiées plus en détail. Les auteurs rappellent qu'en 2004, et de nouveau en 2008, le gouvernement du Québec invitait les municipalités à soumettre un projet « travail/famille ». Le chapitre permet de connaître les actions menées par les villes et de mieux comprendre le rôle des municipalités concernant l'application de la politique familiale québécoise, incluant des dimensions relatives au temps et à la conciliation. Bien que récente, la politique québécoise a eu des effets importants dans certaines municipalités. Les incitatifs ayant été renouvelés en 2008, il semble que de nouvelles municipalités pourraient développer une intervention en la matière, ou que d'autres pourraient passer à l'étape d'application plus intensive de leur politique dans l'avenir.

Enfin, en conclusion, Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay proposent des éléments visant à soutenir l'idée d'une plateforme en matière de conciliation travail-famille. Alors que d'autres objectifs (diversité, égalité des genres) sont aussi mis de l'avant et que l'on prétend parfois qu'ils incluent la problématique de la conciliation, les auteures avancent l'idée que la conciliation doit vraiment faire l'objet de préoccupations et d'une plateforme distincte, à défaut de quoi elle risque d'être négligée. Il faut noter que ce point de vue était également partagé par un bon nombre d'acteurs ayant participé au programme de recherche, et notamment aux visioconférences d'échanges entre partenaires de la recherche.

Première partie

RÉGULATION ET GOUVERNANCE DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

La gouvernance de la conciliation travail-famille
Une nouvelle approche à partir des acteurs

Marie-Agnès Barrère-Maurisson[1]
et Diane-Gabrielle Tremblay[2]

Nombre de travaux ont fait état d'un lien entre fécondité et activité féminine (Cette *et al.*, dans cet ouvrage ; Barrère-Maurisson, 2006) et c'est cet intérêt qui nous a amenées à vouloir comparer non seulement les situations de la France et du Québec, mais aussi les rôles que peuvent jouer certains acteurs et certaines politiques sur ce plan[3]. En effet, non seulement ces deux zones sont comparables du point de vue de la conciliation emploi-famille, en termes de taux d'activité féminins et masculins notamment, mais on y retrouve certaines différences à la fois sur les plans statistique et institutionnel, ce qui rend la comparaison intéressante. En effet, au-delà d'un bon nombre de ressemblances, on peut identifier des différences institutionnelles ou de politiques qui méritent un approfondissement de la comparaison. De plus, dans les deux cas, avec le redéploiement de l'État providence, divers acteurs reviennent sur le devant de la scène ; il s'agit d'acteurs que nous avons qualifié d'« intermédiaires », du fait de leur positionnement entre les décideurs et les bénéficiaires des mesures, programmes ou politiques. On peut penser ici aux associations patronales et syndicales, à des associations s'intéressant aux questions de famille et de conciliation sous divers angles, ou encore aux régions, villes et municipalités, qui investissent ce nouveau champ (Darchen et Tremblay, 2009).

1. Chercheuse au CNRS, Centre d'économie de la Sorbonne, <barrere@univ-paris1.fr>.
2. Professeure, Télé-université, UQAM, et titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir, <tremblay.diane-gabrielle@teluq.uqam.ca>.
3. Il s'agit ici d'une version augmentée et revue de l'article « La gouvernance de la conciliation travail-famille. Comparaison France-Québec », *Santé, société et solidarité,* nº 1, 2008, p. 85-95.

C'est dans ce contexte que nous avons entrepris de systématiser la comparaison statistique, mais aussi d'aller au-delà en nous interrogeant sur les sources des ressemblances et des différences, et plus particulièrement sur le rôle des acteurs intermédiaires de ce point de vue. Ainsi, nous avons lancé le programme de recherche « Conciliation travail-famille ; état des lieux et pratiques des « acteurs intermédiaires. Comparaison France-Québec ». L'objectif du programme est d'étudier les pratiques des divers acteurs intermédiaires identifiés afin de déterminer comment leur place et leur rôle contribuent à configurer des modèles de gouvernance particuliers. Le projet se poursuit jusqu'à la fin 2009, mais un certain nombre de résultats peuvent déjà être exposés.

Dans le présent chapitre, nous commencerons par présenter le cadrage statistique qui suscite l'intérêt pour la comparaison France-Québec, puis nous développerons sur la réflexion concernant les modèles de gouvernance, à partir des recherches et échanges avec les acteurs intermédiaires réalisés au cours de l'année 2007-2008.

LE CONTEXTE DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE EN FRANCE ET AU QUÉBEC

Les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale incitent de nombreuses personnes, essentiellement des femmes, en raison de la division sexuelle du travail, à renoncer soit à un enfant supplémentaire, soit, durant certaines périodes de leur vie et certains âges des enfants, à un fort investissement professionnel voire à renoncer à être actives sur le marché du travail (Barrère-Maurisson, 2003 ; Cette, Méda, Sylvain et Tremblay, dans cet ouvrage).

Un lien entre fécondité et activité féminine

Dans certains pays d'Europe du Sud, comme l'Espagne, la Grèce et l'Italie, cette difficulté contribue apparemment à de faibles taux de fécondité et de faibles taux d'activité des femmes. Par contre, d'autres pays comme les États-Unis, la Finlande, la Suède, mais aussi la France dans une moindre mesure, associent à la fois des taux relativement élevés de fécondité et d'activité des femmes.

En effet, la France constitue à l'heure actuelle une « exception », alliant l'un des plus forts taux de fécondité (1,94 en 2006, ce qui la place au deuxième rang européen après l'Irlande) et un fort taux d'activité féminine (plus de 80 % des mères de un ou deux enfants sont actives, selon l'Enquête Emploi 2005 de l'INSEE). Qui plus est, à la différence d'autres pays, en Europe (Pays-Bas, Royaume-Uni, Allemagne), mais aussi du Canada ou du Japon où les mères travaillent fréquemment à temps partiel, les Françaises sont majoritairement actives à temps plein et de façon continue. C'est donc la conjugaison de ces deux facteurs (fécondité et activité) qui fonde aujourd'hui « l'exception française »

(Barrère-Maurisson, 2006). Si le taux d'activité des Québécoises est globalement à peine inférieur de 2 points à la moyenne canadienne, par contre la différence en leur faveur est forte si l'on considère les mères actives (les mères québécoises d'enfants de moins de 6 ans ont un taux d'activité supérieur de plus de 4 points à la moyenne canadienne. Cependant, en ce qui concerne plus particulièrement le Québec, le développement des services de garde peut expliquer un taux d'activité féminine plus élevé, mais d'autres éléments sont à considérer, dont les mesures et services mis en place par des organismes intermédiaires, comme les municipalités, les entreprises et d'autres associations (Roy, 2006).

Il est donc intéressant d'approfondir l'analyse des taux d'activité et la répartition des temps sociaux dans les deux zones que sont la France et le Québec, d'autant plus que le Québec vient d'adopter en 2006 une nouvelle politique en matière de congé parental et de congé de paternité, et que la France a adopté un congé de paternité en 2002, mais bien d'autres mesures dans les années antérieures (dont l'Allocation parentale d'éducation [APE] et la Prestation d'accueil du jeune enfant [PAJE], etc.). Les diverses mesures adoptées de part et d'autre peuvent influer sur les taux d'activité, les taux de fécondité, mais aussi sur l'égalité en emploi, la satisfaction au travail et la rétention de la main-d'œuvre en emploi. Tout cela est particulièrement important dans un contexte ou l'équité en emploi est mise de l'avant dans les deux sociétés, mais aussi dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, contexte que le Québec vit plus intensément que le reste de l'Amérique du Nord, mais réalité qu'il partage avec la France (où le vieillissement de la population a commencé plus tôt et les retraits du marché du travail sont plus précoces qu'au Québec). Notons que le nouveau congé parental mis en place en 2006 au Québec (taux de remplacement du revenu plus élevé, plus de flexibilité dans la durée, trois à cinq semaines réservées au père) semble avoir contribué à hausser le taux de fécondité, puisqu'il est passé de 1,5 à 1,6 depuis 2006 (Tremblay, 2008a et b).

Nombre de travaux indiquent que des difficultés de conciliation entre activités professionnelles et vies personnelle et familiale sont à l'origine de nombreux problèmes, dont les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, la faible fécondité, la réduction d'activité sur le marché du travail, les difficultés de rétention de la main-d'œuvre féminine, mais aussi de la main-d'œuvre vieillissante en général (Barrère-Maurisson, 2004 et Tremblay, 2008b).

Outre l'importance de la question du point de vue social et du point de vue de l'équité en emploi des hommes et des femmes, des avantages pourraient être attendus de politiques améliorant cette conciliation du point de vue économique : la hausse du taux d'activité des femmes contribuerait à élever le niveau potentiel du PIB, et l'augmentation de la fécondité accélèrerait à long terme la croissance potentielle, et de ce fait, le niveau de vie de la population s'en trouverait amélioré (Cette, Méda, Sylvain et Tremblay, dans cet ouvrage), favorisant possiblement l'équité entre hommes et femmes (puisque celle-ci est plus facile à réaliser lorsque l'économie est en progression que lorsque les emplois sont en contraction).

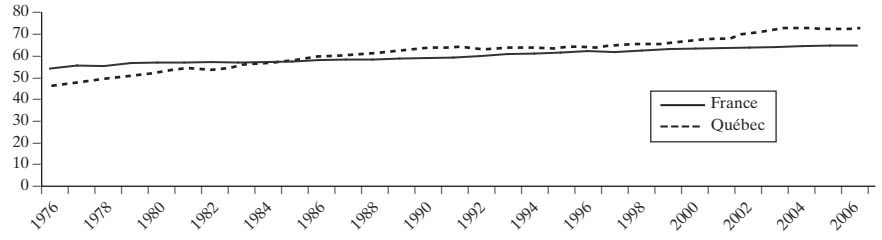
Dans ce chapitre, nous ferons d'abord une comparaison de la situation de la France et du Québec, puis nous nous intéresserons au rôle des divers acteurs intermédiaires, en nous fondant sur les résultats de notre recherche à ce jour.

France-Québec : des ressemblances mais aussi des différences

Nous brossons ici un portrait d'ensemble des situations française et québécoise quant à la participation des femmes au marché de l'emploi et à leur participation aux sphères domestique et professionnelle afin de voir dans quelle mesure on se rapproche de l'équité dans l'emploi et dans les temps de travail domestique et professionnel.

Soulignons d'abord que le nombre de familles recomposées et monoparentales est en constante augmentation dans les deux zones (INSEE, 2008 ; ISQ, 2008a,b). Par ailleurs, la participation des femmes au marché de l'emploi n'a cessé de croître depuis les années 1970 (figure 1). Les taux d'activité féminins sont élevés, y compris pour les mères dans les deux zones (Barrère-Maurisson, 2006 ; Roy, 2006). Une analyse plus approfondie permet toutefois de mettre en évidence des écarts non négligeables, selon la présence d'enfants et leur âge (tableau 1).

FIGURE 1
Taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans (en %)

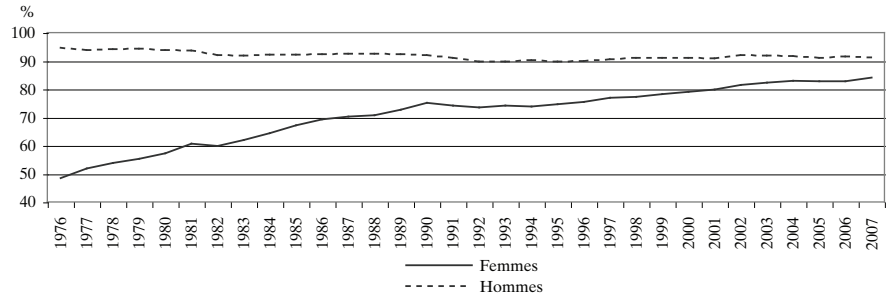


Source : Tremblay et Genin (2008).

Les données montrent que les Québécoises sont sensiblement plus actives que les Françaises, ce qui n'était pas le cas jusqu'au milieu des années 1980. Ainsi, le taux d'activité des femmes a connu une croissance plus soutenue ces trente dernières années au Québec qu'en France, surtout pour les mères d'enfants de 3 ans et moins (Tremblay et Genin, 2008 ; Cette, Méda, Sylvain et Tremblay, dans cet ouvrage).

Par ailleurs, on constate qu'au Québec, le taux d'activité des femmes de 25-44 ans tend à rejoindre celui des hommes, comme le montre la figure 2.

FIGURE 2
Taux d'activité des hommes et des femmes de 25-44 ans, 1976-2007



Source : Tremblay et Genin, à partir des données ISQ (2008).

TABLEAU 1
Taux d'activité des parents ayant au moins un enfant, selon l'âge du plus jeune, en % (2003)

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	France	**Québec**	**France**	**Québec**	**France**	**Québec**
Moins de 3 ans	60,2	73,3	96,4	94,1	78,2	83,7
De 3 à moins de 6 ans	74,4	77,2	96,7	95,0	84,9	86,1
De 6 à moins de 18 ans	82,8	83,7	96,4	95,2	88,8	89,5
18 ans ou plus	83,0	nd	92,7	nd	87,8	nd

Source : Cette *et al.* (2007) et ISQ (2008a).

En 2003, le taux d'activité des Québécoises ayant au moins un enfant âgé de moins de 3 ans était de 73,3 %, contre 60,2 % pour les Françaises. De plus, le taux d'activité des Françaises en présence d'enfants de moins de 3 ans est très sensible au nombre d'enfants, sans doute en raison des prestations PAJE et APE, qui encouragent les parents de 2 enfants ou plus à cesser temporairement leur activité. De fait, le taux d'activité des Françaises ayant trois enfants ou plus et dont le plus jeune est âgé de moins de 3 ans, chute à 37,5 % contre respectivement 59,8 % pour les mères de 2 enfants et 81,3 % pour les mères d'un enfant de moins de 3 ans (INSEE, 2008).

Malgré l'augmentation constante des taux d'activité féminins en France et au Québec, de fortes inégalités subsistent entre les hommes et les femmes. Dans les deux zones, les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois précaires ou à temps partiel (Lavallée, 2002 ; Lemière et Marc, 2006) ; l'emploi féminin est fortement concentré dans certains secteurs (santé, éducation,

services sociaux) et les femmes sont toujours sous représentées dans les postes à responsabilités, que ce soit dans les secteurs public ou privé (Colin, Djider et Ravel, 2005 ; Lavallée, 2002). Les différences de rémunération persistent également en dépit des politiques de parité (ISQ, 2008a ; Petit, 2006).

Dans les deux cas, les femmes sont toujours en première ligne pour les tâches domestiques, pour s'occuper des enfants ainsi que des personnes âgées. En France, les femmes assurent encore près de 70 % du travail domestique (Anxo, 2003 ; Barrère-Maurisson, Rivier, 2000). La situation semble un peu plus égalitaire au Québec, où les femmes assureraient 60 % du travail domestique (Statistique Canada, 2006). Les femmes ont toutefois moins de temps libre que les hommes. En résumé, la parité a progressé mais des inégalités persistent, en particulier sur le plan du temps.

TABLEAU 2

Part relative des femmes dans la durée hebdomadaire consacrée aux différentes activités (en %)

	Temps professionnel	**Temps domestique**	*Dont soins aux tiers*	**Temps libre**
France (1998)	36 %	68 %	69 %	46 %
Québec (1998)	43 %	63 %	63 %	47 %
Québec (2005)	46 %	57 %	61 %	48 %

Champ France : ensemble des personnes actives ou non, âgées de 18 à 64 ans et vivant en couple. Source : Enquête emploi du temps 1998 (INSEE), dans Anxo (2003).

Champs Québec 1998 : population de 15 ans et plus vivant en couple. Source : Enquête sociale générale (Statistique Canada, 1998).

Champs Québec 2005 : population active de 15 ans et plus. Source : Enquête sociale générale (Statistique Canada, 2005).

Les données ne sont pas parfaitement comparables en raison des différentes populations de référence, en particulier pour la série Québec 2005, qui concerne uniquement les personnes actives de 15 ans et plus.

Dans l'ensemble, les femmes consacrent au travail non rémunéré une part de leur temps qui représente près du double de celle qu'y consacrent les hommes au Québec comme en France (Barrère-Maurisson, 2004 ; Statistique Canada, 2006). Elles consacrent même plus de temps aux activités parentales et domestiques qu'au travail rémunéré (Anxo, 2003 ; Statistique Canada, 2006).

Le premier constat à tirer de cette comparaison France-Québec est qu'en dépit de grandes similitudes dans la façon dont les ménages français et québécois emploient leur temps, on constate une répartition sensiblement plus égalitaire au Québec qu'en France. Les Québécoises participent davantage au marché de l'emploi que les Françaises (Cette *et al.*, 2007) et les Québécois assument une part plus importante du travail domestique que les Français. Les tableaux illustrent ces écarts, mais on pourrait penser que les écarts seraient encore plus

importants si les données québécoises n'incluaient pas les personnes de 15 à 18 ans, qui sont généralement moins actives et font baisser le taux d'activité des femmes.

Cela étant, le statut d'emploi tant des femmes que des hommes est une variable cruciale pour prédire la répartition des tâches domestiques en France et au Québec (Anxo *et al.*, 2001 ; Le Bourdais et Sauriol, 1998). Les écarts de salaires entre les conjoints accentuent les inégalités en matière de division des tâches au sein du couple. Dans les couples à deux actifs non équivalents (homme à temps complet, femme à temps partiel, profil en fort développement en France jusqu'à la fin des années 1990), il y a suraccumulation des temps professionnels et familiaux pour les conjointes (Barrère-Maurisson, 2004). Ainsi, le statut d'emploi de la femme est un facteur plus important que celui des hommes pour expliquer la répartition plus ou moins équitable des tâches domestiques. Lorsque les femmes occupent un poste à temps plein, le partage des tâches tend à être plus équitable (Le Bourdais et Sauriol, 1998). La répartition des tâches au sein des couples reste encore éloignée de la parité, mais la structure de la famille et de l'emploi des conjoints permet d'expliquer des répartitions plus ou moins inégalitaires (Anxo, 2003 ; Pronovost, 2007). La répartition du travail domestique est proportionnelle à l'investissement professionnel de chacun. Ainsi, lorsque l'un des deux conjoints est au foyer, il assume totalement les charges domestiques et familiales. En revanche, lorsque les deux membres du couple appartiennent aux mêmes catégories socioprofessionnelles et qu'ils ont des revenus identiques, la répartition est plus équilibrée (Bauer, 2007). En résumé, la répartition inégale du travail n'est jamais le fruit du hasard (Le Bourdais et Sauriol, 1998). En France comme au Québec, plus les écarts de revenu entre les conjoints sont importants, plus la spécialisation des rôles reste forte.

Le temps professionnel des hommes québécois a diminué alors qu'il a augmenté pour les femmes, ces dernières occupant davantage d'emplois à temps plein et se rapprochant de plus en plus du temps de travail des hommes (ISQ, 2008a). Les femmes occupent les trois quarts des nouveaux emplois au Québec. Leur rémunération horaire augmente plus rapidement que celle des hommes, contribuant ainsi à réduire les écarts entre les sexes, sans toutefois arriver à la parité (ISQ, 2008a). En outre, le partage des tâches domestiques est un peu plus répandu au sein des jeunes générations masculines qu'il ne l'est chez leurs aînés, peu importe les caractéristiques sociodémographiques des familles (Dean Lee et Menon, 1998 ; Le Bourdais et Sauriol, 1998 ; Tremblay, 2008b).

En France, les tâches domestiques sont principalement assumées par les femmes, mais d'autres configurations, moins fréquentes, se dégagent. Elles se caractérisent par un partage plus équilibré entre les conjoints ou par une participation importante de l'homme qui, dans certains cas, relaie totalement sa compagne (Bauer, 2007). La division sexuée du travail s'est donc atténuée dans les couples où les deux conjoints occupent un emploi à temps plein (Degenne, Lebeaux et Marry, 2002). Une tendance comparable est observée au Québec (Le Bourdais et Sauriol, 1998 ; Pronovost, 2007).

Ainsi des évolutions encourageantes dans la répartition des temps professionnels et domestiques sont à noter en France comme au Québec, en particulier chez les jeunes. Les femmes cherchent de plus en plus à s'affirmer par le travail alors que hommes aspirent à réinvestir le domaine de la famille (Barrère-Maurisson, 2004 ; Tremblay, 2003). Toutefois les hommes continuent de s'identifier prioritairement au travail (Tremblay, 2008b). En France comme au Québec, le fait pour les femmes d'occuper un emploi à temps plein engendre un partage plus égalitaire du travail domestique.

Les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de temps professionnel et de temps domestique subsistent donc et on observe qu'elles se creusent au moment de l'arrivée des enfants. Au Québec comme en France, les transitions de carrière des femmes sont toujours très liées aux maternités, ce qui n'est pas le cas pour les hommes (Pailhé et Solaz, 2007). L'emploi du temps des mères s'en trouve fortement modifié, alors que l'emploi du temps des hommes n'en est pas bouleversé (Zukewich, 2003 ; Tremblay, 2008b). Au Québec, les mères de 25 à 44 ans consacrent toujours près de sept heures de moins par semaine que les pères au travail rémunéré (Statistique Canada, 2008). En France, les naissances ont un effet très différencié sur la situation professionnelle des pères et des mères (Pailhé et Solaz, 2007), et cela, peut être en partie lié à la question des services de garde ou de la prise en charge des jeunes enfants.

La question de la prise en charge des jeunes enfants se pose en France surtout de 0 à 3 ans (en raison de la scolarisation importante des enfants de 3 à 6 ans, mais aussi de l'insuffisance des services de garde de 0 à 3 ans). Au Québec, les enfants entrent à l'école maternelle à 5 ans ; la garde de la petite enfance est une question qui se pose donc généralement de 0 à 5 ans, mais à partir de 6 mois, les enfants peuvent être accueillis dans les Centres de la petite enfance (CPE). Beaucoup le sont à partir de 12 mois, le congé parental étant d'environ 12 mois et pouvant être partagé entre père et mère (Tremblay, 2008c). De plus, les politiques du Québec visent à inciter les hommes à s'impliquer dans la vie familiale avec un congé parental de 3 à 5 semaines réservé au père, et la possibilité de partager le congé parental qui totalise près d'un an. En 2006, 40 % des pères ont pris les semaines qui leur étaient réservées, et en 2007, 60 % les ont prises, alors que le congé parental canadien, qui ne réserve pas de temps aux pères, ne voit que 15 % des pères participer au congé parental, bien qu'en théorie il puisse être partagé également entre le père et la mère. En France, un congé paternité de deux semaines a été instauré en 2002 ; entre 2003 et 2004, près de deux tiers des pères potentiellement concernés en ont bénéficié (Bauer et Penet, 2005).

Les écarts en termes de taux d'activité peuvent s'expliquer par le fait que les enfants en âge préscolaire sont davantage pris en charge par la collectivité ou d'une manière générale par des structures d'accueil et de garde au Québec qu'en France (Cette *et al.*, 2007 ; Tremblay, 2008c).

TABLEAU 3
Modes de garde des enfants d'âge préscolaire, en %
(0-3 ans en France et 0-5 ans au Québec)

	France	Québec
Parents seuls	65 % (dont 51 % par la mère seule)	33 %
Mode de garde collectif ou autre	35 %	67 %

Sources : INSEE (2008) et Tremblay et Genin (2008).

DEUX MODÈLES DE GOUVERNANCE : PAR DES PARTENAIRES *VERSUS* DES ACTEURS

Avec le redéploiement des régimes d'État providence, manifeste depuis quelques années dans nos pays développés, des acteurs tels que les entreprises, les collectivités territoriales, etc. reprennent un rôle dans la gestion des problèmes économiques et sociaux nationaux (Barrère-Maurisson, 2003, chapitre 5). Se pose alors la question de l'articulation des différents niveaux d'intervention sociopolitique dans nos sociétés : entre le national, le régional, le local et le supranational.

Ainsi, avec la décentralisation toujours plus importante des politiques, il a paru intéressant d'analyser, de façon comparative entre les deux pays, le rôle de ces acteurs, que nous qualifions « d'intermédiaires » du fait de leur place entre les décideurs et les bénéficiaires des mesures. De la sorte, plutôt que de se centrer sur les seules prérogatives nationales, issues du « gouvernement », il apparaissait nécessaire de mettre en lumière la façon dont se produit désormais, avec ces acteurs, de la « gouvernance ».

Analyser des formes de « gouvernance » face à des « gouvernements »

Qu'entend-on par « gouvernance » ?

Le mot anglais *governance* a été utilisé dans les années 1990 par des économistes et politologues anglo-saxons pour désigner « l'art ou la manière de gouverner », avec deux préoccupations : d'une part, marquer la distinction avec le *gouvernement* en tant qu'institution ; d'autre part, promouvoir un nouveau mode de gestion des affaires publiques fondé sur la participation de la société civile à tous les niveaux (national, mais aussi local, régional et international[4]).

4. La Commission européenne a fait inscrire sa propre notion de la gouvernance dans le *Livre blanc de la gouvernance européenne*, aux termes de laquelle « l'Europe n'est pas administrée que par les institutions européennes, mais aussi par les autorités nationales, régionales et locales, ainsi que par la société civile ».

La notion de gouvernance correspond ainsi à une forme postmoderne des organisations économiques et politiques et concerne un nouveau mode de gestion publique. Cela correspond bien au phénomène (que nous avons déjà analysé ailleurs, voir Barrère-Maurisson 1995 et 2003) d'une régulation sociale rendue maintenant plus complexe, d'un triple point de vue. D'une part, du fait de la régression de la prise en charge nationale, d'autre part de l'implication grandissante de l'échelon supranational – en particulier dans le cas de la France, de l'Union européenne et de ses directives –, et enfin en raison du réengagement des acteurs intermédiaires[5]. C'est pourquoi nous avons qualifié ce nouveau mode de régulation sociale de « multipartite », faisant référence aux différents niveaux d'intervention socioéconomique et aux multiples acteurs en présence sur la scène publique.

En ce sens, notre préoccupation est de mettre en lumière *la production de la « gouvernance » en matière de conciliation travail-famille*[6], de façon à pouvoir le cas échéant dans un second temps, par confrontation avec les options nationales, mettre en relation la « gouvernance locale » de la conciliation travail-famille (à partir des « acteurs intermédiaires ») avec son « gouvernement » (par les organismes gouvernementaux).

Partant de ce principe, l'objectif comparatif conduit à mettre en lumière les conditions particulières de la gouvernance de la conciliation travail-famille dans les deux zones, en France et au Québec, en fonction de leur contexte institutionnel.

Modèles de société et politiques de conciliation travail-famille

Il est nécessaire de considérer les contextes institutionnels des deux zones pour comprendre comment dans chacune se pose particulièrement la question de la conciliation travail-famille. Ce contexte concerne l'histoire récente des politiques et celle des institutions. C'est par ce biais que l'on peut saisir le sens des enjeux actuels et le rôle des différents acteurs, dont l'État.

C'est dans cet esprit que l'on peut relire l'histoire de la France des cinquante dernières années pour suivre la transformation des objectifs politiques et sociaux et voir comment, en fonction des évolutions de la famille et de l'emploi, on est progressivement passé d'un mode de régulation sociale à un autre. Plus particulièrement, d'une régulation fondée sur la préservation de la famille – le *Familialisme* –, à une régulation cherchant à préserver la place des

5. Voir également Merrien, 1998.

6. Voir les travaux de Eme et Fraisse (2005) pour la CNAF sur la gouvernance locale en ce qui concerne les régulations des services à la petite enfance.

femmes – *le Féminisme* –; tandis qu'aujourd'hui c'est la préoccupation sociale de l'enfant (et de la parentalité – d'où la dénomination de *Parentalisme* utilisée) qui semble prédominante (Barrère-Maurisson, 2009)[7].

Ainsi, au cours des décennies 1960 et 1970, marquées par un mouvement important de salarisation de la main-d'œuvre féminine, de nouvelles formes de familles sont apparues : on est passé d'une famille de type conjugal, où seul le chef de famille travaillait, à une famille où homme et femme étaient actifs, même si la femme ne l'était pas autant que le mari. Ce mouvement a marqué la fin du modèle *familialiste*, tant en France qu'au Québec, dans lequel la famille assurait une sorte d'autorégulation et constituait un objet prioritaire des politiques cherchant à préserver l'institution familiale.

Tandis que les années 1980 ont été, dans les deux zones, marquées par un marché du travail plus flexible et un nouveau type de familles : les familles à deux actifs équivalents. C'est l'âge du *Féminisme* : les affaires de famille sont majoritairement une affaire de femmes et elles continuent d'assurer la régulation entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

Dans les années 1990, par contre, la flexibilité et la précarité deviennent structurelles : il y a généralisation du contrat à durée déterminée (CDD) dans l'emploi comme dans la famille. L'objet des politiques et du droit de la famille devient l'enfant, seul repère désormais par rapport à une structure qui a perdu un cadre stable et durable. Un nouvel ordre social en devenir, que nous avons appelé le *Parentalisme*[8] tend à se développer, au-delà de la sphère familiale, à l'échelle de l'ensemble de la société, par la mise en place progressive de mesures dans différents domaines (l'emploi, l'entreprise, notamment) centrées autour du renforcement de la parentalité.

C'est dans ce contexte qu'il convient de comprendre la situation démographique de la France qui constitue aujourd'hui une certaine exception. À notre sens, si « exception française » il y a, cela vient du fait qu'elle réunit actuellement deux éléments majeurs : un taux de fécondité élevé *et* un taux d'activité féminine important.

Comment peut-on expliquer cela ? Tout d'abord, la France, à la différence des autres pays européens et d'Amérique du Nord, a toujours développé, depuis 1945, une politique démographique – en l'occurrence nataliste, la population étant considérée comme une force politique mais également économique. De plus, la France a mis en place progressivement des politiques publiques (du type APE, PAJE, congé paternité, etc.) visant la recherche d'une articulation nouvelle entre politiques familiales et politiques d'emploi. Au Québec, la transition démographique s'est opérée de façon plus tardive mais

7. Voir l'article suivant de M.-A. Barrère-Maurisson, « Genèse et histoire des régulations en matière de conciliation travail-famille : le rôle des acteurs et des institutions en France », dans ce même ouvrage.

8. *Idem*.

beaucoup plus brutale, avec le passage d'une forte natalité à un déclin soudain, sans accompagnement politique. Au cours des dernières années toutefois, avec la mise en place du nouveau congé parental allongé, mieux rémunérateur et réservant une période de 3 à 5 semaines au père, le Québec a vu son taux de fécondité progresser de manière importante (passage de 1,5 à 1,6 de 2005 à 2006 et maintien en 2007).

Force est de constater que la question des politiques familiales, et de conciliation travail-famille plus particulièrement, se présente différemment en France et au Québec, car elle correspond à un enjeu de société sensiblement distinct. Ainsi en France il y a une politique familiale objectivée, et la famille est une question économique et sociale réelle. Au Québec, il n'y a longtemps pas eu de politique familiale affichée, mais il y a de plus en plus de mesures comme les services de garde et le congé parental. Il y a eu débat en 2003 sur l'adoption d'une politique de conciliation travail-famille comme telle, mais celle-ci a été abandonnée au profit d'une politique plus globale d'égalité entre les sexes, ce que plusieurs groupes ont contesté, jugeant que cela dilue l'objectif de conciliation comme tel.

On peut ainsi resituer les deux contrées dans le cadre d'une typologie des sociétés, en référence à la question de la politique et de la famille. On peut mettre à part un premier modèle, anglo-saxon (Canada anglais et États-Unis, notamment), de type libéral où la famille est une question *privée*. Par contre, dans le second, par exemple franco-nordique, de type étatique, la famille est une affaire d'État ; la société développe une politique démographique initiée par le *gouvernement*. Enfin, un troisième modèle, tel le Québec, met en lumière une société où domine la *gouvernance* en matière de famille, les acteurs sociaux ayant participé très activement à la revendication puis à la mise en place de mesures comme le congé parental et les centres de la petite enfance ; en effet, ce sont les acteurs et partenaires socioéconomiques (dont les entreprises, les syndicats et les associations) qui interpellent l'État par leurs initiatives (Doucet, McKay et Tremblay, 2009).

Les modalités de la gouvernance de la conciliation travail-famille en France et au Québec

Dans nos sociétés développées, tels la France et le Québec, la scène publique s'est donc enrichie de la participation de multiples acteurs, ceux que nous appelons les « acteurs intermédiaires », en particulier : les collectivités locales, les villes, les associations, les organisations, les syndicats, les entreprises.

De nouveaux acteurs de l'intervention publique

C'est dorénavant aussi par eux que se mettent en place concrètement les conditions pour assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. On en a déjà des exemples dans le cas des entreprises, qui développent des politiques de conciliation – à travers les programmes d'égalité notamment, en particulier en lien avec l'existence en France du Label Egalité, ou au Québec avec les Prix ISO-Famille, et maintenant la Norme ISO-Famille[9], développée par un ensemble d'acteurs, et qui récompense les entreprises manifestant en la matière de « bonnes pratiques ». En France, on peut aussi penser à l'introduction récente des procédures directement liées aux préoccupations que nous défendons autour de la protection de la parentalité dans l'emploi[10]. Les entreprises sont sensibles à ces préoccupations et en font maintenant, dans un contexte de possible pénurie de main-d'œuvre, un argument pour attirer et garder leurs salariés. L'État y est également intéressé, trouvant là un relais à des politiques plus globales concernant l'aide à la famille ou à l'emploi. C'est de plus une façon d'appliquer des recommandations supranationales, européennes en l'occurrence pour la France, liée aux objectifs de la « stratégie de Lisbonne », qui établit un cadre d'action jusqu'en 2010. Au Québec, au contraire, le niveau supranational (Canada) est plus conservateur et nettement moins actif sur le plan de la conciliation emploi-famille, comme c'est aussi le cas des autres provinces canadiennes, qui se rapprochent ainsi davantage du modèle libéral, de laisser-faire, des États-Unis.

Cette convergence des objectifs entre acteurs de niveaux différents illustre le rôle et la place que prennent désormais les « acteurs intermédiaires » dans la gestion de la conciliation. C'est pourquoi notre programme de recherche s'est attaché à identifier dans un premier temps les pratiques développées par ces acteurs. Parce que ces pratiques ont été peu étudiées jusqu'à présent, il fallait une analyse plus approfondie pour mieux connaître les mesures existantes, et voir comment elles s'articulent entre les niveaux local, régional et national. C'est là une condition nécessaire pour étudier la dimension « gouvernance » de la politique de conciliation, et voir comment les articulations et régulations se produisent en France et au Québec. En ce sens, il convient d'analyser également les processus de coordination entre les divers échelons, afin de saisir en quoi éventuellement on a affaire dans les deux zones à des modèles distincts de « gouvernance ».

---

9. La norme ISO-Famille certifie, par exemple, que l'établissement répond aux critères obligatoires requis.

10. Nous avons prôné il y a quelque temps la mise en place en France d'un Label Parentalité, sur le même mode que le Label Égalité ; le ministre du Travail et la secrétaire d'État à la Famille ont présenté le 11 avril 2008 la Charte de la parentalité en entreprise, signée par 70 entreprises et associations, incitant les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales (voir ici p. 265 à 268). Et le 20 novembre 2008 l'Observatoire de la parentalité en entreprise a été mis en place (voir ici p. 268).

Dans ce cadre, la « gouvernance » peut être considérée comme une solution aux contradictions engendrées par le développement politique et social, comme un moyen de répondre à la crise de nos régimes d'État providence par de nouvelles formes de régulation. La crise de la gouvernabilité incite en effet les États à se tourner vers des interlocuteurs tels que les collectivités territoriales, les organisations à but non lucratif, les entreprises privées et d'autres, pour proposer des solutions aux problèmes collectifs que rencontre la société. Cela conduit d'ailleurs à un changement du rôle de ces mêmes autorités publiques ; d'interventionnistes, elles doivent passer à un rôle de facilitateur, d'animateur, de régulateur suivant les cas.

La nécessité de se doter d'outils

Cinq acteurs ont été identifiés, dont on analyse les pratiques et le rôle en matière de conciliation travail-famille, de façon comparable en France et au Québec. Les entreprises, les organisations syndicales, les municipalités (ainsi que les Régions en France et les MRC – municipalités régionales de comté – au Québec), les institutions en charge de l'enfance et de la famille, et les associations ou organismes d'économie sociale.

Nous nous intéressons aux pratiques et mesures des entreprises et organisations syndicales, en l'occurrence de grandes entreprises, car elles ont les moyens de mettre en œuvre des mesures de conciliation. Cependant, malgré la récente Charte de la parentalité en France, force est de constater dans les deux zones, que l'objectif de conciliation semble se diluer dans celui de l'égalité professionnelle (antérieur) et celui de la diversité (actuel), et que les entreprises n'ont pas encore vraiment compris toute l'importance et la spécificité des questions de conciliation. Dans certains cas même, la conciliation des temps est conçue comme un frein majeur à l'égalité professionnelle. Il apparaît donc nécessaire de développer des outils pour mesurer les progrès en matière de conciliation et créer l'incitation.

Cette question de l'affichage réel du thème et des politiques de conciliation est apparue problématique également à l'échelle des villes et des régions : doit-on promouvoir la conciliation au travers d'une politique des temps sociaux (comme les politiques de la ville), ou à travers l'égalité hommes-femmes ? Doit-on cibler des populations et lesquelles : les femmes, les pères ?

Des questions de coordination

La notion de « gouvernance » permet de mettre l'accent sur l'interdépendance des pouvoirs associés à l'action collective. En effet, la nouvelle gestion des affaires publiques repose sur un processus d'interaction, de négociation et de coordination entre les différents intervenants (Gaudin, 1998 ; Klein *et al.*, 2009). Plus précisément, la question des niveaux de coordination des actions (entre le

local, le régional, le national) se pose pour ces acteurs, ainsi que la nécessité de disposer d'une échelle à laquelle se référer. Car, si le Québec semble avoir une pratique plus ancienne des initiatives locales, la France, elle, est sous le régime de la régionalisation depuis les lois de 1982 et 1983, mais se trouve néanmoins confrontée à la question des différentes régulations, y compris supranationale. C'est donc une préoccupation forte de la part des acteurs que sont les villes et les régions.

C'est une préoccupation que partagent d'une autre façon les institutions en charge de l'enfance et de la famille. Ainsi, en France, l'offre d'accueil de la petite enfance est très diversifiée, comme l'on sait ; se pose donc de façon concrète la question de sa régulation, du fait de l'intervention de multiples acteurs : les parents, les municipalités, les CAF (Caisses d'allocations familiales), les associations, etc. Au Québec, l'offre est relativement unifiée ; mais les acteurs (entreprises, associations) développent des initiatives et le gouvernement vient ensuite confirmer ou soutenir ces initiatives, comme ce fut le cas pour les services de garde.

C'est pourquoi, l'on peut se demander s'il n'y a pas là *deux modèles distincts de gouvernance*. Un modèle *français* de gouvernance, relatif à une *coordination des actions*, et portant sur des institutions qui sont des *partenaires*. Et un modèle *québécois*, relatif à une *gouvernance des initiatives* et portant sur des *acteurs*, en tant que développant des réalisations.

CONCLUSION : LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE COMME OBJECTIF SOCIOPOLITIQUE

Afin de conjuguer les impératifs démographiques (la reprise de la fécondité dans nos sociétés vieillissantes), économiques (la compétitivité de nos économies), politiques (l'égalité des sexes), et sociaux (la prise en charge domestique et parentale) auxquels nos sociétés sont confrontées aujourd'hui, il est nécessaire de se fixer des objectifs pertinents.

Au-delà d'objectifs « particuliers » comme « l'égalité » (le plus souvent seulement politique ou bien professionnelle) ou comme « la diversité » plus récemment, il nous paraît important d'ériger l'objectif de conciliation travail-famille au premier plan et comme objectif en soi, et non sous-objectif d'une politique plus globale (diversité en France, ou égalité au Québec). De cet objectif précis dépendent, en effet, la réalisation d'une adaptation réciproque des structures productives et reproductives dans nos sociétés postmodernes. Cela se concrétiserait en particulier au travers de la prise en charge de la parentalité dans l'emploi, de l'évolution des rôles parentaux (notamment celui des pères), et de la transformation des formes de familles (des unions et de la filiation)[11].

11. Voir Barrère-Maurisson, 2004.

D'ailleurs la nouvelle *gouvernance de l'emploi* ou du marché du travail (à travers la *flexicurité* notamment) peut être envisagée, d'une certaine façon, comme le pendant de la *gouvernance de la famille* ou de la parenté (Barrère-Maurisson, 2007, p. 25). C'est-à-dire, face à la flexibilité des structures, une recherche de sécurisation du lien social, et ce, en sollicitant la gouvernance par une multiplicité d'acteurs sociaux.

Dans ce sens, l'âge du Parentalisme, ou modèle de société régulée par des politiques économiques et sociales convergeant vers une meilleure prise en charge de la parentalité – dans tous ses aspects –, est aujourd'hui la voie d'un développement dans lequel la conciliation travail-famille sera effectuée grâce à la gestion conjointe de toutes les institutions : supranationales, gouvernementales et intermédiaires.

Peut-être est-ce à ce prix que pourra être assuré le devenir de nos sociétés développées, désormais multipartites, telles que le Québec et la France.

BIBLIOGRAPHIE

ANXO, D. (2003). « Division sexuelle des tâches, les expériences françaises et suédoises », *Futuribles*, vol. 285, p. 33-40.

ANXO, D., J.-Y. BOULIN, M. LALLEMENT, G. LEFEBVRE et R. SILVERA (2001). « Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie : une comparaison France-Suède », *Travail et Emploi*, vol. 74, p. 5-20.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (1995). « Régulation familiale, marchande ou politique : les variations de la relation travail-famille », *Sociologie et Sociétés*, *Une nouvelle morphologie sociale*, nº 2, <www.erudit.org/revue/socsoc/1995/v27/n2/001023ar.pdf>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2003). *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Gallimard, coll. « Folio actuel – Le Monde », 210 p., <matisse.univ-paris1.fr/travail-famille> et <halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00010450>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2004). « Masculin/féminin : vers un nouveau partage des rôles ? », *Cahiers français,* vol. 322, p. 22-28, <halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00115868>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2005). *Le partage des tâches : où sont les hommes ?*, 8 mars, <halshs.ccsd.cnrs.fr/halshs-00009717>. Pour LG Électroménager.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2006). *Les femmes françaises créent l'exception*, 8 mars, <halshs.ccsd.cnrs.fr/halshs-00009702>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2007). « Familialisme, Féminisme et "Parentalisme" : trois âges de la régulation sociale », *Cahiers de la Maison des sciences économiques,* vol. 43, septembre, <halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00175883/fr>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2009). « Genèse et histoire des régulations en matière de conciliation travail-famille : le rôle des acteurs et des institutions en France », *Concilier travail et famille : le rôle des acteurs*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 35-60.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. et S. RIVIER (2000). « Temps de travail, temps parental. La charge parentale : un travail à mi-temps », *Premières Synthèses*, vol. 20, nº 1, mai, <www.travail-solidarite.gouv.fr/Études-recherche-statistiques-dares/Études-recherche/publications-dares/premieres-informations-premieres-syntheses/2000-20.1-temps-travail-temps-parental-charge-parentale-travail-mi-temps.html>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. et D.-G. TREMBLAY (2008). « La gouvernance de la conciliation travail-famille. Comparaison France-Québec », *Santé, société et solidarité*, nº 1, p. 85-95.

BAUER, D. (2007). « Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples », *Études et résultats*, vol. 570.

BAUER, D. et S. PENET (2005). « Le congé de paternité », *Études et Résultats,* vol. 442.

CETTE, G., D. MÉDA, A. SYLVAIN et D.-G. TREMBLAY (2007). « Activité d'emploi et difficultés de conciliation emploi-famille : une comparaison fine des taux d'activité en France et au Canada », *Loisir et Société/Leisure and Society*, vol. 29, nº 1, p. 117-154.

COLIN, C., Z. DJIDER et C. RAVEL (2005). « La parité à pas comptés », *INSEE Première*, vol. 1006.

DAMON, J. (2006). « Comment donner corps à un “service public de la petite enfance” ? », *Note de veille,* Centre d'analyse stratégique, nº 34.

DANDURAND, R. (2005). « Parentage multiple et partition des responsabilités », dans F.-R. Ouellette, R. Joyal et R. Hurtubise (dir.), *Familles en mouvance : quels enjeux éthiques ?,* Québec, Les Presses de l'Université Laval.

DARCHEN, S. et D.-G. TREMBLAY (2009). « L'intervention de l'acteur municipal au Québec : l'étude de cinq politiques familiales municipales », *Concilier travail et famille*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 409-432.

DEAN LEE, M. et S.T. MENON (1998). « Emergent family patterns and early career outcomes of male and female MBA graduates », *Revue canadienne des sciences de l'administration*, vol. 15, nº 3, p. 267-278.

DOUCET, A., L. MCKAY et D.-G. TREMBLAY (2009). « Parental leave in Canada and Quebec : How to explain the different routes taken ? », dans P. Moss et S. Kamerman (dir.), *The Politics of Parental Leave Policies*, Bristol, Policy Press.

DUBREU, N. (2007). *Activités et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 3e trimestre 2007*.

EME, B. et L. FRAISSE (2005). « La gouvernance locale de la diversification des modes d'accueil : un nouvel enjeu de “cohésion sociale” », *Recherches et prévisions*, nº 180.

GAUDIN, J.-P. (1998). « La gouvernance moderne, hier et aujourd'hui : quelques éclairages à partir des politiques publiques françaises », *Revue internationale des sciences sociales,* nº 155, mars.

INSEE (2008). *Femmes et Hommes – Regards sur la parité*, INSEE Références.

ISQ (2006). *Taux d'activité des femmes chefs de famille ou conjointes de 25 à 44 ans selon la présence d'enfants et l'âge du plus jeune enfant*, Québec, Institut de la statistique du Québec.

ISQ (2008a). *État du marché du travail au Québec : le point en 2007*, Québec, Institut de la statistique du Québec.

ISQ (2008b). *Taux d'activité des femmes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1976 à 2007*, Québec, Institut de la statistique du Québec.

JENSON, J. (2004). « Changing the paradigm : Family responsibility or investing in children », *Canadian Journal of Sociology*, vol. 29, nº 2.

KLEIN, J.-L., D.-G. TREMBLAY et D. BUSSIÈRES (sous presse). « Social actors and their role in metropolitan governance in Montreal : Towards an inclusive coalition ? », *Geojournal.*

LAVALLÉE, D. (2002). « Travailler un peu, beaucoup, comment ? », dans D.-G. Tremblay et L.F. Dagenais (dir.), *Rupture, segmentations et mutations du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec, Québec, p. 117-124.

LE BOURDAIS, C. et A. SAURIOL (1998). *La part des pères dans la division du travail domestique au sein des familles canadiennes*, Montréal, INRS-Urbanisation.

LEMIÈRE, S. et C. MARC (2006). « Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail », *Cahiers du Centre d'économie de la Sorbonne*, vol. 74.

MERRIEN, F.-X. (1998). « De la gouvernance et des États-providence contemporains », *Revue internationale des sciences sociales*, nº 155.

PAILHÉ, A. et A. SOLAZ (2007). « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Recherches et prévisions*, nº 90, p. 5-27.

PETIT, P. (2006). « Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 », *Premières synthèses*, vol. 22, nº 1.

PRONOVOST, G. (2007). « Le temps dans tous ses états », *Enjeux publics IRPP*, vol. 8, nº 1.

REVILLARD, A. (2006). « La conciliation travail-famille : un enjeu complexe pour le féminisme d'État », *Recherches et prévisions*, nº 85.

ROY, F. (2006). *D'une mère à l'autre : l'évolution de la population active féminine au Canada*, Ottawa, Statistique Canada.

STATISTIQUE CANADA (2006). *Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens 2005. Enquête sociale générale*, Ottawa, Statistique Canada.

TREMBLAY, D.-G. (2003). « Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses ? », *Politiques sociales,* vol. 63, nºs 3-4, p. 70-86.

TREMBLAY, D.-G. (2005). « Articulation emploi-famille : les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 26 p., <www.remest.ca/documents/REMESTTremblayvol1no105.pdf>.

TREMBLAY, D.-G. (2005). « La conciliation emploi-famille et les temps sociaux ; le Québec en comparaison d'autres pays », dans D.-G. Tremblay (dir), *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. « Économie politique », p. 231-258.

TREMBLAY, D.-G. (2008a). *Vers une articulation des temps sociaux tout au long de la vie ; l'aménagement et la réduction du temps de travail,* Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G. (2008b). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec et Toulouse, Presses de l'Université du Québec et Octares, 342 p.

TREMBLAY, D.-G. (2008c). « Les politiques familiales et l'articulation emploi-famille au Québec et au Canada », dans N. Bigras et G. Cantin (dir.), *Dix ans après la politique familiale, où en sont les centres de la petite enfance ?*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G. et É. GENIN (2008). *Temps professionnel et temps personnel des hommes et des femmes : une comparaison France – Québec.* Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir, 33 p.

TREMBLAY, D.-G., E. NAJEM et R. PAQUET (2006). « Articulation emploi-famille et temps de travail : de quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils ? », *Enfance, Famille et Générations*, nº 4, <www.erudit.org/revue/efg/>.

USALCAS, J. (2008). *Nouveau regard sur la polarisation des heures de travail. L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, p. 5-16.

ZUKEWICH, N. (2003). *Le travail, la condition parentale et le manque de temps*, Ottawa, Statistique Canada, p. 89-584.

Genèse et histoire des régulations en matière de conciliation travail-famille

Le rôle des acteurs et des institutions en France[1]

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

Nos sociétés développées sont aujourd'hui face à un défi majeur : préserver à tout prix des taux de fécondité suffisants pour assurer le développement économique et social à moyen terme, donc un niveau d'emploi croissant, alors même que d'éventuels problèmes de pénurie de main-d'œuvre sont susceptibles d'entraver la compétitivité de notre économie, en raison du prochain départ à la retraite de la génération des *baby-boomers* nés dans l'après-guerre (en témoigne la Stratégie de Lisbonne qui, en 2000, a fixé pour l'Union européenne des objectifs en la matière pour 2010[2]). En même temps, la recherche de la démocratie pousse à promouvoir toujours plus d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'emploi, mais aussi dans la famille où les inégalités semblent perdurer. Cet entrecroisement des différents enjeux : démographique, économique, social, politique notamment, relève d'une articulation entre la sphère de la production et celle de la reproduction qui est historiquement le ressort du changement social dans nos sociétés (Barrère-Maurisson, 1992 et 2003). Le principe de « division familiale du travail » qui consiste à prendre en compte systématiquement ensemble les phénomènes relevant du travail et de la famille, constitue dans ce cadre une clé de lecture des transformations récentes de nos sociétés et de leurs évolutions possibles. En France en particulier des ruptures importantes ont, en effet, marqué les évolutions de nos institutions, en particulier dans le tissu industriel et sur le marché du travail, ainsi que dans les formes de

1. Cette contribution s'appuie sur le texte « Familialisme, Féminisme et "Parentalisme" : trois âges de la régulation sociale », (Barrère-Maurisson, 2007) des conférences présentées en 2006 au Québec, Canada.

2. Renouvelés en 2006 à travers une communication : « Cinq mesures pour désamorcer la bombe à retardement démographique », V. Špidla, 12 octobre 2006.

participation à l'activité des hommes et des femmes aux différents âges de la vie ; de même, des évolutions remarquables ont également affecté les modes de vie en famille, de cohabitation ou de séparation.

L'objet de cette contribution est de relire l'histoire récente de la France, sur les trente dernières années, pour suivre la transformation des objectifs politiques et sociaux et voir comment, en fonction des évolutions de la famille et de l'emploi, on est progressivement passé d'un mode de régulation sociale à un autre. Plus particulièrement, d'une régulation fondée sur la préservation de la famille – le *Familialisme* –, à une régulation cherchant à préserver la place des femmes – le *Féminisme* – ; tandis qu'aujourd'hui c'est la préoccupation sociale de l'enfant (et de la parentalité – d'où la dénomination de *Parentalisme* que nous utilisons) qui semble prédominante. Ainsi, après avoir montré la méthodologie d'une telle approche, on analysera plus en détail chaque période pour saisir ses caractéristiques majeures et les transformations à l'œuvre. De la sorte, on pourra mieux comprendre comment ces trois âges se sont, en France, succédé ; et ainsi les tenants et aboutissants des enjeux économiques et sociaux qui sont les nôtres actuellement dans un contexte sociopolitique désormais plus complexe. En d'autres termes, les facteurs d'équilibre et de pérennité de notre société.

COMPRENDRE LES ENJEUX DE DEMAIN

La régulation sociale sera abordée ici sous l'angle de l'adaptation réciproque entre les deux sphères : production et reproduction, plus particulièrement entre travail et famille. Pour ce qui concerne notre conception de la « régulation sociale » nous nous référons à la théorie économique de la régulation (Boyer, 2004). Vulgarisée par les économistes, cette théorie prend racine dans des travaux pluridisciplinaires (psychologie clinique avec Jean Piaget plus particulièrement, histoire et sociologie, notamment avec Max Weber). À ce titre, si nous devions qualifier la problématique et la méthode particulière que nous utilisons, on pourrait se référer tout à la fois et en même temps : à E. Durkheim (« les faits sociaux sont des choses », la contextualisation des questions sociales), P. Bourdieu (le poids des structures), M. Weber (les idéaux-types), J. Piaget (la théorie du développement), les économistes régulationnistes et l'école du Lest (l'approche sociétale de M. Maurice, F. Sellier et J.-J. Silvestre). Il s'agit donc là d'une pluridisciplinarité par complémentarité, visant à rendre intelligibles les différentes sociétés et leurs évolutions ; une analyse du changement social, en quelque sorte.

Plus particulièrement, en matière de « régulations sociales », cela signifie que nous nous attachons à déterminer des « périodes » au travers des grandes évolutions, et à dégager une sorte de « modèle dominant » correspondant à chacune d'elles (c'est l'esprit même de la démarche idéaltypique de

Max Weber[3]). Pour ce faire, on s'est appuyé sur l'étude du passé récent de la France ; cependant nombre d'observations sont, à des différences près tenant aux contextes, susceptibles d'éclairer la situation d'autres sociétés développées. La durée prise en compte va des années 1970 (tandis que s'amorce la fin des « Trente Glorieuses », avec le début de la crise économique) à aujourd'hui, au cours de laquelle on a découpé trois périodes particulières.

DES FORMES DOMINANTES D'EMPLOI ET DE FAMILLE QUI VARIENT SUIVANT LES PÉRIODES

Le principe est que sur chaque période, on peut dégager une forme dominante, de famille, comme d'emploi ; et qu'une forme dominante d'emploi se trouve associée à une forme familiale dominante. On trouve cette forme dominante en exagérant, d'une certaine façon, les caractéristiques observables majoritairement à ce moment-là[4]. Ce qui ne veut pas dire que d'autres formes ne coexistent pas dans le même temps ; simplement elles sont mineures par rapport à la première.

Ainsi, sur une période, différentes formes sont présentes, mais à des degrés divers. Certaines sont des résidus de formes antérieures, d'autres des préfigurations de formes futures. Par exemple, dans les années 1980, coexistent différentes formes familiales : conjugales, à deux actifs non équivalents, à deux actifs équivalents, monoparentales, recomposées, etc. Cependant, les familles conjugales sont en train de céder le pas aux familles à deux actifs, et ne sont donc, à cet instant, que la survivance d'un modèle dominant antérieurement. Par contre, les familles monoparentales ou recomposées, encore peu nombreuses à ce moment-là préfigurent un modèle qui s'est développé au cours de la décennie suivante.

Du côté de l'emploi, on peut de la même façon dégager des formes dominantes à certaines périodes, avec coexistence d'autres formes, au même moment, mais mineures. C'était le cas des emplois à durée déterminée, ou de l'*intérim*, lorsque la forme la plus répandue était celle de l'emploi stable, masculin, à temps plein : notamment dans la grande industrie de l'après-guerre.

Qui plus est, il y a correspondance sur une même période entre la forme d'emploi dominante et la forme familiale. Ainsi la période, pendant laquelle l'industrialisation était encore importante et la salarisation de la main-d'œuvre

3. Pour plus de détails sur les problèmes théoriques et méthodologiques relatifs à la comparaison sociétale et au changement social, on pourra se référer à notre contribution à l'ouvrage dirigé par M. Maurice et A. Sorge chez Benjamins (Barrère-Maurisson, 2000).

4. « On obtient un idéal-type *en accentuant* unilatéralement *un ou plusieurs* points de vue et en enchaînant une multitude de phénomènes donnés *isolément*… On ne trouvera nulle part empiriquement un pareil tableau dans sa pureté conceptuelle : *il est une utopie*. » (Weber, 1965).

masculine massive (1945-1975), correspond à la famille conjugale. Mais avec le développement du secteur tertiaire qui a suivi dans les années 1980 et qui s'est appuyé sur l'emploi des femmes, on voit émerger une autre forme de famille : celle à deux actifs.

Cependant les transitions s'opèrent de façon particulière car les changements de forme dominante ne se produisent pas brutalement, mais par des glissements progressifs. Ainsi le passage de la famille conjugale (où donc seul l'homme travaillait) à la famille à deux actifs s'est réalisé graduellement : on a d'abord vu se développer les couples à deux actifs non équivalents (dans lesquels la femme travaillait de façon discontinue) au cours des années 1970, avant que n'émergent véritablement les familles à deux apporteurs équivalents quelques années après (années 1980). De la même façon, dans l'emploi, le passage entre une forme à durée indéterminée, stable, durable et une forme dans laquelle l'emploi précaire tendrait à se développer fortement s'est opéré à travers des phases de transition.

C'est pourquoi, les véritables changements dans les formes dominantes ne peuvent s'observer que sur une certaine période de temps. Sur une durée de trente ans, de 1970 à 2000-2005, cela est possible. Par contre, si l'on tente de découper des séquences plus courtes de l'ordre d'une décennie, par exemple, on peut ne déceler que des phases de transition ; c'est-à-dire où le mode dominant n'est pas véritablement remis en cause. Ce qui est le cas des années 1980, à la fois dans le domaine de la famille et dans l'emploi.

UNE TENDANCE GÉNÉRALE SUR LONGUE PÉRIODE : INDIVIDUALISATION ET PRÉCARISATION

Les trois dernières décennies ont été marquées par des transformations majeures. Le marché du travail et les structures familiales du début des années 1970 présentent des caractéristiques assez différentes de celles que l'on connaît aujourd'hui. Des évolutions culturelles importantes ont vu le jour au milieu des années 1960 et se sont traduites plus tard par des changements dans les modes de vie, notamment dans les familles. Deux mouvements majeurs ont contribué à ces grandes transformations : tout d'abord un phénomène d'éclatement des structures familiales et d'emploi, ensuite le fait que les parcours individuels sont devenus plus séquentiels et précaires.

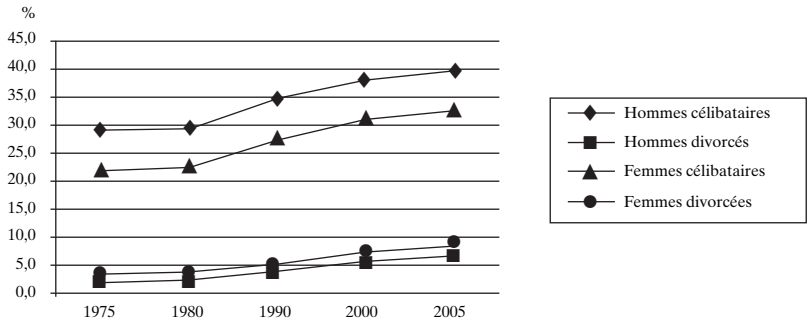
L'éclatement des structures

L'éclatement des structures signifie que s'est instauré un mouvement d'individualisation progressive par rapport aux unités qui constituaient jusqu'alors la référence : en l'occurrence celle d'un individu à une famille (auparavant famille élargie, puis famille nucléaire restreinte) ou bien celle d'un individu à une usine, une entreprise, voire une catégorie professionnelle.

Une brève histoire de la famille sur la période montre le passage d'une famille de type conjugal à une famille à deux actifs ; puis, avec la montée des divorces et le recul de l'âge et du nombre des mariages, le développement des familles monoparentales. On voit bien également, comment, dans le même temps, cet éclatement des structures familiales s'est accompagné d'une fragilisation de l'institution, mais aussi d'une forte individualisation progressive. À témoin, le célibat plus long des garçons et surtout des filles qui prolongent leurs études (on compte en 2004-2005 : 35 % de célibataires, contre 32 % en 1997 et 27 % en 1970, figure 1), les périodes de séparation des couples, sans parler de l'extension de la durée de la vie qui conduit les femmes à passer plus de temps seules lorsqu'elles n'ont plus de conjoint. Cela étant, l'histoire de la politique familiale montre un changement progressif de cible. Ainsi, on passe, dans l'après-guerre, d'une politique visant essentiellement la famille, d'où le nom de « *Familialisme* », à une politique centrée sur la femme, que l'on qualifie (en tant que politique et non en tant que revendication d'un groupe d'individus) de « *Féminisme* ». On verra plus loin comment cette préoccupation politique s'est ensuite principalement centrée sur l'enfant et ses droits.

FIGURE 1

La progression du célibat et du divorce, 1975-2005



Source : INSEE, Bilan démographique.

Du côté du travail, des phénomènes du même type sont observables : éclatement du collectif de travail, hétérogénéité des relations à l'emploi et des statuts. C'est ce que l'on observe, par exemple, lorsque l'on analyse la nature de

l'employeur (privé ou public), le type de rémunération (salaire, participation, etc.) ou encore la nature du contrat de travail. D'ailleurs, ce mouvement est allé de pair avec une précarisation croissante de l'emploi ainsi que des parcours professionnels de plus en plus hachés.

Des parcours plus séquentiels et précaires

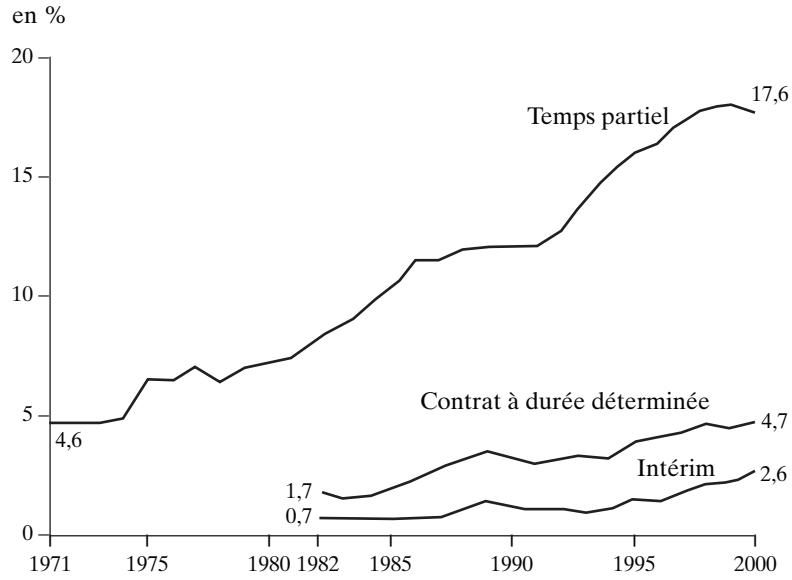
Une autre observation majeure qui marque l'évolution des formes de participation à l'emploi ou d'insertion familiale dans les trente dernières années a trait au fait que les parcours sont généralement devenus plus séquentiels et précaires.

En réalité, pour ce qui concerne globalement la sphère de l'emploi, force est de constater que les parcours de vie professionnelle se sont beaucoup raccourcis, et ce, aux deux extrémités de la vie active (trois actifs sur quatre ont désormais entre 25 et 50 ans, contre un sur deux seulement au début de la période). Ainsi, on entre plus tard dans la vie active, en raison de l'allongement des études et des difficultés d'insertion liées à la dégradation du marché du travail. Mais de l'autre côté, parallèlement, l'abaissement de l'âge de la cessation d'activité, ainsi que l'allongement de la durée de la vie, conduisent à une période de retraite de plus en plus longue. Dans le même temps, les parcours, sur la période d'activité, se sont précarisés. Ce phénomène ressort bien d'un bref historique des principales mesures de politique d'emploi prises au cours de la période. On y voit comment les cibles ont évolué, passant des actifs âgés (au titre des préretraites), aux jeunes, tandis que se multipliaient les emplois à durée déterminée. En effet, les formes particulières d'emploi se sont très nettement développées au cours de cette période, essentiellement le travail à temps partiel, mais aussi les contrats à durée déterminée et l'intérim (figure 2).

Du côté de la famille, le même type d'observation peut être fait. Les parcours sont plus hachés, puisque le traditionnel cycle de la vie familiale, ouvert avec le mariage, se prolongeant avec l'arrivée des enfants et se maintenant après leur départ, jusqu'à la fin de la vie, par mort de l'un des époux, est loin d'être aujourd'hui une pratique générale. La fragilisation de la vie familiale se traduit par un recul de l'âge au mariage (qui passe en trente-cinq ans de 24 à 31 ans pour les hommes et de 22 à 29 ans pour les femmes), une solitude plus grande surtout pour les femmes (parmi les célibataires de 25 à 50 ans, on comptait en 1970, une femme sur dix, contre près d'une sur quatre en 1997 et une sur trois en 2005), une cohabitation plus fréquente (près d'un couple sur cinq aujourd'hui n'est pas marié), une instabilité des unions. Par ailleurs, les recompositions familiales sont nombreuses, de même que les périodes de vie en solitaire.

En reprenant plus particulièrement chaque décennie, on peut mieux comprendre comment et pourquoi se sont produites ces grandes transformations, et par là même mieux saisir le lien entre les évolutions du travail et celles de la famille, et leurs modes de régulation.

FIGURE 2
La progression des formes particulières d'emploi, 1970-2000



Source : INSEE, Enquêtes Emploi.

LES ANNÉES 1970 : TERTIARISATION ET DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ FÉMININE

La décennie 1970 est marquée par le mouvement de salarisation importante de la main-d'œuvre féminine, conjointement au développement du secteur tertiaire. De nouvelles formes de famille apparaissent.

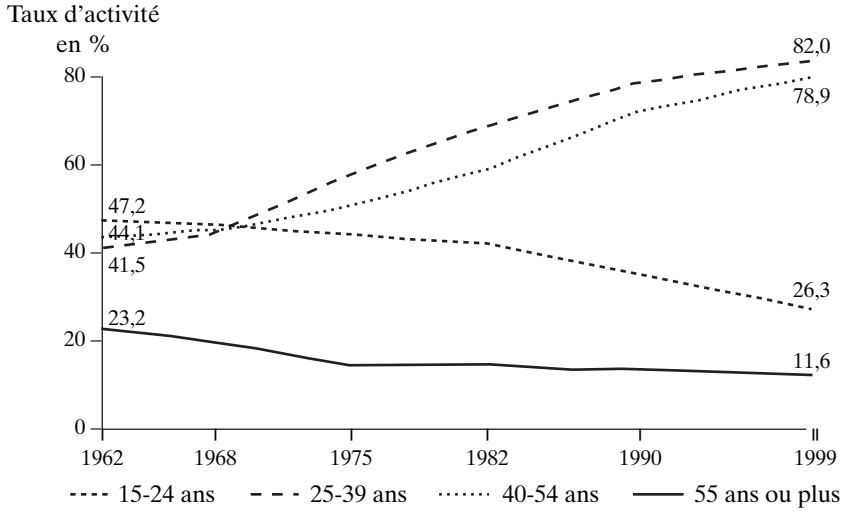
Du travail féminin au travail des femmes

Du côté de l'emploi, on peut résumer l'évolution par une formule, suivant laquelle on est passé « du travail féminin au travail des femmes ». L'essor massif de l'intégration des femmes sur le marché du travail oblige, en effet, à repenser – et donc à renommer – le rapport des femmes au travail professionnel. Si auparavant les femmes qui avaient une activité professionnelle étaient moins nombreuses, elles l'étaient également de façon différente. Soit elles étaient ouvrières, non qualifiées pour la plupart ; soit elles n'exerçaient leur activité que sous forme d'appoint dans la famille, en complément ou en remplacement du

salaire du chef de famille, de façon souvent discontinue. Ainsi avait-on coutume de parler dans ces années-là de « travail féminin », comme s'il était particulier par rapport à la norme que représentait le travail masculin traditionnel, majoritairement ouvrier, à temps plein et durable. À témoin, les premières institutions qui, en France, prennent en charge la réflexion et l'action sur le phénomène, dont « le Comité du travail féminin ». La décennie 1970 a vraiment représenté un bouleversement des pratiques et des mentalités. Ce que, par la suite, on a appelé, « la montée du travail féminin » (et l'on retrouve bien le même terme de *féminin*), a de fait été amorcé plus tôt. Mais ce n'est véritablement apparu qu'à la lecture du recensement de 1975. Dès lors, on parlera du travail des femmes, signifiant par là que ce sont les femmes en général qui ont changé de comportement en matière d'activité professionnelle. À la fin de la décennie, au tournant des années 1980, le phénomène n'est même plus remis en cause. Bien sûr pas par les chiffres qui montrent une intégration croissante, mais pas non plus par le discours : la très officielle revue de l'INSEE se demandant dans un de ses articles si l'activité féminine pouvait être irréversible (Huet, 1982, et figure 3).

FIGURE 3

Progression continue de l'activité féminine depuis les années 1960



Source : INSEE, Recensements de la population.

Que s'est-il donc passé pendant les années 1970 pour entraîner un tel bouleversement économique ? Tout d'abord, après vingt années de reconstruction économique, la France est entrée, au cours des années 1960, dans une ère de stabilité économique et de consommation de masse. Les jeunes filles ont été

massivement scolarisées et sont entrées dans les universités. Le développement général de leur niveau d'éducation et de formation leur a désormais rendu accessibles d'autres fonctions que celles de mère-épouse. Dans le même temps, s'est ouvert le secteur public, qui n'a cessé de recruter sur des postes tertiaires au cours de toutes ces années ; de même le secteur des commerces, à travers la grande distribution. Le phénomène observable entre 1968 et 1975 appartient à ce mouvement de conjonction de créations d'emplois tertiaires et d'aspiration de femmes à exercer une activité en dehors de la sphère familiale. En ce sens, on peut dire que la période est marquée par le fait que « les femmes sont sorties de la famille pour entrer sur le marché du travail ». On parle désormais de *travail des femmes*.

Le développement du secteur tertiaire offre aux femmes différents types d'emplois. D'une part, des emplois stables dans l'administration et dans le parapublic (banques et assurances). De l'autre, des emplois plus flexibles, dans les commerces. D'un autre côté, le secteur tertiaire, qui est en France relativement développé par rapport aux autres pays, même européens, a créé des emplois (pour les femmes), tandis que l'industrie (qui employait principalement des hommes) en a beaucoup perdu. Il s'en est suivi une nette dégradation de la situation du marché du travail, se traduisant par de nombreux licenciements et un chômage élevé. C'est pourquoi, l'essentiel de la politique d'emploi de la fin de la période s'est centrée sur l'emploi des jeunes et les mesures d'aide au retrait d'activité des travailleurs âgés. Ce mouvement engagé dès 1972 se poursuivra jusqu'au milieu des années 1980, avec l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans.

La fin de la famille conjugale

Du côté de la famille, des transformations fondamentales sont également intervenues, concomitantes et liées aux évolutions de l'emploi. La décennie est marquée par un phénomène majeur : c'est en effet la fin, pour la famille conjugale, d'une hégémonie jusqu'alors séculaire.

Dès 1965 s'était ouvert un bouleversement culturel en France, avec l'arrivée à l'âge adulte de la génération du *baby-boom*. Cela s'est par la suite concrétisé, entre autres, lors des révoltes étudiantes et sociales de 1968. Refus des valeurs des aînés, contestation de la stabilité acquise par eux après les chocs de la Deuxième Guerre mondiale, et de l'effort de reconstruction économique et sociale. Ce qui s'était traduit à l'époque par la mise en place d'un certain nombre de grandes institutions, telle la Sécurité sociale, etc. Mais ce qui marque de façon fondamentale la période, c'est la chute très importante de la fécondité ; phénomène qui ne sera d'ailleurs pas réservé seulement à la France, mais qui manifeste une véritable « crise de la famille ». Avec la décennie 1980, on est en pleine période d'évolution en matière de modes de vie, ce qui se traduit par une transformation des structures familiales. Le phénomène évoqué précédemment,

à savoir que les femmes, désormais plus instruites que leurs aînées décident de s'inscrire sur le marché du travail, va contribuer fortement à modifier les formes de la vie familiale, et même les modes de pensée.

Auparavant principalement cantonnées dans leur rôle de mère-épouse, les femmes vont acquérir désormais un nouveau statut, une nouvelle identité : celle de travailleuse. En effet, leur statut, y compris juridique, dépendait encore en grande part, de leur statut familial (ce qui a encore longtemps été le fait dans les entreprises familiales où dominait le non-salariat, comme l'agriculture ou le petit commerce). Avec un rôle d'actives salariées, les femmes ont conquis leur indépendance économique, mais surtout leur indépendance identitaire. Les réformes progressives du droit n'auront alors plus pour cible, dans le domaine de la famille, pour les années suivantes, que la mise en conformité des droits des femmes avec leur nouveau rôle. Les refontes de la réglementation sur le divorce sont tout autant venues légiférer au vu des faits (l'augmentation de fait du nombre des divorces à la fin des années 1970), que promouvoir la reconnaissance des mêmes droits en la matière pour les femmes que pour les hommes (la femme étant auparavant toujours mineure juridiquement par rapport à son mari).

Avec le développement de l'activité féminine, c'est la structure même de la famille qui a été transformée. Ainsi, l'on est passé d'une famille de type conjugal, où seul le chef de famille travaillait, à une famille où homme et femme étaient actifs, même si la femme ne l'était pas autant que le mari. En ce sens, les années 1970 marquent la fin de l'hégémonie de la famille conjugale (celle que Durkheim avait décrite), qui perdurait depuis environ un siècle puisqu'elle était née avec l'industrialisation. Celle où le professionnel était le seul domaine de l'homme, la femme n'ayant elle que celui du foyer ; avec une division du travail qui renvoyait à la division sexuelle. Désormais les familles à deux apporteurs non équivalents véhiculent un autre mode de vie. Et si l'on a pu quelquefois laisser croire que c'est parce qu'elles avaient acquis leur autonomie financière que les femmes sont devenues les principales revendicatrices d'un divorce, c'est oublier toutes les raisons culturelles de l'époque ; en particulier, le niveau d'instruction des femmes, la remise en cause de l'autorité, la conquête d'un nouveau statut social mais aussi familial.

C'est désormais la fin du modèle familialiste, dans lequel la famille assurait une sorte d'autorégulation (en tant que soutien de la vie privée et repère face à l'inscription des individus sur le marché du travail), et constituait un objet prioritaire des politiques cherchant à préserver la famille de trois puis deux enfants[5] (tableau 1).

5. Les recompositions des régimes d'État providence ont conduit des pays comme les États-Unis à opérer un « adieu au maternalisme » (résultant d'une division traditionnelle des rôles) en déplaçant la charge reproductive de la sphère publique (les prestations sociales) vers le privé (la famille ou le marché de l'emploi), dans le cadre d'une approche pro-féminine (Orloff, 2006).

Néanmoins, il faudra attendre les années 1980 pour voir réellement éclater ce modèle familial, dans lequel cohabitaient un père, une mère active à un degré moindre et des enfants, qui étaient souvent encore plus de deux par foyer.

TABLEAU 1
L'âge du Familialisme en France

Années 1960-1970	Famille	Régulation sociale	Marché du travail
Événements, mesures	1965 : réforme des régimes matrimoniaux 1967-1975 : contraception, adoption, avortement, réforme du divorce	Famille	1965 : développement du travail féminin 1974 : choc pétrolier, chômage des jeunes, préretraites
Modèle dominant	Familles conjugales (puis à 2 actifs non équivalents)	Familialisme	Développement de l'activité féminine Tertiarisation

LES ANNÉES 1980 : TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET COUPLES À DEUX ACTIFS

Les années 1980 marquent une période de transition dans les modes de vie et de travail. Les structures familiales continuent de se transformer, le marché du travail de se dégrader. Des deux côtés on peut parler, sinon d'éclatement, tout du moins de flexibilité particulière. Tendances qui se confirmeront pleinement au cours de la décennie suivante.

Un marché du travail plus flexible

Mais, outre l'introduction de la flexibilité, le principal phénomène relatif aux mouvements sur le marché du travail concerne le raccourcissement de la durée de la vie active à ses deux extrémités. Cela est dû aux effets durables de la crise économique, qui a engendré nombre de suppressions d'emplois, lesquelles ont donné lieu à des mises en préretraite au titre des mesures développées précédemment, et qui voient leur aboutissement en 1983 avec la Loi sur l'abaissement de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans.

Cependant face au chômage de masse, les mises en préretraite ne suffisent pas à enrayer les difficultés liées aux restructurations du secteur industriel qui employait majoritairement des hommes. Des périodes plus ou moins longues de chômage récurrent s'étendent à d'autres catégories de main-d'œuvre, en

particulier les jeunes. Ceux-ci, surtout s'ils manquent de qualifications, ne trouvent pas à s'engager durablement dans la vie professionnelle. Les plus qualifiés, à l'issue d'études longues, entrent tardivement sur le marché du travail, ce qui contribue à réduire, par le bas, cette fois-ci, la durée de la vie active. En dehors de ces dispositifs, l'essentiel des politiques d'emploi déployées de 1983 au début des années 1990 concerne les mesures d'aide à l'emploi des jeunes. Différents plans et montages proposent aux jeunes, suivant les moments, soit des TUC (travaux d'utilité collective), soit des CES (contrats emploi-solidarité), soit des emplois aidés, des stages, etc.

Malgré tout, tandis que le secteur tertiaire continue de créer des emplois, et reste donc dynamique, force est de constater que la flexibilité se développe au cours de cette période sous forme occasionnelle, à travers les contrats à durée déterminée (CDD) et les emplois à temps partiel qui priment dans le domaine des nouveaux services ; un secteur porteur mais où les emplois ne sont ni durables ni professionnalisés (une des ambiguïtés du plan Borloo 2005-2006 de développement massif des emplois de services). C'est pourquoi la flexibilité, encore occasionnelle sur cette période, parce que non encore institutionnalisée, va se retrouver également au niveau de la famille, à travers une crise qui là aussi semble s'installer.

Les familles à deux actifs

La remise en cause de la famille conjugale est achevée ; à témoin l'INSEE, qui adopte désormais la dénomination de « personne de référence » au détriment de celle de chef de ménage. Le travail des femmes est acquis. Au cours de la période, il va progresser et contribuera au cours des années 1990 à fixer un nouveau type de famille : les familles à deux actifs équivalents (en 1970, 60 % des femmes mariées étaient inactives ; à la fin des années 1980 elles ne sont plus que la moitié, 30 %). Ainsi un nouveau modèle s'impose : les familles à deux têtes. Le phénomène de la double activité dans les couples était bien apparu lors de la présentation des résultats du recensement de 1982, mais l'enjeu n'était pas encore celui d'un partage équivalent. En effet, les femmes restent encore souvent employées à temps partiel, ce temps partiel que le secteur tertiaire ne cesse de créer au cours de la période : relativement stable dans le public, mais souvent précaire dans les commerces et les services marchands. Dans le même temps, la législation atteste de ces transformations, lorsqu'elle défend en 1983 l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ; et le gouvernement, pour la première fois, crée un Ministère des Droits des femmes. Cependant, les conséquences du changement de statut des femmes qui s'est ainsi engagé, se manifestent dans les comportements professionnels mais aussi familiaux.

En effet, toutes ces évolutions, dans le sens d'une plus grande autonomie des individus dans la famille et d'une reconnaissance de droits égaux, rendent plus accessible la vie séparée. Les divorces se multiplient, attestant de la difficulté à concilier désormais ce double rôle : à la maison et au bureau ; autorisés,

sans doute aussi, par une plus grande autonomie financière de chacun des partenaires. Cela conduit de la sorte à une multiplication des unités parentales. Pour une grande majorité de couples, il y a maintenant deux actifs dans la famille. Tandis que d'autres familles vivent dans la séparation, la femme ayant le plus souvent la garde des enfants et formant ce que l'on a alors appelé une famille monoparentale. L'expression introduite en France au début des années 1980 venait se substituer à celle de « parent isolé » apparue en 1975 puis celle de fille-mère qui prévalait jusqu'alors, désignant les unités composées d'une mère (le plus souvent) qui assumait totalement seule, de façon volontaire ou subie suivant les cas, sa parentalité ; y était donc attachée une certaine stigmatisation. La notion de famille monoparentale réhabilite ce type d'unité en tant que famille, et reconnaît par là une réalité sociale qui n'est pas simplement une exception. L'autorité, et la relation, des deux parents vis-à-vis des enfants est aussi reconnue puisqu'en 1987, la Loi Malhuret offre la possibilité aux parents divorcés de choisir entre une autorité parentale conjointe ou une autorité parentale unilatérale.

C'est l'âge du *Féminisme* en tant que mode de régulation sociale (tableau 2). Les affaires privées (*i.e.* de la famille) sont encore majoritairement une affaire de femmes. Et même si les femmes sont devenues un objet central des politiques publiques, que ce soit familiales (préserver des droits égaux) ou d'emploi (œuvrer pour l'égalité professionnelle), elles continuent d'assurer la régulation entre la sphère privée et la sphère professionnelle[6].

TABLEAU 2
L'âge du Féminisme

Années 1980	**Famille**	**Régulation sociale**	**Marché du travail**
Événements, mesures	1982 : recensement, fin d'un siècle de famille conjugale	Femme	1985 : tertiaire dynamique
	1983 : égalité professionnelle		chômage de longue durée, mesures jeunes
	Création du Ministère des Droits des femmes, instauration de l'APE		collectivités locales, nouveaux services
Modèle dominant	Familles conjugales (puis à 2 actifs non équivalents)	Féminisme	Flexibilité occasionnelle

6. On parle aussi, pour la période, de « féminisme d'État » pour rendre compte du rôle essentiel des instances gouvernementales dans la définition de la citoyenneté sociale des femmes (Revillard, 2006).

Ce mouvement ne va faire que s'amplifier dans les années 1990 et les formes familiales se différencier encore plus, en une complexification croissante. Comme si, dans la famille tout autant que dans l'emploi, la flexibilité devenait structurelle.

LES MUTATIONS DU TOURNANT DU NOUVEAU SIÈCLE (1990-2005)

Les années 1990 voient le prolongement des grandes tendances, dont la flexibilité et la précarisation, mais celles-ci deviennent structurelles, installées. C'est pourquoi émerge progressivement un mode de régulation qui n'est pas seulement transitoire mais qui semble significatif d'évolutions durables. Ces tendances s'affirment aujourd'hui à travers un nouvel âge de régulation sociale, centré non plus sur la famille, non plus sur la femme, mais sur l'enfant et la parentalité.

Les années 1990 : emploi et familles éclatés

Les années 1990, dernière décennie du XX^e siècle, sont durablement marquées par l'affirmation du mouvement de déstructuration-restructuration des formes traditionnelles d'inscription des individus dans les sphères qui constituent les pôles sociaux prioritaires, l'emploi et la famille. Déstructuration, parce que la flexibilité, de part et d'autre, domine. Restructuration, parce que les mesures publiques appuient ces transformations.

Du côté de l'emploi, on assiste à une véritable envolée des formes particulières d'emploi, notamment du travail à temps partiel (voir figure 2). Le travail à temps partiel, de fait, représentait déjà un emploi sur huit en 1990 ; en 2000, c'est un emploi sur cinq. Dans l'ensemble des formes particulières d'emploi, incluant également les contrats à durée déterminée et l'intérim, le temps partiel représente à la fin de la décennie les trois quarts. La Loi Aubry 2 de janvier 2000 contribue encore au renforcement du travail à temps partiel en uniformisant sa définition par rapport aux pratiques européennes et en lui assurant une plus grande sécurité juridique. L'ensemble des formes particulières d'emploi est ainsi passé, au cours de la période, d'environ 15 % (moins de un sur six) à 24 % (presque un sur quatre) de l'ensemble des emplois. Quand près d'un emploi sur quatre est désormais hors de la norme du contrat à temps plein et durable, on peut parler de changement structurel de norme d'emploi. Celle-ci devient, pour une part importante, temporaire et flexible. Il faut dire que de 1992 à 2000, les mesures gouvernementales ont favorisé les exonérations de charges sur le temps partiel et les emplois-jeunes (la croissance des « nouveaux services – emplois jeunes » est forte sur la période, essentiellement dans le secteur non marchand).

Les secteurs qui ont contribué le plus fortement à ces changements sont, comme dans la période précédente, ceux des services ; mais non pas tant les services aux particuliers (encore qu'en 1992, les emplois familiaux font l'objet de mesures qui tendent à leur essor et à leur professionnalisation) que les services aux entreprises. Et puis, le développement de la nouvelle économie est un élément qui a joué un rôle important. Ces deux facteurs recoupent les impulsions du début et du milieu de la période. En effet, en 1993, il y a la Loi Quinquennale sur l'Emploi, qui allège les charges sur le temps partiel, et en 1994 la Loi Famille qui tend au développement des emplois de service aux particuliers. Par contre, à partir de 1996, c'est la nouvelle économie qui prend un réel essor. Enfin, il ne faut pas oublier qu'à partir de 1995, la politique de réduction collective de la durée du travail commence à être très active (Loi Robien), et qu'en 1998 et 2000 seront votées les Lois Aubry sur les 35 heures.

Du côté de la famille, le phénomène de double activité dans les couples est acquis. Le pourcentage de femmes actives âgées de 25 à 49 ans est, en effet, passé de près de 50 % en 1970 à 80 % en 2000, 81 % en 2004. Les mères elles-mêmes sont majoritairement actives : près de deux mères de deux enfants sur trois, et la moitié des mères de trois enfants ou plus.

L'objet des politiques et du droit de la famille devient l'enfant, seul repère désormais par rapport à une structure qui a perdu un cadre stable et durable. L'enfant devient alors, en quelque sorte, le centre de la famille. Il convient en effet, dorénavant, de donner un statut à l'enfant, pour que malgré les aléas de la vie de ses parents, son avenir et ses droits soient garantis. La réforme du code civil, de janvier 1993, inscrite dans la Loi sur l'autorité parentale conjointe relative aux enfants marque définitivement cette évolution. Elle assure ainsi à l'enfant des droits et devoirs équivalents de la part de ses deux parents. Les pères sont de fait de plus en plus présents auprès de leurs enfants, y compris après la séparation (le système de garde alternée est de plus en plus adopté par les parents). Il y a donc une personnalisation du lien à l'enfant qui devient le centre des relations familiales, surtout lorsque la structure a éclaté.

Car le mouvement d'éclatement, à la suite de la montée du nombre des divorces et des séparations, se poursuit largement (le taux de divortialité est passé de 12 % en 1970 à 22 % en 1980 et 46 % en 2004, figure 1). Après une phase où la femme a progressivement conquis une nouvelle identité et une autonomie, l'éclatement des formes traditionnelles de vie en famille devient effectif. Les formes se multiplient et se complexifient : la famille devient plurielle. Désormais il y a, à côté des familles conjugales traditionnelles, des formes variées. D'une part, des familles monoparentales, directement issues de séparations, où un parent élève seul ses enfants prioritairement ou de façon alternative, qu'il soit père ou mère (au cours des années 1990, on note une progression de 21 % de ces familles). D'un autre côté des familles recomposées après séparation, qui mêlent quelquefois des enfants issus de plusieurs unions ou en tous cas dissocient le lien parental et le lien conjugal. Mais aussi, émergent maintenant, des familles

homoparentales formées de deux adultes du même sexe et d'enfants ; ce qui a été socialement reconnu notamment à travers le Pacte civil de solidarité (PACS), voté en novembre 1999.

Face à de telles déstructurations-restructurations de la famille, on comprend bien comment le souci public est progressivement devenu la protection de l'enfant, seul repère dans un tel contexte, seule cible susceptible de faire l'objet de droits. En même temps, il y a là un renversement complet de la notion traditionnelle de famille. Maintenant ce n'est plus le couple conjugal qui fonde la famille à travers la descendance et la filiation ; c'est l'enfant qui, d'une certaine façon, définit la relation à son père d'un côté, à sa mère de l'autre. Les adultes ne sont plus forcément parents ensemble (c'est-à-dire sous le même toit) ; ils sont parents, à deux, de façon bilatérale, d'un enfant commun.

La généralisation du CDD dans l'emploi comme dans la famille

Qui plus est, dans l'emploi comme dans le couple, un même mouvement semble opérer : la généralisation du contrat à durée déterminée (CDD).

Il y a eu effectivement un mouvement général de parcellisation et de multiplication des temps, dans la vie privée comme dans la vie professionnelle. *On est ainsi passé de parcours longs, durables, à vie à des cheminements contractualisés, temporaires, momentanés*.

Auparavant la vie familiale était envisagée sur le long terme : avec un couple unique pour la vie. De même pour le travail : un emploi, une carrière disait-on, à vie. Travail et famille se déroulaient à travers des temps longs et les trajectoires se faisaient distinctement, de façon parallèle. Maintenant, avec l'allongement de la durée de la vie et les conditions socioéconomiques, les parcours sont hachés, segmentés. Désormais, on a plusieurs emplois et l'on forme souvent plusieurs couples au cours d'une même vie. Les insertions se vivent à moyen terme, de façon contractuelle.

D'autant que les temps quotidiens sont parcellisés et s'entrecroisent. L'individualisation des relations et la temporalisation des insertions accroissent en effet le morcellement et le chevauchement des activités. On passe ainsi dans une même journée du temps au travail, mais aussi avec ses enfants ; on peut également exercer une activité sportive. Tandis que la fin de semaine sera l'occasion de loisirs, en même temps que de travail domestique, etc. Il n'est pas rare, outre le télétravail, de constater que nombre de personnes travaillent pour une part à leur domicile, le soir ou bien en fin de semaine ; et les moyens de communication actuels renforcent cette atténuation des frontières entre les différents temps et les différentes activités.

Les temps, comme les espaces étant plus diffus, moins cloisonnés, on peut alors se demander si on ne va pas aller vers une société plurielle, multiple, mobile. Dans l'emploi, on parle maintenant non plus d'emploi à vie, ni de contrat

à durée indéterminée mais de *contrats à durée déterminée* ; on ne parle plus de plein emploi (au sens où tout le monde aurait un travail rémunéré) mais de pleine activité (on connaîtrait différentes périodes avec des activités variées au cours de sa vie). De même, avec la montée du nombre de séparations conjugales et de divorces, on pourrait parler de « *couples à durée déterminée* ». Enfin, face à des occupations à temps plein, tendent à se généraliser les activités à temps partiel ; et pas seulement dans la sphère du travail. Ainsi, ceux que l'on appelle les « célibataires géographiques » (c'est-à-dire les personnes qui travaillent dans une autre localité que celle où réside leur famille), vivent leur insertion familiale à temps partiel, vis-à-vis de leurs enfants comme de leur conjoint. Plus largement également, la multiplication des occupations, avec le développement des sports, des loisirs, des activités associatives, civiques, conduit à consacrer un peu de temps à chacune et donc moins à celles qui étaient essentielles auparavant (le travail pour les hommes, la maison pour les femmes). En ce sens, le développement général et continu de l'activité féminine a contribué, plus encore pour elles que pour les hommes, à la multiplication et au chevauchement des temps. Enfin, mais la liste n'est certainement pas close, l'avenir en témoignera, l'attention accordée actuellement à l'enfant, aux enfants (encore plus avec l'extension des divorces), conduit à favoriser l'émergence de nouvelles activités et de nouveaux temps. Ce souci dépasse d'ailleurs largement le cadre privé de la famille et devient une véritable préoccupation sociale.

À tel point que l'on peut y voir un nouvel ordre social en devenir, que nous avons appelé le *Parentalisme* (tableau 3).

COMMENT DÉSORMAIS PRÉSERVER L'EMPLOI ET LA PARENTALITÉ ?

La question qui se pose désormais est la suivante : comment concilier cette contractualisation des situations et la pérennité du système social ?

Il s'agit, du fait de la précarisation et de la contractualisation des insertions, de ménager les conditions de la perpétuation de notre société face aux changements qui affectent ses institutions. En d'autres termes de trouver les conditions, à tous niveaux, de mettre en place ce nouvel ordre social.

En effet, les Trente Glorieuses ont été marquées, on l'a vu, par un ordre social fondé essentiellement sur la famille. « Ordre familial, ordre social, ordre moral », le « *Familialisme* » prône les valeurs du foyer, la famille nombreuse, et valorise la femme comme épouse et mère. Quant aux années 1970 et 1980, elles ont été marquées, elles, par des changements dans les rapports entre les hommes et les femmes : les femmes participant de plus en plus au marché du travail et les idées égalitaires se développant. On a vu alors un nouvel ordre social se mettre en place : le « *Féminisme* ». Il s'agissait de défendre la place et le droit des femmes, de promouvoir leurs droits particuliers face au nombre croissant de divorces. En cela l'État a tendu, par une politique de transferts sociaux, à jouer un rôle de subsidiarité par rapport à la solidarité du couple.

TABLEAU 3
L'âge du Parentalisme

Années 1990 et 2000	Famille	Régulation sociale	Marché du travail
Événements, mesures	1992 : emplois familiaux 1993 : autorité parentale conjointe 1994 : extension de l'APE, 1999 : PACS 2001 : instauration du congé de paternité 2004 : allocation unique PAJE 2005 : nouveau congé parental, loi sur le statut des assistants maternels	Enfant (relation de parent)	1993 : emplois temporaires, travail à temps partiel 1996 : services aux entreprises 1998-1999-2000-2002 : RTT, 35 heures (y.c. dans la fonction publique 2004 : Politiques de conciliation dans les entreprises (label Égalité) 2005 : loi de développement des emplois de service à la personne (création du chèque emploi-service universel)
Modèle dominant	Familles recomposées, monoparentales, (reconnaissance des familles homoparentales)	Parentalisme	Flexibilité structurelle

Plus récemment, depuis le début des années 1990, l'éclatement des formes traditionnelles de vie en famille (familles monoparentales, recomposées, naissance d'un enfant sur deux hors mariage[7]) a progressivement amené à se préoccuper de l'enfant, comme objet de risque. Il est en effet devenu l'unité de référence du droit de la famille et des politiques familiales. Et c'est la relation de l'enfant avec chacun de ses parents que l'on veut préserver, par delà la séparation conjugale. Nous avons proposé d'appeler ce nouvel ordre social le Parentalisme, puisque la parentalité devient le cœur des rapports non seulement familiaux mais sociaux[8].

7. Ce qui fait dire que « en l'absence de plus en plus fréquente du mariage, c'est l'enfant qui fait la famille », note le rapport parlementaire de février 2006 sur la famille.

8. Ce que G. Esping-Andersen appelle « un État providence centré sur l'enfance » (voir Esping-Andersen et Palier, 2008). On peut noter aussi la préoccupation récente autour du thème de « l'enfant pauvre » au Royaume-Uni ou en France, par exemple (CERC, 2004), thème repris depuis au niveau européen.

Et dans le cadre de la redéfinition des régimes d'État providence, se pose la question de la prise en charge de la parentalité par l'ensemble des acteurs sociaux, au-delà de la seule famille ou de l'État.

Garantir la parentalité

Le Parentalisme tend en effet à se développer, au-delà de la sphère familiale, à l'échelle de l'ensemble de la société, et ce, par la mise en place progressive de mesures dans différents domaines : l'emploi, l'entreprise, notamment ; de façon convergente, centrées autour du renforcement de la parentalité[9]. Ainsi, c'est l'avenir prochain qui en France, par exemple, permettra de dire si ce mode de régulation est réellement devenu un nouveau paradigme. Il convient donc d'être attentif au sens des initiatives développées dans différents domaines. À notre sens, on pourra y lire une convergence vers une prise en charge des individus à travers leur statut de « parent ».

À témoin les mesures prises au début de la décennie, telle l'instauration du congé de paternité, annoncé lors de la Conférence de la famille en 2001 et en vigueur depuis le 1er janvier 2002. Initiative publique, voire supranationale à l'origine, qui manifeste une refonte effective des comportements dans la famille, comme l'attestent les pratiques, notamment à travers le développement du temps parental pour les pères. Qui plus est, il est le signe de l'introduction d'une nouvelle « politique familiale dans l'entreprise » : la gestion du temps de travail au sens large, incluant à la fois le professionnel et le parental. Il s'agit en cela d'un signe fort, la reconnaissance légale, y compris dans le monde du travail, du statut des hommes en tant qu'ils sont aussi des parents.

Plus largement encore, la politique actuelle de gestion des temps sociaux montre que désormais sont pris en compte, plus qu'avant, les différents temps de la vie des individus, en particulier ceux qui relèvent de la sphère privée. La politique du « Temps des Villes » en est une bonne illustration, qui tente de faciliter l'harmonisation entre la vie professionnelle et la vie familiale, de mieux adapter les horaires publics aux horaires privés. Et les exemples de mesures mises en place par les collectivités, villes, départements ou régions, ne cessent maintenant de se multiplier, centrées sur la petite enfance ou plus largement sur la « conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ou familiale ».

9. Jane Jenson, pour sa part, évoquait en 2004 à propos du Canada, un changement de paradigme (« *shift from a paradigm in which parents have full responsibility for their children's well-being to one that can be labeled an investing-in-children paradigm, in which responsibility for children's well-being is shared by families and the broader community* ») aboutissant à un partage des responsabilités entre parents et collectivité. Renée Dandurand parle, elle, en 2005, de « parentage multiple » pour rendre compte de l'implication croissante des instances publiques (Justice, Santé, etc.) auprès des enfants et des parents au Canada. Et Julien Damon en appelle à un « service public de la petite enfance » (2006).

D'ailleurs, les entreprises sont aujourd'hui conscientes des enjeux démographiques et économiques qui affleurent ; c'est pourquoi elles visent à développer de réelles politiques variées afin de rendre les salariés plus disponibles, les fidéliser voire les attirer. Ces politiques portent différentes appellations, et évoluent suivant les contextes : *Family friendly*, politiques familiales, *Balance, Flexibility*, etc.

Si le « *Parentalisme* » est en mesure de s'ériger en mode de régulation sociale, c'est aussi parce qu'il rend compte des évolutions, non seulement familiales, mais encore dans les places et les rôles respectifs des hommes et des femmes. La plus grande égalisation des rôles et des charges entre les deux sexes en est un signe. Et les politiques ne peuvent qu'accompagner la parité parentale et domestique, comme elles ont accompagné dernièrement la parité professionnelle ; par le développement de l'accueil à la petite enfance (de manière publique, associative ou entreprenariale), de l'aide aux services domestiques (par les chèques emplois-services, les chèques services et les services domestiques sur le lieu de travail). Ainsi tendent à se mettre en place de plus en plus des convergences entre les différentes politiques (familiales, sociales, d'emploi, d'entreprise, d'égalité, des temps) autour d'un nouveau consensus : la garantie de la parentalité, expression de l'égalité entre les hommes et les femmes dans un souci de pérennité et d'équilibre social.

Le redéploiement des régimes d'État providence pourrait ainsi revêtir de nouvelles formes. Faisant intervenir, outre l'acteur public, différents niveaux intermédiaires : les collectivités locales, les entreprises, les associations ; ainsi que l'entité supranationale européenne.

Dans le même temps, face à la fragilisation de la structure familiale à laquelle tentent de répondre les mesures centrées sur la préservation de la parentalité, se développent du côté même de l'emploi des mesures visant à concilier flexibilité des situations et sécurité : la *flexicurité*.

Développer la *flexicurité* dans l'emploi ?

Des régulations nouvelles sont à trouver en effet, sur le marché du travail, pour limiter les effets négatifs de la flexibilité accrue, sinon en voie de généralisation, des emplois offerts : chômage, montant des indemnisations, précarisation des parcours professionnels. La question posée étant celle de la sécurité des individus face à la flexibilité des emplois. Dans ce domaine, les mêmes principes que ceux en vigueur dans le cadre des questions familiales, semblent devoir être mis en pratique, face à la redéfinition des fonctions traditionnellement assurées par l'État, État désormais relayé par d'autres acteurs sociaux (les collectivités territoriales, les entreprises, les organisations, etc.).

En ce sens, la nouvelle gouvernance de l'emploi ou du marché du travail (à travers la flexicurité*?) pourrait être envisagée, d'une certaine façon, comme le pendant de la gouvernance de la famille ou de la parenté*. C'est-à-dire, face à la flexibilité des structures, une recherche de sécurisation du lien social, et ce, en sollicitant la gouvernance par une multiplicité d'acteurs sociaux.

Le terme de « flexicurité » a vu le jour aux Pays-Bas en 1999, dans le cadre de la loi « Flexibilité et sécurité » visant à assouplir les protections du contrat de travail « permanent », par rapport à celles accordées aux contrats temporaires (Gautié, 2006 ; Charpail et Marchand, 2008). Initialement attaché à désigner une réforme visant à promouvoir tout autant la flexibilité que la sécurité, le terme va cependant dès lors être utilisé pour désigner plus globalement un modèle social permettant d'allier un haut degré de flexibilité du marché du travail, et un degré élevé de sécurité de protection sociale (l'exemple type est actuellement le Danemark, voir Boyer, 2006). Il s'agit donc bien de la recherche d'un nouveau modèle social national, voire européen, face au redéploiement des régimes d'État providence en vigueur auparavant mais en échec aujourd'hui. On voit là également que la question peut se poser désormais dans un cadre supranational, par exemple autour de la définition du « modèle social européen » (Špidla, 2005). D'ailleurs, la Commission européenne vient de faire une communication, en juillet 2007, afin de conduire les États-membres à remodeler leurs politiques d'emploi, en fonction d'une série de principes de flexicurité à respecter dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne (Liaisons sociales Europe, 2007[10]).

Il y a donc lieu aujourd'hui de trouver les moyens pour tous les travailleurs de s'adapter aux changements tout en restant sur le marché du travail et en progressant dans leur vie professionnelle, notamment grâce à la formation tout au long de la vie. Cela implique inévitablement une redéfinition des temps, celui de la vie et celui du quotidien, et donc l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris dans la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Réconcilier les hommes et la famille

La préoccupation réellement sociale que constitue dorénavant l'enfant se manifeste par un temps particulier qui lui est consacré. C'est ce que nous avons défini, isolé, et quantifié : « le temps parental[11] » (Barrère-Maurisson et Rivier, 2002). Pourquoi était-il si important de faire apparaître cette notion de temps parental, qui conjugue ces deux préoccupations nouvelles que sont le

10. Huit principes communs sont ainsi énoncés et quatre parcours proposés permettant aux États membres de définir une stratégie de flexicurité adaptée aux défis à relever sur leur territoire.

11. « Temps de travail et temps parental » tel était le titre de notre publication en 2000 faisant état pour la première fois de ce nouveau concept (Barrère-Maurisson, Marchand et Rivier, 2000).

temps et l'enfant ? Il y a deux raisons à cela. D'abord parce que c'est un temps qui jusqu'alors avait été totalement *occulté*, et sous-estimé ; comme le travail domestique avant les années 1970, où la première estimation économique en a été faite en termes de PIB. Mais surtout parce qu'il devient socialement de plus en plus *visible*. Ainsi en l'isolant on a pu le comparer au temps de travail, qui est la mesure étalon dans notre société.

Lui est maintenant couramment associé le thème du rôle des « nouveaux pères », et de l'égalité de droits et de devoirs des parents (Barrère-Maurisson, 2004). Le modèle du couple étant maintenant à deux actifs équivalents (qui représentent aujourd'hui près d'un couple sur deux, contre un sur trois pour les couples à deux actifs non équivalents – femme à temps partiel –, et un sur cinq pour les couples à un seul actif), se pose en effet la question du partage des tâches et des temps passés aux différentes activités.

Nous avons distingué cinq temps dans la vie « quotidienne » des individus : le professionnel, le domestique, le parental, le personnel et le physiologique. De sorte que si l'on se réfère à l'expression classique de la « double journée de travail », on a pu estimer que la somme du temps de travail et du temps parental équivaut à une journée et demi de travail par personne ; puisque le temps parental est un travail à mi-temps.

Quant au partage des tâches dans ce cas, force est de constater qu'aujourd'hui encore les femmes, pour leur part, accomplissent 60 % des tâches parentales et 70 % des tâches domestiques[12]. Ces résultats illustrent la très lente évolution des comportements familiaux : si les hommes participent désormais plus aux tâches parentales (voir l'intérêt pour l'enfant), il n'en est rien ou quasiment en ce qui concerne le partage des tâches purement domestiques. C'est pourquoi l'on parle de « noyau dur » à propos du domestique ; d'où l'intérêt de trouver des solutions sur cet aspect (par des services appropriés, sur le lieu de travail, éventuellement).

D'ailleurs, on observe qu'une réduction de la « durée du travail » professionnel, en particulier le passage pour les femmes d'un temps complet à un temps partiel, se traduit prioritairement par un report en temps domestique. Et comme en France le temps partiel est souvent largement supérieur à un mi-temps, force est de constater que le temps partiel, qui est quelquefois avancé comme le meilleur moyen de concilier vie professionnelle et vie familiale, se traduit dans ce cas par une surcharge globale de travail.

S'il est vrai que les familles en règle générale, les pères en particulier, manifestent aujourd'hui un attachement particulier à l'enfant, qui trouve un écho dans les préoccupations sociales[13], des relais sont néanmoins nécessaires au plan pratique à l'intérieur des couples. C'est pourquoi, il y a tout lieu de penser

12. Tendances que l'on retrouve au niveau européen, voir Eurostat, 2006.

13. Cet accroissement constant du temps accordé à l'enfant est une tendance forte observée en Europe (Morgan, 2006).

que si, au siècle dernier, les femmes sont sorties de la famille pour entrer sur le marché du travail, on doit maintenant aider par tous les moyens les hommes à assurer désormais, en même temps que leur activité professionnelle, leur rôle de parent. Et cela, tout autant dans la sphère privée que dans la sphère publique, dont l'entreprise.

C'est certainement une des tâches que doit résoudre le nouvel âge du *Parentalisme*, pas la moindre sans doute.

QUEL AVENIR FACE À CES DÉFIS ?

La situation de la France constitue aujourd'hui une réelle exception, parce qu'avec un taux de fécondité de deux enfants par femme, elle est aujourd'hui en tête des pays européens.

À notre sens cependant, si « exception française » il y a, ce n'est pas seulement pour des raisons démographiques. Cela vient plus précisément du fait que la France réunit actuellement deux éléments majeurs, à savoir : un taux de fécondité élevé et un taux d'activité féminine important (plus de 80 % des mères de un ou deux enfants sont actives)[14].

Qui plus est, à la différence d'autres pays, en Europe (Pays-Bas, Royaume-Uni, Allemagne), mais aussi du Canada ou du Japon où les mères travaillent fréquemment à temps partiel, les Françaises sont majoritairement actives à temps plein et de façon continue. C'est donc la conjugaison de ces deux facteurs (fécondité et activité) qui fonde aujourd'hui « l'exception française[15] ».

Comment peut-on expliquer cela ? Tout d'abord, la France, à la différence des autres pays européens, a toujours développé, depuis 1945, une politique démographique – en l'occurrence nataliste, la population étant considérée comme une force politique mais également économique.

De plus la France a mis en place progressivement des politiques publiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale : mesures type APE, PAJE, congé de paternité, etc. Il s'agit en l'occurrence d'une articulation nouvelle entre les politiques familiales et les politiques d'emploi. D'ailleurs la question de l'avenir de notre société se pose maintenant avec acuité, puisque le départ à la retraite des *papy boomers* risque de se traduire dans les prochaines années par des situations de pénurie de main-d'œuvre.

14. D'après les résultats de l'enquête sur l'emploi 2005 de l'INSEE « la hausse historique de l'activité féminine se poursuit » (INSEE, 2006).

15. Sur le changement dans les approches démographiques de la relation entre fécondité et activité, vers une prise en compte du rôle des institutions, voir Hobson et Olàh, 2006.

Avec le redéploiement du régime d'État providence, d'autres acteurs sont maintenant sollicités sur la scène publique (politique et économique) ; ceux que nous appelons les « acteurs intermédiaires », en particulier : les collectivités locales, les villes, les associations, les organisations, les entreprises. C'est par eux que doivent se mettre en place concrètement les conditions pour assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. Les entreprises notamment doivent en faire maintenant un argument pour attirer et garder leurs salariés.

Ainsi, on peut donc penser que c'est la poursuite, depuis plus de trente ans, d'une articulation des politiques familiales et des politiques d'emploi, au niveau public et aujourd'hui au niveau de ces acteurs intermédiaires, qui a contribué à soutenir cette « exception française ». À travers une transformation progressive des modes de régulation sociale – *du Familialisme au Parentalisme, en passant par le Féminisme* – prenant en compte les évolutions des structures tant familiales que de l'emploi. Une façon de répondre aux transformations de la société, une condition aussi pour maintenir l'efficacité de notre économie, et donc la pérennité de notre système social.

BIBLIOGRAPHIE

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (1992). *La division familiale du travail – La vie en double*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Économie en Liberté ».

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2000). « Societal comparison and social change of the family division of labour », dans M. Maurice et A. Sorge (dir.), *Embedding Organizations. Societal Analysis of Actors, Organizations and Socio-Economic Context* Amsterdam/Philadelphie, Benjamins, p. 357-372, <www.benjamins.com/cgi-bin/t_bookview.cgi ?bookid=AiOS %204>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2003). *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Gallimard, coll. « Folio-Le Monde actuel », <matisse.univ-paris1.fr/travail-famille>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A., avec la participation de S. RIVIER (2004). « Égalité hommes-femmes et parentalité. Où va-t-on ? », *La Lettre de MATISSE*, n° 2004-04, 7 avril, <matisse.univ-paris1.fr/gdft>, et 8 mars, <halshs.ccsd.cnrs.fr/halshs-00010475>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2007). « Familialisme, Féminisme et "Parentalisme" : trois âges de la régulation sociale », *Cahiers de la Maison des sciences économiques*, n° 43, <halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00175883/fr>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A., O. MARCHAND et S. RIVIER (2000). « Temps de travail, temps parental. La charge parentale : un travail à mi-temps », *Premières Synthèses*, vol. 20, n° 1. Traduit en anglais et en espagnol.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. et S. RIVIER (2002). « Temps parental, parentalité et "parentalisme" – À propos des nouvelles pratiques, institutions et régulations en matière de famille », *Cahiers de la Maison des sciences économiques*, n° 42, <R02042.pdf>.

BOYER, R. (2004). *La théorie de la régulation. Les fondamentaux*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».

BOYER, R. (2006). *La flexicurité danoise. Quels enseignements pour la France ?*, Paris, Rue d'Ulm.

CERC (2004). *Les enfants pauvres en France*, Paris, La Découverte, rapport n° 4.

CHARPAIL, C. et O. MARCHAND (2008). « La flexicurité en Europe », *L'emploi, nouveaux enjeux*, Paris, INSEE Références.

DAMON, J. (2006). « Comment donner corps à un "service public de la petite enfance" ? », Centre d'analyse stratégique, Paris, n° 34. Note de veille.

DANDURAND, R. (2005). « Parentage multiple et partition des responsabilités », dans F.-R. Ouelette, R. Joyal et R. Hurtubise (dir.), *Familles en mouvance : quels enjeux éthiques ?*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.

ESPING-ANDERSEN, G. et B. PALIER (2008). *Trois leçons sur l'État providence*, Paris, Seuil, coll. « La république des idées ».

EUROSTAT (2006). *Comment se répartit le temps des Européennes et des Européens ?*, Statistiques en bref, Population et conditions sociales, *How Europeans spend their time – Everyday life of women and men*, juillet 2004.

GAUTIÉ, J. (2006). « Flexibilité et/ou sécurité : la France en quête d'un modèle », *Cahiers français*, n° 330.

HOBSON, B. et L. OLÀH (2006). « Tournant positif ou “grève des ventres” ? Formes de résistance au modèle de l’“homme gagne-pain” et à la restructuration de l’État providence », *Recherches et prévisions*, nº 83.

HUET, M. (1982). « L’activité féminine est-elle irréversible ? », *Économie et statistique*, nº 145.

INSEE (2006). « Premiers résultats de l’enquête sur l’emploi 2005 », *INSEE Première*, nº 1070.

JENSON, J. (2004). « Changing the paradigm : Family responsibility or investing in children », *Canadian Journal of Sociology*, vol. 29, nº 1.

LIAISONS SOCIALES EUROPE (2007). « La Commission propose huit principes de flexicurité aux États », nº 181, 12-25 juillet.

MORGAN, K.J. (2006). « Les politiques du temps de l’enfant en Europe occidentale : tendances et implications », *Recherches et prévisions*, nº 83.

ORLOFF, A.S. (2006). « L’adieu au maternalisme ? Politiques de l’État et emploi des mères en Suède et aux États-Unis », *Recherches et prévisions*, nº 83.

RÉVILLARD, A. (2006). « La conciliation travail-famille : un enjeu complexe pour le féminisme d’État », *Recherches et prévisions*, nº 85.

ŠPIDLA, V. (2005). *La « flexicurité » est-elle en tête des priorités de la DG emploi ?*, Bruxelles, Commission européenne, Bruxelles, 14 septembre.

WEBER, M. (1965). *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon.

La gouvernance de la conciliation emploi-famille au Québec

Le rôle des acteurs

Diane-Gabrielle Tremblay

Au cours des dernières années, la politique familiale au Québec a évolué considérablement, et c'est plus particulièrement le cas pour le congé parental, qui s'est distingué du reste du Canada et encore davantage du reste de l'Amérique du Nord et du monde anglo-saxon. En effet, les États-Unis sont parmi les rares pays industrialisés, avec l'Australie (certaines provinces envisagent toutefois une politique), où il n'y a pas de congé parental payé. Pour expliquer la situation unique du Québec sur le plan de la politique familiale et des services liés à la conciliation emploi-famille (services de garde en particulier), et compte tenu du thème de cet ouvrage, le présent texte se penche sur la gouvernance de la conciliation emploi-famille au Québec, et en particulier sur le rôle joué par les acteurs sociaux (syndicats, ministère de la Famille et groupes consultatifs concernés – Conseil de la famille et de l'enfance – et groupes d'intérêt).

Disons pour commencer que les politiques québécoises sur les garderies, sur les congés parentaux, de même que les autres mesures destinées à venir en aide et à améliorer l'équilibre emploi-famille sont parfois considérées dans le autres juridictions canadiennes comme des modèles ; certains partis politiques actifs sur la scène fédérale suivent l'évolution, au Québec, de divers dossiers aux fins d'élaborer de nouvelles politiques à proposer sur la scène nationale. Ce fut le cas pour les services de garde lorsque deux partis politiques ont manifesté de l'intérêt pour le système « national » de service de garde développé au Québec : le Parti libéral du Canada l'a proposé au cours de l'élection de 2003 (élection que le Parti a tout de même perdue), et le Nouveau Parti démocratique l'a inscrit à son programme en 2008. Par ailleurs, le nouveau congé parental québécois de 2006 fait l'envie de nombreux parents au Canada et nous montrons pourquoi dans les pages qui suivent.

Dans cet article, nous cherchons à soutenir l'hypothèse ci-après présentée. Avec la mise en œuvre de certains éléments relatifs à la politique familiale et en particulier l'élaboration du nouveau système de congé parental au Québec, nous prétendons que le Québec constitue en quelque sorte l'exception dans le contexte nord-américain, du moins dans la mesure où le développement de ses politiques repose largement sur des modalités de gouvernance que nous avons qualifiées d'inclusives. Ce type de gouvernance renvoie à un contexte au sein duquel les acteurs sociaux peuvent exprimer leurs points de vue sur les enjeux et sont en fait fréquemment invités par le législateur à le faire. De plus, nous défendons l'hypothèse que le Québec, en matière de relations travail-famille, a adopté un modèle cumulatif (basé sur l'articulation travail-famille) alors que les États-Unis et le Canada anglais ont tendance à s'en tenir à une attitude de laissez-faire qui, à ce jour, a limité les droits des travailleuses et travailleurs non seulement en matière de congés parentaux mais aussi pour la garde des enfants (nous allons nous concentrer ici sur le congé parental, les services de garde étant traités dans d'autres chapitres de cet ouvrage). Ce sont là néanmoins deux aspects susceptibles d'avoir une incidence sur la participation des femmes au marché du travail de même que sur le taux de fécondité ; ces aspects sont importants dans le contexte d'un vieillissement de la population comme on le constate dans plusieurs pays développés (au Québec, le nouveau congé parental a d'ailleurs entraîné une croissance du taux de fertilité qui est passé de 1,5 à 1,6).

La méthodologie de notre recherche sur le congé parental et la garde des enfants repose principalement sur un examen de la documentation, sur quelques entrevues auprès de personnes qui furent proches des débats et sur les observations de participants à une coalition de femmes et de regroupements syndicaux souhaitant agir sur les politiques familiales. Nous avons également effectué des sondages de nature quantitative (en ligne) et qualitative (entrevues) sur le recours aux congés parentaux depuis la mise en place du nouveau régime ; trois secteurs professionnels furent sondés : les soins infirmiers, les services policiers, les services sociaux[1].

ASPECTS THÉORIQUES DE LA GOUVERNANCE

Avant de procéder à l'analyse, nous souhaitons présenter quelques éléments théoriques en lien avec notre hypothèse, soit des éléments liés aux modèles de relation travail-famille et d'autres aux modèles de gouvernance. Ces éléments nous amèneront à caractériser le Québec par un modèle de gouvernance inclusive (Klein et Tremblay, 2009), à l'origine d'évolutions plus positives de politiques familiales et de services de garde, et aussi de taux de fécondité en croissance et d'une plus grande participation à la vie publique.

1. Des notes de recherche ont été rédigées et des articles sont à paraître sur ces trois secteurs et sur la comparaison entre les trois.

La gouvernance est un terme bien établi dans le champ des sciences sociales. Le thème a suscité beaucoup d'intérêt au cours des dernières années dans l'analyse de diverses politiques, qu'il s'agisse des politiques de développement local (Klein et Tremblay, 2009 ; Klein, Tremblay et Bussières, 2008 ; Tremblay et Rousseau, 2005a,b), ou encore des politiques familiales (Barrère-Maurisson et Tremblay, 2008 ; Tremblay, 2008d).

L'intérêt porté à la gouvernance s'explique par l'évocation de cette notion dans les approches qui soulignent l'importance de la collectivité locale à titre d'agent de développement et de changement dans nos sociétés. Ces approches contribuent à dessiner de nouvelles formes d'action publique (Jouve, 1995). En effet, depuis la crise du fordisme et la recomposition des nations modernes, comme en traitent certains auteurs tels que Jouve (1995), la collectivité locale a été de plus en plus appelée à contribuer au développement économique et social. Compte tenu de l'échec de certains modes de régulation, de nouvelles approches de l'action publique furent adoptées[2] et la gouvernance basée sur les interactions entre une diversité d'agents semble constituer une réponse pertinente (Fontan, Klein et Tremblay, 2005a,b), plus particulièrement dans le contexte du développement des politiques publiques, comme on a pu l'observer au Québec.

Les modalités et processus de gouvernance sont perçus comme autant de sources de flux informationnels, d'espaces où les agents publics et privés sont amenés à se rencontrer pour soutenir le développement économique et social, mettant ainsi en œuvre la proximité organisationnelle des acteurs en vue du développement desdites politiques. Comme nous le verrons plus loin, il existe plusieurs formes de gouvernance, mais la gouvernance exercée en partenariat ou conjointement que nous désignons sous gouvernance inclusive (Klein et Tremblay, 2009) semble être la plus prometteuse en ce qui concerne le développement des politiques publiques. En effet, le fait de rassembler une pluralité d'acteurs engage une base de connaissances plus diversifiées et cela met en branle un processus d'apprentissage plus riche et innovant.

Voyons d'abord l'origine du concept de gouvernance ; nous distinguerons ensuite les diverses formes qui seront utilisées pour qualifier le dossier des politiques familiales et du congé parental au Québec comme un mode de gouvernance de type inclusif.

2. Par action publique, l'on entend la facilitation, la planification, le financement ou d'autres types d'opérations conformes à un intérêt collectif ; maints travaux en témoignent (Jouve, 1995 ; Grossetti et Bès, 2001).

L'origine du concept

Le concept de gouvernance fut récemment réintroduit dans les disciplines des sciences humaines, mais il avait été utilisé pour la première fois par l'économiste américain Ronald Coase (1937) et plus tard précisé par Oliver Williamson (1975). La notion de gouvernance fut ensuite élargie et adoptée sous différentes acceptions. Aujourd'hui, elle fait partie de la famille des concepts associés au partenariat et à la concertation, concepts qui furent introduits dans les sciences régionales au cours des dernières décennies.

Pour définir la gouvernance, nous avons retenu la définition proposée par Le Galès (1995) qui renvoie, en résumé, à la capacité d'intégrer, de modeler les intérêts locaux, les organismes et les groupes sociaux et d'autre part, à la possibilité de les représenter de façon externe, de développer des stratégies relativement unifiées en fonction du marché, de l'État, des autres villes et des autres niveaux de gouvernement.

Cette construction collective n'élimine pas les possibles divergences d'intérêts entre les acteurs, c'est pourquoi elle se rapporte aux types d'actions permettant aux acteurs d'atteindre des objectifs communs au moyen de compromis. La gouvernance compte sur les efforts consentis pour parvenir à un consensus et elle permet d'entreprendre des actions dans un environnement où l'incertitude règne parfois.

La gouvernance se déploie à divers niveaux, au sens où l'on peut parler de gouvernance locale (Stone, 1989), de gouvernance métropolitaine (Bassand, 1997), de gouvernance régionale (Balme, 1996), de gouvernance nationale et même de gouvernance internationale (de Alcantara, 1998; Valaskakis, 1998). Ces dimensions ne sont pas exclusives et s'étendent au-delà du contexte dans lequel elles ont d'abord émergé. Ainsi, un enjeu qui *a priori* paraît de nature locale peut entraîner des répercussions nationales ou mêmes internationales, et les acteurs se voient appelés à agir à différents niveaux, comme ce fut d'ailleurs le cas pour les politiques familiales et les congés parentaux, où les acteurs ont eu à intervenir sur différentes échelles, principalement provinciale et nationale, mais parfois aussi locale ou régionale (dans le cas des centres de la petite enfance, par exemple).

Les mécanismes de gouvernance mis en action peuvent être le fait de sociétés privées ou associatives (entreprises, associations de parents ou regroupements familiaux, syndicats et autres), d'organismes parapublics (par exemple le Conseil de la famille et de l'enfance) ou d'organismes publics (ministères ou autres organismes). Alors que c'est l'action gouvernementale qui vient spontanément à l'esprit lorsqu'on évoque la gouvernance, le concept retenu ici recouvre en fait une vision beaucoup plus large, bien au-delà des acteurs gouvernementaux (Le Galès, 1995).

La gouvernance peut recouvrir deux dimensions. En effet, pour certains, la gouvernance contribue à la démocratisation du fonctionnement gouvernemental et ouvre ainsi un champ à des initiatives et à de nouvelles mobilisations citoyennes. Pour d'autres, cela signifie d'abord et avant tout une revalorisation du rôle des acteurs sociaux et une réévaluation de l'intervention gouvernementale, ce qui fut souvent le cas en matière de politique familiale ou de conciliation, où des propositions gouvernementales du Québec ou d'Ottawa furent souvent contestées par la coalition sur les services de garde et la coalition sur les congés parentaux.

Une typologie de la gouvernance

Les différents acteurs participant à la gouvernance (acteurs privés, associatifs et institutionnels) acquièrent la capacité de mettre en commun ressources, savoir-faire et buts (Stoker, 1995) afin de fournir une réaction sociale à une situation donnée. Pecqueur (2001) propose une typologie en trois catégories.

D'abord, la *gouvernance privée* renvoie à des situations dans lesquelles une organisation constitue l'acteur clé. Cet acteur serait une entreprise privée ou une société d'État, ou encore un groupe de sociétés privées appartenant à une association formelle ayant des objectifs définis en fonction des préoccupations de ses membres (association sectorielle, chambre de commerce et ainsi de suite) ; Pecqueur désigne ainsi la *gouvernance collective privée.*

La seconde catégorie est la *gouvernance institutionnelle*. Cette catégorie peut s'assimiler aux cas de figure d'une ou plusieurs institutions agissant à titre d'intervenant principal. Les acteurs peuvent appartenir à la sphère gouvernementale (par exemple, des ministères) ou au milieu public au sens plus large, par exemple, des centres de recherche, des universités ou même des associations parapubliques, professionnelles ou syndicales.

La troisième catégorie est la *gouvernance en partenariat* ou gouvernance *conjointe*. Cette catégorie apparaît lorsque les acteurs privés et (habituellement) les organismes publics coopèrent et se constituent mutuellement à titre d'acteurs prépondérants dans un dossier. Cette forme de gouvernance peut s'avérer plus complexe, car elle peut agréger un groupe d'acteurs au service d'objectifs individuels parfois divergents. Pour notre part, nous avons retenu cette dernière catégorie, mais l'avons qualifiée d'« inclusive » au sens où elle inclut et retient un grand nombre d'acteurs sociaux ; elle ne renvoie pas seulement à un partenariat entre des acteurs gouvernementaux et privés par exemple, notamment lorsqu'il est question de partenariats public-privé comme c'est souvent le cas au Québec et dans d'autres pays industrialisés, depuis quelques années.

La gouvernance est un processus dynamique. Ainsi, on trouve des acteurs prépondérants auxquels peuvent se greffer d'autres organisations, ce qui transforme le profil de la gouvernance de la première à la troisième catégorie. De

plus, les acteurs à l'origine d'un processus de gouvernance particulier peuvent être remplacés : ils peuvent devoir céder leur place à d'autres, être laissés de côté ou même être carrément délogés. En effet, même les objectifs de base du processus de gouvernance peuvent subir des changements. Ces changements peuvent résulter de stimuli issus de l'environnement, ce qui entraîne habituellement une certaine forme d'innovation, innovation de nature sociale (Fontan, Klein et Tremblay, 2005a, b).

De fait, au Québec, les coalitions sur les congés parentaux et les services de garde ont connu des changements importants au fil des ans, ont été plus ou moins actives selon les moments, et ont parfois connu une renaissance lorsque certains services (de garde, par exemple) étaient menacés ; ce fut le cas lors des élections de 2003 et 2008 au Québec et au Canada.

ANALYSE DE L'HYPOTHÈSE : AU QUÉBEC, LE MODE DE GOUVERNANCE INCLUSIVE CONDUIRAIT À UN MODÈLE DE CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE DE TYPE CUMULATIF

Dans les sections qui suivent, nous présentons les politiques adoptées au Québec, principalement le congé parental, pour illustrer comment le Québec se situe aujourd'hui dans un modèle cumulatif qui inclut le soutien des parents dans le cadre de la conciliation emploi-famille. Nous présentons ensuite un bref historique de ces développements afin d'illustrer le mode de gouvernance inclusif typique du Québec en cette matière.

Le modèle cumulatif de conciliation emploi-famille

À nos yeux, le Québec s'apparente au modèle nordique de la relation emploi-famille et favorise effectivement la conciliation des deux sphères. Bien que dans la pratique toutes les mesures ne satisfont pas aux attentes et qu'il reste encore beaucoup à faire pour rattraper le développement des pays nordiques en la matière (surtout pour la durée du congé de paternité et la souplesse des options), le Québec se démarque quand même nettement des autres juridictions canadiennes et plus encore des États-Unis où un modèle de non-intervention (laissez-faire) prédomine. Au Canada anglais et aux États-Unis, l'État offre très peu de soutien sur le plan de l'articulation emploi-famille, en particulier en ce qui concerne les congés parentaux et les services de garde.

Nous tenons à mentionner que l'adoption du modèle cumulatif ne signifie pas qu'il n'y a pas eu de débats sur ces enjeux au Québec ; les débats se poursuivent à ce jour. Comme dans la plupart des sociétés, le Québec n'est pas homogène et les menaces planent parfois sur ce modèle de société : à titre d'exemple, l'ADQ (Action démocratique du Québec, un parti politique plutôt

conservateur qui a occupé un temps la position d'opposition officielle à l'Assemblée nationale en 2007 et 2008) avait proposé une mesure d'indemnisation de 100 $ par semaine aux mères qui ne confient pas leur enfant aux services de garde ; ce modèle semblait plaire à certaines mères qui souhaitaient rester à la maison. Majoritairement toutefois, les mères, dont celles qui participent au marché du travail, favorisent fortement le maintien du système public de services de garde et souhaitent le développement accru de mesures destinées à renforcer le modèle d'articulation travail-famille. Même le Parti libéral du Québec présentement au pouvoir à l'Assemblée nationale soutient le développement des services de garde et a promis l'ajout de 20 000 places en garderie pour répondre à la demande imputable à l'augmentation des naissances survenue depuis l'adoption du nouveau régime de congés parentaux. De plus, le taux de participation au marché du travail des femmes avec des enfants de moins de six ans et même de moins de trois ans vient confirmer la nécessité du soutien au modèle cumulatif articulé autour de la conciliation travail-famille (voir l'article de Cette *et al.* dans cet ouvrage).

Nous nous intéressons ici au Québec, mais il faut souligner qu'il y a des différences importantes entre les normes du travail des provinces et territoires du Canada, et que cela exerce une influence sur les droits des autres parents canadiens en matière de conciliation (voir Doucet et Tremblay, 2008 ; Doucet, McKay et Tremblay, 2009). Les provinces canadiennes ont généralement une perspective de laisser-faire (voir la typologie que nous présentons au début du chapitre que nous avons rédigé avec Cette *et al.*), alors que le Québec est plus interventionniste et soutient davantage la conciliation, en grande partie parce que les groupes sociaux présents au Québec ont formé des coalitions pour réclamer le soutien de l'État en ces matières et sont plus exigeants sur ce plan.

Le nouveau régime québécois de congé parental

Au cours des dernières décennies, le Québec a connu un bouillonnement incessant autour des enjeux de politique familiale et cela est en grande partie imputable au rôle très actif que les associations familiales progressistes, les syndicats de travailleurs et particulièrement les groupes de femmes ont tour à tour joué dans ce processus. Ces dernières années au Québec, l'accès universel à des services de garde à prix abordable a occupé l'avant-plan de la politique familiale, avec la sécurité du revenu et les prestations de congé parental à titre de complément.

Depuis 1997, le Québec a adopté différentes mesures en vue de l'adoption d'un programme de congé parental différent de celui qui est en vigueur ailleurs au Canada ; le Québec donnait ainsi suite aux demandes formulées dans les années 1990 dans la collectivité, par des syndicats et des groupes de femmes notamment. La mise en œuvre de ce nouveau régime en 2006 faisait également suite au Livre blanc du Parti québécois sur la politique familiale,

qui intégrait divers éléments que l'on retrouve à l'avant-plan du nouveau régime. Dans cette perspective, le gouvernement du Québec a demandé que les sommes nécessaires à ces fins soient transférées au Québec en provenance de l'enveloppe fédérale dédiée à cette fin. C'est finalement en mars 2005 que les gouvernements du Canada et du Québec en sont venus à une entente sur le financement qui a permis au Québec de se retirer du programme fédéral afin de créer son propre régime de congé parental. Finalement, c'est en janvier 2006 que le Québec a instauré son programme intitulé *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP).

Le nouveau régime québécois d'assurance parentale

Le nouveau régime présente un certain nombre d'avantages eu égard à la population visée, à la flexibilité dans la prise du congé et au taux de remplacement du revenu ; nous allons les présenter en détail.

Depuis janvier 2006, le *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP) a donc remplacé les mesures du régime fédéral au Québec. Les nouvelles dispositions ne changent pas les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* du Québec, qui précisent la durée des congés de maternité (18 semaines) et le congé parental (52 semaines) pour une durée totale de 70 semaines sans salaire, tout comme les droits et obligations relatifs au départ et au retour au travail. Cependant, pour les personnes admissibles au régime, parce qu'elles y ont contribué, la loi prévoit des dispositions plus intéressantes pour les pères et les mères.

Le nouveau régime introduit cependant plusieurs changements majeurs. Le premier, c'est qu'il prévoit des semaines réservées au père, non transférables à la mère, ce qui constitue une innovation au Canada et même en Amérique du Nord. Seuls quelques pays scandinaves ont des semaines réservées au père et cela semble avoir une incidence sur la prise de congé. Les pères québécois auront donc maintenant droit à un congé de paternité de trois ou cinq semaines avec des prestations plus élevées que ce n'était le cas dans le régime fédéral, puisque le taux de remplacement du revenu et le maximum de gains admissibles ont aussi été accrus. En effet, le programme fédéral de congé parental prévoyait un congé partageable entre le père et la mère, mais les données de l'enquête de Statistique Canada indiquent bien que cela n'avait pas suffi pour accroître la participation des pères, puisque les mères prenaient toujours 11 mois de congé en moyenne en 2004 et seulement 11 % des pères prenaient une partie du congé (voir le tableau 8.1, plus loin).

Le deuxième changement est donc l'augmentation du revenu offert par le régime. Outre l'abolition du délai de carence de deux semaines prévu au congé parental fédéral (deux semaines sans prestations, comme c'est le cas pour l'assurance-emploi auquel ce programme est associé), le nouveau régime québécois augmente le revenu maximal assurable à 57 500 $ (en 2007) plutôt que 39 000 $ comme c'était le cas avec le congé parental fédéral.

Le troisième changement réside dans l'assouplissement du régime, puisque les parents disposent de deux options : un régime de base (plus long mais moins rémunérateur), et un régime particulier ou spécifique (plus court mais plus rémunérateur). On pense que ce dernier pourrait intéresser des personnes qui ont besoin d'un taux de remplacement plus élevé du revenu (surtout si leur revenu d'emploi est relativement faible) ou encore qui ne peuvent s'absenter de leur travail trop longtemps, pour diverses raisons, personnelles ou professionnelles. Alors que le programme fédéral prévoyait des prestations correspondant à 55 % du revenu maximal assurable (39 000 $), pendant les 15 semaines du congé de maternité et les 35 semaines du congé parental (ouvert aux deux parents, mais avec délai de 2 semaines dans chaque cas), le nouveau régime de base du Québec offre des prestations de 70 % du revenu hebdomadaire moyen pour les 18 semaines du congé de maternité et pour les 5 semaines du congé de paternité. Pour ce qui est du congé parental, il offre des prestations correspondant à 70 % pendant 7 semaines et à 55 % pendant 25 semaines. Le congé d'adoption est aussi partageable entre les parents et il prévoit 12 semaines à 70 % et 25 semaines à 55 %.

Le régime particulier permet d'obtenir des taux de remplacement de revenu plus élevés, mais pendant moins longtemps. Dans ce cadre, les prestations pour le congé de maternité équivalent à 75 % du salaire hebdomadaire et sont versées pendant 15 semaines pour le congé de maternité et pendant 3 semaines pour le congé de paternité. Pour ce qui est du congé parental, il est compensé à 75 % pendant 25 semaines et peut être partagé entre le père et la mère. Dans le cadre de ce régime particulier, la mère peut recevoir des prestations pendant un maximum de 40 semaines (contre 50 dans le régime de base). Pour ce qui est du congé d'adoption partageable aussi entre les deux parents, il est de 28 semaines à 75 % dans le cadre de cette deuxième option.

Enfin, il faut souligner que le nouveau régime est plus accessible et permettra à davantage de parents, dont des travailleurs indépendants et des étudiants, de bénéficier de prestations, puisqu'il n'est plus exigé d'avoir travaillé 600 heures au cours des 52 dernières semaines, mais bien simplement d'avoir gagné un revenu assurable de 2 000 $. Le financement de ce programme repose sur des cotisations supplémentaires que les employeurs, les employés et les travailleurs autonomes doivent verser au régime.

Depuis 2006, on a déjà observé une hausse de la participation des pères au congé ; en effet, 56 % des pères québécois ont utilisé les 3 à 5 semaines de congé de paternité qui leur sont réservées et ils prennent en moyenne 7 semaines ; certains prennent aussi une part du reste/résidu du congé parental. Cela est intéressant si l'on considère que seulement 14 % des pères canadiens prennent une partie du congé parental dans le cadre du régime canadien.

Nous avons indiqué que l'enjeu des services de garde ne serait pas exploré en détail ici, mais il est important de noter qu'entre 1992 et 2004, le Québec a augmenté les places en garderie de 310 % alors qu'ailleurs dans les neuf autres provinces du Canada cette augmentation se chiffrait à 33 % en moyenne (et à l'autre extrême, une baisse de 7 % en Alberta).

Le réseau québécois des centres de la petite enfance fut créé en 1997 sur les bases d'un réseau de centres existants, qui avaient été créés par des parents, des femmes et des collectivités. En 1997, le réseau offrait 82 000 places et il en comptait environ 200 000 en 2008. On a estimé qu'il manque 20 000 places et le gouvernement du Québec a promis de créer ces places sur un horizon de deux ans, c'est-à-dire pour 2010 (plus de détails sur les services de garde dans le texte de Robitaille, dans cet ouvrage).

Il faut mentionner que le Québec est la seule province qui se soit dotée d'un système universel de garderies. Aucune des neuf autres provinces et des trois territoires ne dispose de services comme ceux-ci ; dans ces autres juridictions, la garde des enfants est non seulement insuffisante, mais elle est dispendieuse. En effet, la demande pour des services de garde dans les autres provinces et territoires du Canada dépasse largement l'offre des services privés de sorte que la qualité des services de garde au Canada est inégale et très coûteuse, surtout si on la compare au Québec. Au Québec, les services sont abordables et de qualité généralement reconnue (en particulier dans le réseau public, car il y a aussi des établissements privés dont les services de garde sont en partie financés par l'État). Certaines évaluations indiquent qu'à l'extérieur du Québec les places en garderie peuvent à peine répondre à 20 % de la demande pour les enfants de moins de 6 ans dont les parents travaillent (Doucet, McKay et Tremblay, 2009).

Les paragraphes précédents donnent une idée de l'importante contribution de ces centres de la petite enfance (CPE) dans le modèle cumulatif ou de conciliation emploi-famille que l'on observe au Québec. Le congé parental constitue un volet important de la politique, mais les CPE le sont au moins autant.

L'histoire des politiques permettant de soutenir l'hypothèse d'une gouvernance inclusive

Deux facteurs peuvent expliquer l'intérêt du gouvernement du Québec pour les politiques familiales : 1) une augmentation de la participation des mères de jeunes enfants au marché du travail ; et 2) des changements sociodémographiques imputables à une chute du taux de fécondité, le déclin du mariage et une intensification de l'instabilité maritale. La participation accrue des femmes au marché du travail impose la recherche de solutions du côté des politiques familiales et de l'articulation travail-famille et cela explique certainement les gains récents observés dans des politiques s'adressant à ces problématiques. Bien que les phénomènes démographiques ne soient pas particuliers au Québec pour ce qui a trait à la baisse de natalité, son rythme n'en demeure pas moins un cas unique au Canada et en Amérique du Nord : un *baby-boom* très substantiel entre 1947 et 1964 puis un déclin tout récent qui a fait chuter le taux de fécondité à 1,4 et enfin son relèvement à 1,6 depuis l'instauration du nouveau congé

parental. Finalement, les mesures adoptées au cours des récentes décennies font du Québec un cas distinct en Amérique du Nord (Canada et États-Unis confondus).

Au Québec, les politiques familiales furent portées par une forte mobilisation et la mise en valeur des capacités chez les acteurs sociaux (syndicats de travailleurs, groupes de femmes, certains regroupements familiaux, etc.). Initialement, ces acteurs sociaux ont formé une coalition pour demander au Gouvernement du Québec de soutenir les garderies développées par les collectivités et les groupes de femmes, puis ils ont réclamé une amélioration du congé parental offert par le gouvernement fédéral. En comparant le Québec aux pays nordiques dont on s'est inspiré pour les politiques familiales, il semble que les organismes intermédiaires et les acteurs sociaux ont beaucoup insisté et sont souvent intervenus dans les débats sur les politiques familiales, sur les congé parentaux et sur les services de garde alors qu'en Europe, dans plusieurs pays incluant les pays nordiques, ce sont plus souvent les États qui ont élaboré traditionnellement les politiques familiales, sans nécessairement qu'il y ait eu de mobilisation sociale et de développement des capacités collectives sur ce plan. Au Québec, les politiques furent implantées après quelques années de débat social sur les enjeux, ainsi que la création de deux vastes coalitions d'acteurs sociaux, l'une pour le développement et le soutien aux garderies constituée d'une cinquantaine de groupes participants, et l'autre pour le développement des congés parentaux, soutenue en grande partie par les mêmes groupes ou organismes participants (voir Giroux, 2008).

Toute cette mouvance doit également se comprendre dans le contexte de plusieurs autres débats de politiques sociales, et parmi ceux-là les débats et les acteurs sociaux coalisés autour de l'égalité des sexes pendant quelques décennies ; cela s'inscrit aussi dans la foulées des débats et des échanges entre les acteurs gouvernementaux et les acteurs sociaux à propos de différentes politiques débattues et introduites ces dernières années sur l'équité salariale et l'équité en emploi pour les femmes (ces politiques furent également mises en œuvre dans d'autres provinces). Outre les coalitions d'acteurs sociaux, deux organismes consultatifs, le Conseil du statut de la femme et le Conseil de la famille et de l'enfance, ont joué un rôle important dans l'animation du débat sur les politiques familiales et l'articulation travail-famille (ou travail-vie).

L'histoire des politiques de la famille et de l'articulation travail-famille au Québec se divise en quatre périodes que nous exposons ci-après afin de soutenir notre hypothèse du développement d'un mode de gouvernance *inclusif* concernant l'enjeu et la politique de la famille et de l'articulation travail-famille. La première période est celle qui précède la première politique de la famille (*Énoncé de politique familiale*) en 1987. Au cours de cette période, il est clair que la société civile exerce beaucoup de pressions en faveur du développement d'une politique familiale particulière ; ces pressions s'intensifient dans les années 1980 alors que le climat économique se détériorait. Le gouvernement décide alors d'entreprendre un processus de consultation et en 1981 il confie à un

ministre le mandat d'identifier les problématiques chez les familles du Québec et d'élaborer une politique générale (Conseil de la famille et de l'enfance, 1987). Un comité interministériel est créé qui rassemble toutes les données et les publications concernant cet enjeu afin de rédiger un livre vert à titre de document de référence pour les consultations publiques.

La consultation fut placée sous la responsabilité du Comité permanent du développement social (une entité interministérielle) du Conseil exécutif, ce qui révèle toute l'importance que l'on accorde alors au thème. Le livre vert s'intitule *Pour les familles québécoises* ; la consultation s'ouvre le 23 octobre 1984 et se poursuit jusqu'en mai 1985. Au cours des assises, 13 forums régionaux se tiennent sur le territoire du Québec et quelques rencontres privées sont accordées à des organisations nationales représentatives qui ont demandé à être entendue sur les enjeux pertinents. Le comité reçoit également des mémoires faisant état de prises de position en provenance de différents groupes et d'organismes variés, de citoyens, tous voulant exprimer et faire connaître leurs points de vue. L'objectif poursuivi par le gouvernement consistait à prendre le pouls de la population dans toute sa diversité et sa pluralité sur les enjeux familiaux et les choix que la société québécoise devait faire, sur les mesures et les priorités à adopter afin d'instaurer une politique familiale (Conseil de la famille et de l'enfance, 1987, p. 12[3]). Le comité dépose son rapport en avril 1986 et on le voit d'emblée comme autre chose qu'un document purement administratif ; il s'agit plutôt d'un texte qui met en lumière les préoccupations de la population du Québec et celles de ses principaux acteurs sociaux : associations d'employeurs, syndicats de travailleurs, groupes familiaux, groupes de femmes, etc.

Quatre éléments s'imposent à l'attention à propos de la naissance de la politique familiale au Québec. Tout d'abord et principalement, il est intéressant de noter que la consultation et ses suites résultent de la mobilisation de groupes familiaux et de la société civile dans son ensemble, et cela conforte notre hypothèse d'une gouvernance inclusive de la politique familiale au Québec pour cette période initiale, mais nous allons voir que ce fut également le cas plus tard. Deuxièmement, les années 1980 sont caractérisées par une profonde crise économique et le gouvernement est conscient qu'il devra faire des choix : c'est pourquoi il se lance dans un vaste processus de consultation. Troisièmement, on se préoccupe du taux de fécondité en chute libre et c'est la première fois que le gouvernement exprime ses craintes publiquement à cet égard. Finalement, le rapport met en lumière le fait que le gouvernement doit s'adapter à un nouveau contexte de concert avec d'autres acteurs qui assument des responsabilités dans le soutien collectif aux familles, par exemple les agents économiques, les milieux de travail, les établissements d'enseignement, les corporations professionnelles, les syndicats de travailleurs, les associations d'employeurs de

3. Voir Comité de la consultation sur la politique familiale (1986a et b). *Rapport du Comité de la consultation sur la politique familiale : le soutien collectif réclamé pour les familles québécoises*, première partie, p. 11.

même que les organismes responsables du logement, de l'environnement, des loisirs, des services publics et d'autres encore (Comité de la consultation sur la politique familiale, 1986a, p. 11). Encore une fois, il est important de voir comment l'État lui-même reconnaît non seulement la portée de l'enjeu mais aussi que les autres acteurs doivent être consultés. On fait appel à tous pour s'adapter à un nouveau contexte dans lequel les femmes sont actives en continu sur le marché du travail.

La deuxième période s'étend de 1987 à 1996; elle fait suite à l'adoption en décembre 1987 d'un *Énoncé de politique familiale* dans lequel le gouvernement trace la voie et formule des directives, des orientations retenues aux fins des politiques familiales, incluant les moyens administratifs nécessaires à leur instauration. Le Secrétariat à la famille est créé et mis sur pied pour coordonner les politiques familiales entre tous les ministères, puis le Conseil de la famille est créé en 1988. Ce Conseil de la famille doit informer le gouvernement sur les enjeux concernant les familles et élaborer des avis formels au bénéfice du gouvernement. L'on s'entend généralement pour concevoir que cette période se concentrait sur le soutien financier aux familles mais était par ailleurs caractérisée par l'importance grandissante des enjeux familiaux dans les débats de société. Trois plans d'action couvrant chacun une période de trois années sont présentés et font l'objet de consultations. Le troisième d'entre eux (1995-1997) s'avère particulièrement important car il inclut des engagements non seulement pour les organismes publics et parapublics, mais aussi pour le secteur privé et celui des collectivités. Il s'avère toutefois difficile d'effectuer le suivi des engagements de quelque 65 organisations œuvrant dans des sphères différentes, mais tout de même cela démontre la montée en importance de l'enjeu famille pour la société québécoise. Plus important encore selon nous, ce mouvement ne fut pas uniquement un enjeu gouvernemental (politique au sens électoral de l'expression) mais une préoccupation d'intérêt pour toute la société et un enjeu sur lequel les acteurs sociaux furent invités à se prononcer et à proposer des pistes d'action. C'est ici que les groupes de femmes et les regroupements familiaux occuperont une place importante dans le débat, aux côtés des organismes consultatifs (Conseil de la famille, Conseil du statut de la femme) créés pour formuler des avis formels sur les femmes et la famille (Conseil de la famille et de l'enfance, 2007).

La troisième période se démarque par une transformation dans la politique familiale. Pour donner suite aux demandes formulées par plusieurs groupes d'intervenants (comités syndicaux de femmes, groupes de femmes, collectivités, etc.), le gouvernement décide de changer ses orientations politiques. Centrée qu'elle était sur le soutien financier, la politique familiale est maintenant redéfinie en termes de services à la famille qui atteignent le statut de priorité. L'accélération du développement des places en garderie dans un réseau public et le désir de créer un programme d'assurance parentale à la grandeur du Québec occupent le centre des discussions durant cette période. Tout cela résulte encore d'une mobilisation sociale soutenue en faveur des services de garde. Plusieurs garderies avaient été instaurées par des familles, des parents

et des collectivités mais le soutien du gouvernement était requis car il devenait de plus en plus ardu de maintenir ces services au rythme de l'accroissement de la demande et de l'accès des femmes au marché de l'emploi. Sur la foi des estimations de la demande à cette époque, on avait fixé à 200 000 places l'objectif des garderies pour les enfants d'âge préscolaire (5 ans et moins). Déjà en 1997, près de deux tiers des mères d'enfants de moins de 3 ans occupaient un emploi ou travaillaient ; de plus, dans 70 % des ménages biparentaux avec un jeune enfant, les deux parents travaillaient ; environ 3 ménages monoparentaux sur 4 avec de jeunes enfants recouraient à l'aide sociale ; finalement, 57 % des familles avec de jeunes enfants n'atteignaient pas le revenu moyen d'alors (50 000 $) et 23 % gagnaient moins de 23 000 $. Les préoccupations portaient non seulement sur les droits des enfants et des mères au travail, mais aussi sur la pauvreté qui menaçait les enfants et le besoin de relever les revenus ainsi que les taux d'activité des femmes. Il aura fallu compter dix ans pour ouvrir ces 200 000 places, un nombre qui fut atteint en 2007. Le gouvernement décida alors d'investir massivement dans les services éducatifs et de garde à l'intérieur des centres de ce réseau et de réduire quelque peu le soutien financier et les avantages fiscaux aux familles. La logique derrière cette idée c'est que les services de garde non seulement soutiendront les femmes qui veulent participer au marché du travail et améliorer leurs revenus, mais qu'ils favoriseront aussi l'égalité des chances pour tous les enfants sans égard à l'origine sociale (Marois, 2008).

Pour finir, la quatrième phase couvre la période de 2003 à nos jours. Cette période est caractérisée par l'adoption du nouveau programme d'assurance parentale en 2006. Ainsi, de 2003 à 2006, l'on assiste encore à une mobilisation intense des acteurs sociaux en faveur du réseau des garderies, surtout à la suite de l'élection des Conservateurs à Ottawa et des Libéraux à Québec, alors que l'on craint de voir modifiées les orientations des politiques familiales et que planent des menaces sur le réseau des services de garde du Québec. C'est une période au cours de laquelle la coalition mise sur pied pour soutenir l'adoption d'une politique de garderies à prix abordable reprend du service et se remet à la tâche pour promouvoir les substantiels avantages auxquels on tient et qui sont rattachés à ces services de garde. De plus, la coalition pour le programme québécois de congés parentaux ravive son réseau au soutien de la politique des garderies ; il s'ensuit de longues discussions sur l'importance de soutenir les familles par le truchement des services de garde plutôt qu'avec des indemnités forfaitaires, comme l'a fait le gouvernement fédéral sous les Conservateurs (100 $ par mois au parent qui reste à la maison avec un enfant de moins de 6 ans ; un programme offrant en fait un niveau assez faible de revenu).

Nous ne voulons pas donner l'impression que tout s'est déroulé sans accrochages au Québec et que cette société est très consensuelle et non conflictuelle. À propos du congé parental, il est important de noter que malgré les demandes maintes fois réitérées du Québec pour assumer la responsabilité de cet enjeu, il semble que plusieurs députés fédéraux et même le premier ministre Jean Chrétien (entre 1993 et 2003) se soient farouchement opposés au transfert de ces responsabilités au Québec (Giroux, 2008). Au sein du gouvernement

fédéral, les ministres des Ressources humaines Pierre Pettigrew (1996 à 1999) et Jane Stewart (1999 à 2003) se sont tous deux opposés à toute négociation avec le Québec et encore plus à l'idée du transfert d'une enveloppe budgétaire de l'assurance emploi en vue de soutenir ce projet (Giroux, 2008). C'est seulement avec l'accession de Paul Martin au poste de premier ministre du Canada en 2003 que cette opposition au projet québécois s'atténua quelque peu. Toutefois, il semble que le ministre responsable des ressources humaines n'était pas tellement en faveur et Paul Martin pas entièrement convaincu, ce qui retarda l'entente jusqu'en 2005 (Giroux, 2008).

Parmi les obstacles, nous devons également mentionner l'opposition des regroupements d'employeurs, et parmi ceux-là la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, représentant environ 20 000 PME au Québec. D'autres regroupements d'affaire comme le Conseil du patronat du Québec (représentant principalement de grandes entreprises) et l'Association des manufacturiers et exportateurs du Québec, convenaient de l'idée d'un programme de congé parental québécois mais divergeaient d'opinion sur certains éléments relatifs aux coûts supplémentaires devant être assumés par les employeurs (et les employés) afin de procurer à toutes les parties un meilleur régime. Ces organisations se trouvèrent ainsi en désaccord avec la coalition sur le régime de congé parental et elles émettaient parfois des vues contraires. Il est important de relever cela afin de souligner le fait qu'au Québec les mouvements sociaux ne sont pas homogènes – cela va de soi–, et que les associations d'employeurs, ici comme ailleurs, s'opposent souvent aux politiques sociales, même si elles sont réclamées et soutenues par de larges coalitions dans de vastes mobilisations de maints autres acteurs sociaux (Giroux, 2008).

Marois (2008) mentionne toutefois que le succès de tout projet politique dépend de certaines conditions particulièrement cruciales. Rappelant l'implantation des centres de la petite enfance au Québec, projet dont elle fut largement responsable à titre de ministre du gouvernement québécois à ce moment-là, elle mentionne que la première condition veut que le service réponde à un besoin réel – ce qui paraît évident s'agissant des garderies, un besoin réel et manifeste pour les familles avec deux parents actifs sur le marché du travail. Une fois le besoin reconnu, l'auteure précise l'importance du soutien de la société civile et des groupes organisés en faveur du projet, et pour finir le soutien des hautes instances gouvernementales. Elle indique que le premier ministre québécois de l'époque (Lucien Bouchard) lui a accordé son soutien indéfectible ; lorsque certains membres de l'Assemblée nationale ont paru hésitants ou s'opposaient complètement au projet de garderies à 5 $ par jour, le premier ministre lui accorda la responsabilité exclusive du projet. Ce genre de leadership a contribué à faire avancer le projet malgré l'opposition de certains groupes (réclamant du soutien financier) et de certains députés non convaincus encore de l'importance de cette mesure. Marois (2008) mentionne que les principes aux fondements de cette politique étaient la justice (pour tous les enfants) et l'efficience (dans la prestation de services de garde par l'État), mais que le projet n'aurait pu prendre son envol, même avec la mobilisation sociale, si elle n'avait pas détenu

le contrôle entier du projet et le soutien indéniable du premier ministre. C'est dans ce sens que le mode inclusif de gouvernance et une importante mobilisation des groupes sociaux concernés semble constituer une condition nécessaire pour l'avancement d'une politique d'articulation travail-famille. Cependant, il faut non seulement que le gouvernement consulte et écoute la société civile mais aussi qu'il prenne des décisions qui vont dans le sens de ce qui est proposé par la société civile et ses représentants.

Pour clore cette section, nous voulons insister sur l'importance de la mobilisation des acteurs sociaux et du développement de compétences collectives au sein de ces groupes, dans les coalitions et les organismes consultatifs qui se préoccupent des questions de politique familiale. Cette mobilisation a été importante au Québec non seulement dans son contexte nord-américain mais en comparaison avec plusieurs pays européens où l'action de l'État se manifeste plus intensivement que la mobilisation sociale autour des enjeux de la famille et de l'articulation travail-famille. En France et dans d'autres pays, l'État est l'acteur principal des politiques familiales de sorte que les groupes sociaux n'interviennent pas tellement ; il est par conséquent difficile de parler de gouvernance inclusive dans les cas de figure de la France, des Pays-Bas, de l'Allemagne ou d'autres. Même dans le cas des pays nordiques, où semblent exister fréquemment des rapports substantiels entre les organisations de travailleurs et le gouvernement, la société civile n'a pas semblé intervenir autant que ce fut le cas au Québec en faveur de l'articulation travail-famille, des services de garde et du congé parental. Les politiques furent pour la plupart instaurées il y a un certain temps par des administrations social-démocrates (Moss et Kamerman, 2009), souvent très liées au mouvement syndical, mais peut-être pas autant à des acteurs sociaux actifs et revendicateurs sur ces questions.

L'historique des développements observés au Québec met en lumière non seulement l'existence d'une société civile mais aussi une certaine ouverture gouvernementale envers les revendications de ces groupes et acteurs. Les opinions et points de vue de ces groupes ne sont pas toujours retenus, et dans le cas du congé parental il aura fallu attendre dix ans avant d'obtenir ce qui était demandé (1997 à 2007), en partie parce que le pouvoir en la matière logeait dans la capitale fédérale. Au Québec, en période économique difficile avec des taux de chômage plus élevés dans les années 1980 et 1990, le gouvernement a malgré tout retenu une politique familiale plutôt proactive, incluant certains éléments forts qui contribuent à l'établissement d'un modèle cumulatif, c'est-à-dire le congé parental et un réseau public de services de garde de qualité.

On pourrait par ailleurs penser que seul un gouvernement formé par le Parti québécois[4] aurait d'emblée considéré tout cela d'un bon œil, mais il est important de retenir que l'accession du Parti libéral du Québec au pouvoir, en 2003, n'aura en rien changé l'orientation initialement prévue. Bien au contraire

4. Parti politique entretenant habituellement un programme à tendances sociodémocrates et parfois à l'écoute des organisations de travailleurs.

et malgré que certaines questions aient été soulevées à leur arrivée au pouvoir, en particulier lorsque le gouvernement fédéral a laissé entendre qu'il pourrait s'occuper du soutien financier attribué par le Québec aux services de garde, le gouvernement du Parti libéral du Québec a finalement opté pour une faible augmentation de 2 $ par jour (de 5 $ à 7 $ par jour, le gouvernement assumant sa part des coûts estimés à un peu plus de 30 $/jour). Les coalitions sur les services de garde et congés parentaux avaient repris du service et suivaient de près les développements, de sorte qu'il est apparu difficile de reculer sur le soutien offert aux familles. D'ailleurs, il convient de noter que les questions familiales et la conciliation emploi-famille ont continué de faire l'objet de débats lors des élections québécoises en 2007 et 2008, la question de la conciliation demeurant ainsi un enjeu majeur pour les acteurs sociaux comme pour les gouvernements et partis politiques.

CONCLUSION

Nous avons montré que les politiques instaurées au Québec situent cette province dans la catégorie des modèles cumulatifs du point de vue de l'articulation travail-famille même si certains pays nordiques (Suède, Norvège) semblent plus avancés, dans la mesure où ils ont adopté ce modèle plus tôt que le Québec et ont parfois des avantages un peu plus importants ou plus de flexibilité dans l'application (pour le congé parental par exemple – voir des articles sur ces pays dans Moss et Kamerman, 2009).

D'autre part, nous avons soutenu notre hypothèse selon laquelle la politique d'articulation travail-famille est largement redevable à un mode inclusif de gouvernance qui caractérise le Québec en matière de gouvernance, et par la suite en matière de politique de la famille et d'articulation travail-famille. Cela semble confirmer l'importance grandissante du modèle inclusif dans la mesure où l'on constate qu'il n'est pas limité à une politique particulière ; il pourrait bien sûr être remis en question, rien n'étant jamais acquis, mais il semble persister dans plusieurs champs en ce moment.

Il y a quelques décennies, certains avaient avancé l'expression société de concertation (Tremblay, 1994) pour caractériser la société du Québec – et encore une fois en effectuant des rapprochements avec les modèles euro-nordiques ; à cette époque, dans la première moitié des années 1990, on envisageait ce modèle davantage comme un idéal. Il semble que l'évolution récente ait renforcé cette tendance vers un mode de gouvernance inclusif ou conjoint, et que cela influence plusieurs éléments de politique, et dans le cas présent la politique d'articulation travail-famille. D'autres travaux viennent confirmer l'influence de ce mode de gouvernance dans d'autres domaines, notamment en ce qui concerne les divers enjeux associés au développement local (Klein *et al.*, 2008).

Tout ce qui précède nous conduit à soutenir l'hypothèse générale d'une gouvernance inclusive produisant une politique familiale qui soutient les parents qui travaillent, non seulement en termes financiers mais aussi par le truchement de ce que les parents désirent le plus, c'est-à-dire du temps (congé parental) et du soutien concret en matière de services (garderies). En effet, le Québec a choisi d'assurer les droits d'un plus grand nombre de parents à un congé parental (les critères d'admissibilité ayant été modifiés pour adopter un temps réservé aux pères et pour inclure les travailleurs autonomes, ce que ne permet pas le régime en vigueur ailleurs au Canada). Le mode de gouvernance que nous avons qualifié d'inclusif a également procuré au Québec un réseau de garderies éducatives qui se maintient depuis un bon moment.

BIBLIOGRAPHIE

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. et D.-G. TREMBLAY (2008). « La gouvernance de la conciliation travail-famille : comparaison France-Québec », *Santé, société et solidarité,* n° 1, p. 85-95.

BIGRAS, N. et G. CANTIN (2008). *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec. Recherches, réflexions et pratiques*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

CETTE, G., D. MÉDA, A. SYLVAIN et D.-G. TREMBLAY (2007). « Activité d'emploi et difficultés de conciliation emploi-famille : une comparaison fine des taux d'activité en France et au Canada », *Leisure and Society,* vol. 29, n° 1, p. 117-154.

CLEVELAND, G. (2008). « Bénéfices et coûts des centres de la petite enfance du Québec », dans N. Bigras et G. Cantin, *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec. Recherches, réflexions et pratiques,* Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 27-42.

COASE, R.H. (1937). « The nature of the firm », *Economica*, vol. 4, p. 386-405.

COMITÉ DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE FAMILIALE (1986a). *Rapport du Comité de la consultation sur la politique familiale : le soutien collectif réclamé pour les familles québécoises, première partie,* Québec, Comité de la consultation sur la politique familiale, 114 p.

COMITÉ DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE FAMILIALE (1986b). *Rapport du Comité de la consultation sur la politique familiale : le soutien collectif réclamé pour les parents québécois, deuxième partie,* Québec, Comité de la consultation sur la politique familiale, 114 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (2007, révisé 2008). *La politique familiale au Québec : visée, portée, durée et rayonnement*, Québec, Conseil de la famille et de l'enfance, 76 p.

DE ALCANTARA, C.H. (1998). « Du bon usage du concept de gouvernance », *Revue internationale des sciences sociales*, p. 109-118.

DOUCET, A. et D.-G. TREMBLAY (2008). « Canada », dans P. Moss (dir.), *International Review of Leave Policies and Related Research 2008*, Londres, Department of Trade and Industry, coll. « Employment Relations Research ».

DOUCET, A., L. MCKAY et D.-G. TREMBLAY (à paraître, 2009). « Parental leave in Canada and Québec : How to explain the different routes taken ? », dans P. Moss et S. Kamerman (dir.), *The Politics of Parental Leave Policies,* Bristol, Policy Press.

FONTAN, J.-M., J.-L. KLEIN et D.-G. TREMBLAY (2005a). *Innovation sociale et reconversion économique. Le cas de Montréal*, Paris, Harmattan.

FONTAN, J.-M., J.-L. KLEIN et D.-G. TREMBLAY (2005b). « Collective action in local development : The case of Angus technopole in Montreal », *Canadian Journal of Urban Research*, vol. 13, nº 2, p. 317-336.

GIROUX, M.-È. (2008). « La lutte pour un régime québécois d'assurance parentale », Cahiers du Crises, nº MS0803, 124 p.

GOUVERNEMENT DU CANADA (2007). *Supporting Canadian Children and Families : Addressing the Gap Between The Supply and Demand for High Quality Child Care*, Report from the Ministerial Advisory Committee on the Government of Canada's Child Care Spaces Initiative, Ottawa, Human Resources and Social Development, janvier.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (1997). *Nouvelles dispositions de la politique familiale : les enfants au cœur de nos choix,* Québec, Secrétariat du comité des priorités du ministère du Conseil exécutif.

GROSSETTI, M. et M.-P. BÈS (2001). « Encastrements et découplages dans les relations science-industrie », *Revue française de sociologie*, vol. 42, nº 2, p. 327-355.

HANTRAIS, L. et M.-T. LETABLIER (1995). *La relation famille-emploi : une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Paris, Centre d'études de l'emploi.

HANTRAIS, L. et M.-T. LETABLIER (1996). *Familles, travail et politiques familiales en Europe*, Paris, Presses universitaires de France.

JOUVE, B. (1995). « Réseaux et communautés de politique publique en action », dans P. Le Galès et M. Thatcher (dir.), *Les réseaux de politique publique. Débat autour des* policy networks, Paris, L'Harmattan.

KLEIN, J.L. et D.-G. TREMBLAY (à paraître, 2009). « Social actors and their role in metropolitan governance in Montreal : Toward an inclusive coalition ? », *Geojournal.*

KLEIN, J.L., D.-G. TREMBLAY et D. BUSSIÈRES (2008). « Community based intermediation organisations and social innovation. A case study in Montreal's apparel sector », *International Journal of Technology Management.*

LE GALÈS, P. (1995). « Du gouvernement des villes à la gouvernance urbaine », *Revue française de sciences politiques*, vol. 45, p. 57-95.

MAROIS, P. (2008). « L'adoption d'une politique familiale au Québec ; priorité aux centres de la petite enfance », dans N. Bigras et G. Cantin, *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec. Recherches, réflexions et pratiques,* Québec, Presses de l'Université du Québec.

MARSHALL, K. (2003). « L'avantage du congé parental prolongé », *Perspectives on Labour and Income,* Ottawa, Statistique Canada, Cat. 75-001, p. 5-13.

MARSHALL, K. (2008). « Father's use of parental leave », *Perspectives on Labour and Income*, vol. 20, p. 5-14.

MOSS, P. et M. O'BRIEN (dir.) (2006). *International Review of Leave Policies and Related Research 2006*, Londres, Department of Trade and Industry, coll. « Employment Relations Research », nº 57.

MOSS, P. et S. KAMERMAN (dir.) (2009). *The Politics of Parental Leave Policies*, Bristol, Policy Press.

NEPOMNYASCHY, L. et J. WALDFOGEL (2008). « Paternity leave and fathers' involvement with their young children : Evidence from the American Ecls-B », *Community, Work and Family*, vol. 10, nº 4, p. 427-453.

PECQUEUR, B. (2001). « Gouvernance et régulation : un retour sur la nature du territoire », *Géographie, économie, société*, nº 3, p. 229-245.

PÉRUSSE, D. (2003). « New maternity and parental benefits », *Perspectives on Labour and Income,* Ottawa, Statistique Canada, Cat. 75-001, p. 12-16.

TREMBLAY, D.-G. (dir.) (1994). *Concertation et performance économique : vers de nouveaux modèles ?*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 350 p.

TREMBLAY, D.-G. (2003). « Articulation emploi-famille : comment les pères voient-ils les choses ? », *Les politiques sociales,* vol. 63, nºs 3-4, p. 70-86.

TREMBLAY, D.-G. (2008a). « Quebec's policies for work-family balance : A model for Canada ? », dans M. Cohen (dir.), *Women and Public Policy in Canada*, Toronto, University of Toronto Press.

TREMBLAY, D.-G. (2008b). « Les politiques familiales et l'articulation emploi-famille au Québec et au Canada », dans N. Bigras et G. Cantin, *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec. Recherches, réflexions et pratiques,* Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 13-26.

TREMBLAY, D.-G. (2008c). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 2e éd., Québec-Toulouse, Presses de l'Université du Québec et Octares, 342 p.

TREMBLAY, D.-G. (2008d). *Paid Parental Leave : An employee Right or Still an Ideal ? The Situation in Québec and in Canada,* Montréal, Téluq-UQAM. Article en évaluation. Disponible sous forme de note de recherche.

TREMBLAY, D.-G. et É. GENIN (2008). *Perceived Organisational Support to Work-Life Balance in a Municipal Police Service*. Article soumis. Rapport de recherche.

TREMBLAY, D.-G., J.-L. KLEIN et J.-M. FONTAN (2008). *Initiatives locales et développement socio-territorial,* Québec, Télé-université, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G. et S. ROUSSEAU (2005a). « Le secteur du multimédia à Montréal peut-il être considéré comme un milieu innovateur ? », Montréal, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir, <www.teluq.uquebec.ca/ chaireecosavoir>. Note de recherche.

TREMBLAY, D.-G. et S. ROUSSEAU (2005b). *Le secteur du multimédia à Montréal : de la mobilisation à la gouvernance locale*, Montréal, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir, <www.teluq.uquebec.ca/ chaireecosavoir>. Note de recherche.

VALASKAKIS, K. (1998). « Mondialisation et gouvernance », *Futuribles*, vol. 5, p. 28.

WILLIAMSON, O. (1975). *Markets and Hierarchies : Analysis and Antitrust Implications,* New York, Free Press, 286 p.

DEUXIÈME PARTIE

SITUATION COMPARÉE DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE EN FRANCE ET AU QUÉBEC

Le contexte de la conciliation travail-famille
Situation comparée France/Québec

Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Olivier Marchand

La construction de la comparaison en matière de conciliation travail-famille prend appui sur les données produites, dans le cadre du Programme d'échanges franco-québécois sur la conciliation travail-famille et le rôle des acteurs intermédiaires, par les instituts nationaux de statistiques démographiques et d'emploi (l'Institut de la statistique du Québec pour le Québec, l'Institut national d'études démographiques et l'Institut national de la statistique et des études économiques pour la France). Ces données constituent une première étape dans la *construction* de la comparaison (Barrère-Maurisson, 2000) ; la deuxième présentée ici vise à rapprocher ces données pour voir et *expliquer* les proximités et les différences entre les deux contrées. La troisième étape, objet de cet ouvrage, vise à *comprendre*, en resituant chaque société dans son contexte institutionnel – ici le rôle des acteurs – afin de voir comment se produisent deux modes de gouvernance proches mais néanmoins différents.

LE CONTEXTE STRUCTUREL : DÉMOGRAPHIE, FAMILLE ET EMPLOI

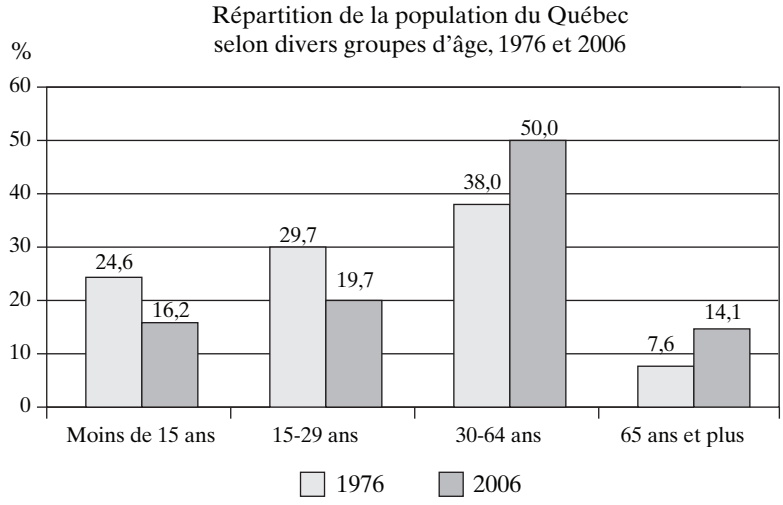
La démographie et les structures familiales

La France et le Québec ont d'abord en commun d'être des sociétés vieillissantes. La proportion des personnes âgées d'au moins trente ans est désormais nettement supérieure à celle des générations plus jeunes dans l'ensemble de la population ; en particulier, la part des plus de 65 ans s'est accrue fortement et le mouvement va se poursuivre au cours des prochaines années.

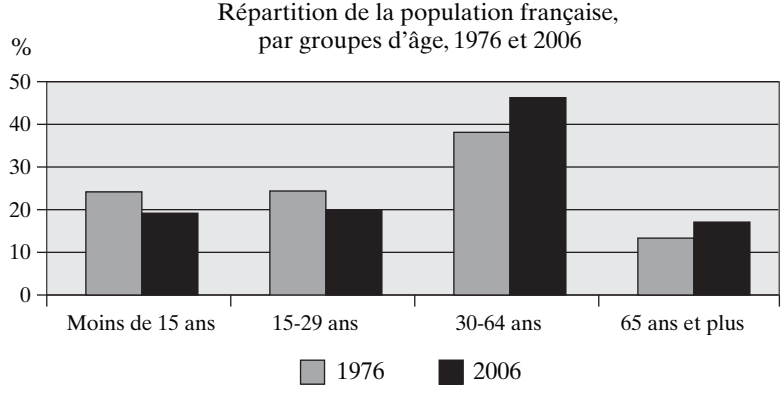
Il existe toutefois de légères différences entre les deux contrées : la proportion de jeunes de moins de 15 ans a moins diminué en France, en lien avec une fécondité plus dynamique. Par contre le poids des seniors y est aujourd'hui plus lourd : plus de 16 % des Français ont 65 ans ou plus en 2006 contre 14 % des Québécois (figure 1).

FIGURE 1

La France et le Québec, des sociétés vieillissantes



Source : ISQ (2008c), à partir des estimations de population, Statistique Canada.



Source : INSEE (2008a).

La pyramide des âges est donc moins concentrée sur les âges de pleine activité (30-64 ans) en France qu'au Québec.

Comportements familiaux : des évolutions relativement comparables, en dépit d'histoires différentes

Les comportements familiaux présentent également de grandes similitudes, mais en même temps des différences entre les deux pays.

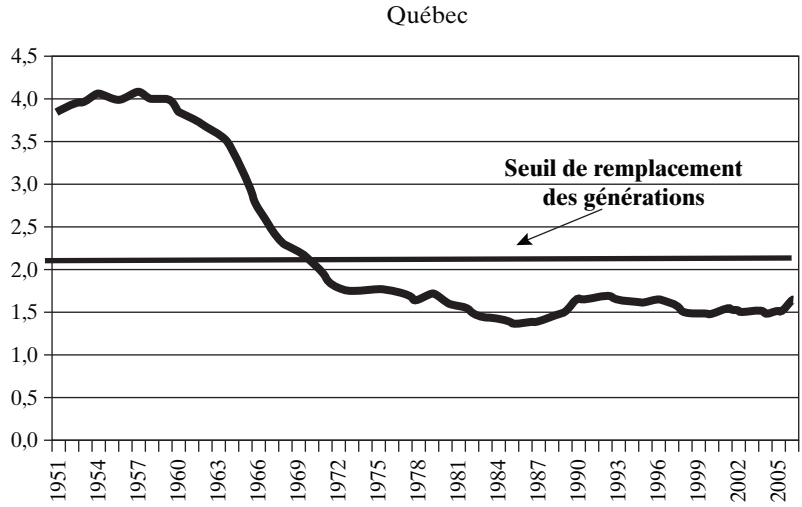
En ce qui concerne tout d'abord la *fécondité*, la France se distingue très nettement puisqu'elle est aujourd'hui *au premier rang européen*, avec un indice conjoncturel de fécondité de près de 2 enfants/femme en 2007 (France métropolitaine), alors que les Québécoises ont bien moins d'enfants que par le passé, une chute brutale s'étant produite durant les années 1960 (figure 2). L'indicateur de fécondité se situe ainsi depuis près de 30 ans à près de 1,5 enfant/femme, soit nettement moins que le seuil de remplacement des générations.

Dans les deux contrées, l'âge à la maternité augmente rapidement : en France, il est passé, quel que soit le rang de l'enfant, de 28,3 ans en 1990 à quasiment 30 ans en 2007, le phénomène étant sans doute encore plus sensible dans le cas du premier enfant.

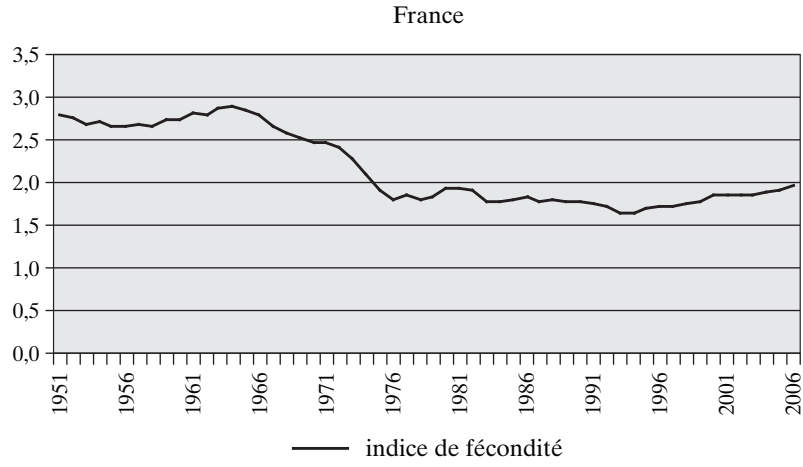
Il en est de même pour les Québécoises, qui donnent naissance plus tardivement qu'auparavant à leur premier enfant, mais à des âges un peu moins élevés que les Françaises (figure 3).

Ces naissances ont, par ailleurs, de plus en plus souvent lieu hors mariage ; c'est maintenant le cas de plus d'une sur deux en France (51,7 % du total des naissances en 2007), alors que l'on en comptait seulement 3 sur 10 en 1990. Le phénomène est encore plus net au Québec où la proportion de naissances hors mariage avoisine aujourd'hui le seuil de 60 % (figure 4).

FIGURE 2
L'indice synthétique de fécondité au Québec et en France, 1951-2006

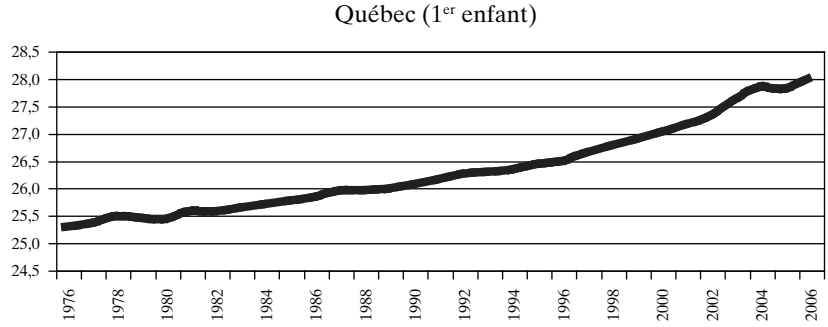


Source : ISQ (2008c), à partir des estimations de population, Statistique Canada.

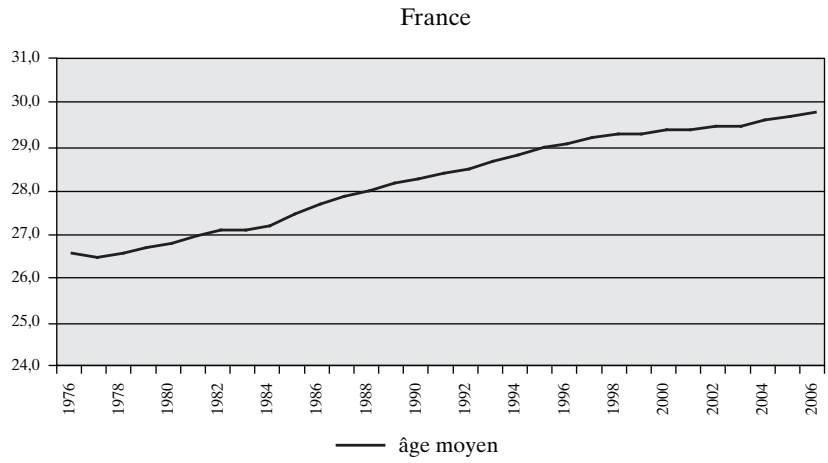


Source : INSEE (2008a).

FIGURE 3
L'âge moyen des femmes à la naissance de leur enfant, Québec et France, 1976-2006



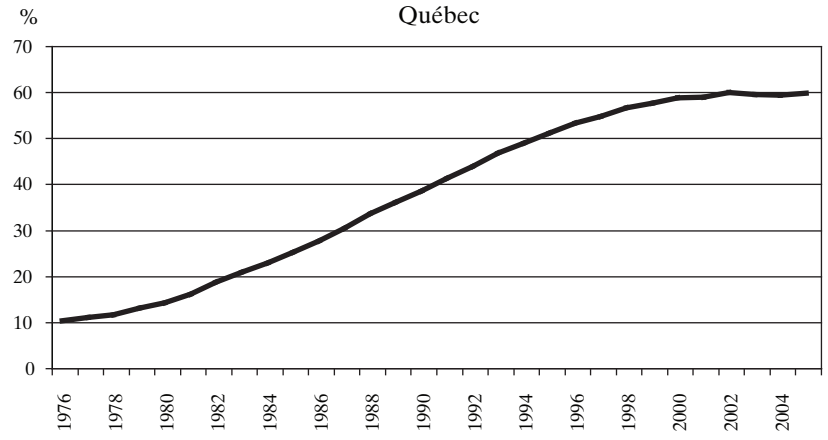
Source : ISQ (2008c), à partir des estimations de population, Statistique Canada.



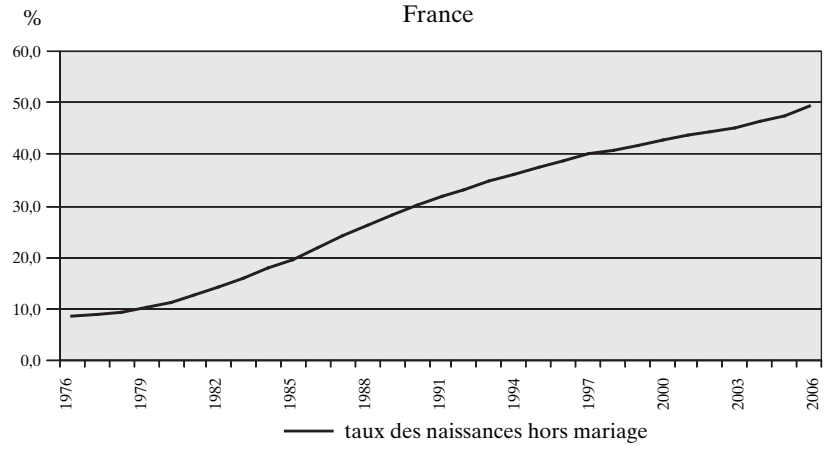
Source : INSEE (2008a).

De l'ensemble de ces comportements découle une descendance finale qui diminue pour l'ensemble des familles françaises et surtout québécoises. Mais, fait remarquable en Europe, la descendance finale des familles françaises demeure supérieure à 2,1 enfants/femme jusqu'à la génération 1960. Il y a toutefois lieu de penser que l'indicateur baissera à 2 enfants/femme pour la génération 1970. De façon remarquable également, il y a en France une proportion plutôt faible de femmes sans enfant (environ 10 % dans la génération 1960), contrebalancée par une proportion relativement forte de femmes ayant au moins 3 enfants (environ 30 % des femmes de cette même génération).

FIGURE 4
Les naissances hors mariage, au Québec et en France



Source : ISQ (2008c), à partir des estimations de population, Statistique Canada.



Source : INSEE (2008a).

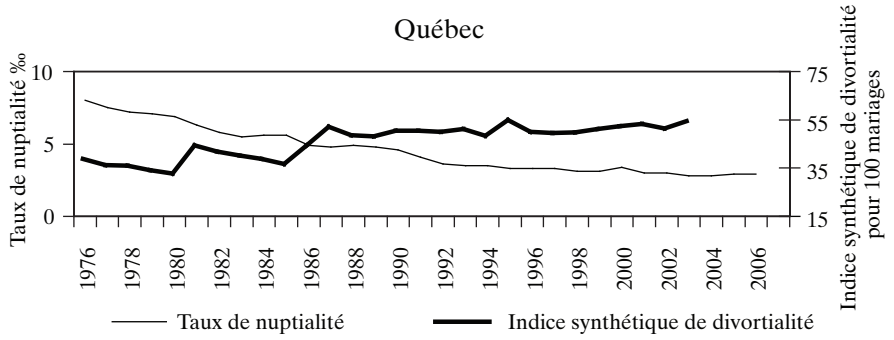
En ce qui concerne les unions, les évolutions sont comparables en France et au Québec, et marquées par un retard progressif de l'entrée dans la vie en couple. Il s'agit en outre de plus en plus souvent de couples en union libre : au Québec, la proportion de tels couples est passée de 12,6 % en 1986 à 34,1 % en 2006 et en France, 90 % des unions démarrent hors mariage et se poursuivent

souvent ainsi malgré la naissance éventuelle d'enfants. Seule nuance, depuis 1999, les Pactes civils de solidarité (PAC) attirent de plus en plus de couples : au total plus de 350 000 PAC ont été déclarés depuis cette date.

Par ailleurs, comme dans de nombreux pays développés (à l'instar des États-Unis, par exemple), les mariages sont de plus en plus fragiles, comme le montrent le tableau 1 et la figure 5. La famille québécoise se transforme dans le même sens que la famille française, avec toujours moins de mariages, mais une proportion croissante de divorces.

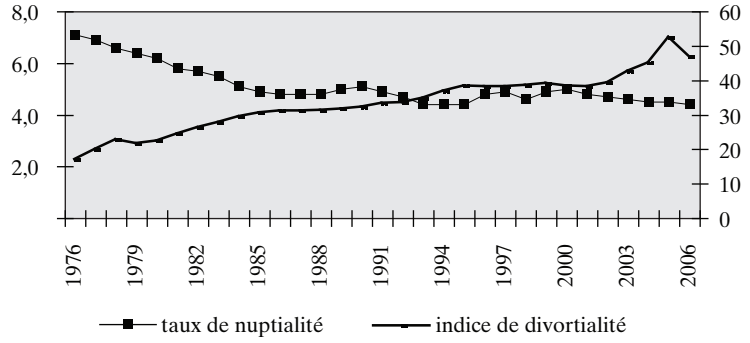
FIGURE 5

Mariages et divorces au Québec et en France, 1976-2006



Source : ISQ (2008c), à partir des estimations de population, Statistique Canada.

Taux de nuptialité et indice synthétique de divortialité, France, 1976-2006



Source : INSEE (2008a).

TABLEAU 1
Les ruptures d'unions en France

Proportion de premières unions rompues au bout de 5 et 10 ans selon l'année du début de l'union		
% de ruptures avant…	**Première union commencée en**	
	1980	**1990**
5 ans	8 %	15 %
10 ans	17 %	28 %

Source : INSEE (2008a).

Conséquences : une évolution des structures familiales allant dans le même sens en France et au Québec

Les structures familiales se sont donc profondément transformées, au cours des vingt dernières années. Dans les deux pays, la proportion d'hommes ou de femmes vivant en couple a diminué, même si la vie en union libre s'est beaucoup répandue. À l'inverse, la part des adultes vivant seuls s'est considérablement accrue (voir le tableau 2 pour la France), de même que celle des familles monoparentales (voir le tableau 3 pour la France). Au Québec, ce dernier phénomène a été de moindre ampleur, puisque la proportion de familles monoparentales y est seulement passée de 14,4 % en 1986 à 16,6 % en 2006.

TABLEAU 2
Pourcentage de personnes vivant seules, en France

Recensement	1968	1975	1982	1990	1999	2005
Pour 100 ménages	20,3	22,2	24,6	27,1	31,0	32,8
homme seul	6,5	7,4	8,5	10,05	12,45	13,3
femme seule	13,8	14,8	16,1	17,05	18,55	19,5
Pour 100 personnes*	6,6	7,7	9,1	10,6	12,9	14,2

* Personnes vivant en ménage ordinaire.
Note de lecture : en 1968, parmi l'ensemble des ménages, 20,3 % étaient composés d'une personne seule ; à la même date, parmi l'ensemble des personnes appartenant à un ménage, 6,6 % vivaient seules.

Source : INSEE, Recensements de la population.

TABLEAU 3
Répartition des familles avec enfants de moins de 25 ans, en France

Recensement	1968	1975	1982	1990	1999	2005
Répartition des familles avec enfants de moins de 25 ans						
Familles monoparentales	9,3	9,4	10,2	13,2	17,4	19,8
dont père	1,9	1,8	1,5	1,8	2,5	3,0
dont mère	7,4	7,5	8,7	11,4	14,9	16,7
Couples avec enfant(s)	90,7	90,6	89,8	86,8	82,6	80,2

Source : INSEE, Recensements de la population.

Au final, en ce qui concerne les données purement démographiques, portant sur la population, la fécondité, les unions et les structures familiales, les évolutions françaises et québécoises sont assez comparables ; la seule vraie différence tient à ce que le Québec a été marqué par une transition démographique plus brutale au cours des années 1960.

L'activité professionnelle et l'emploi en France et au Québec

Activité et emploi, les grandes tendances au cours des dernières années

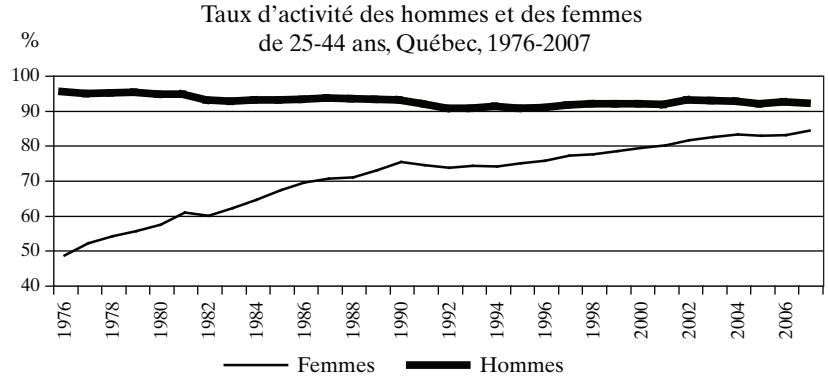
Les principales caractéristiques de l'*activité* sont proches entre les deux pays malgré quelques exceptions sur lesquelles on reviendra.

En France, *les taux d'activité féminins sont élevés*, particulièrement entre 25 et 55 ans où ils dépassent 80 % ; d'ailleurs 47 % des actifs sont désormais des femmes. À l'inverse, les taux d'activité sont faibles pour les jeunes, hommes et femmes, et cela est à relier au prolongement de la scolarité et aux difficultés d'insertion. Ils sont également faibles au-delà de 55 ans, du fait des cessations anticipées d'activité. C'est le modèle d'activité dit « pour une seule génération » dans lequel on entre tard en activité et on en sort tôt, modèle qui a toutefois commencé à être remis en question au cours des dernières années.

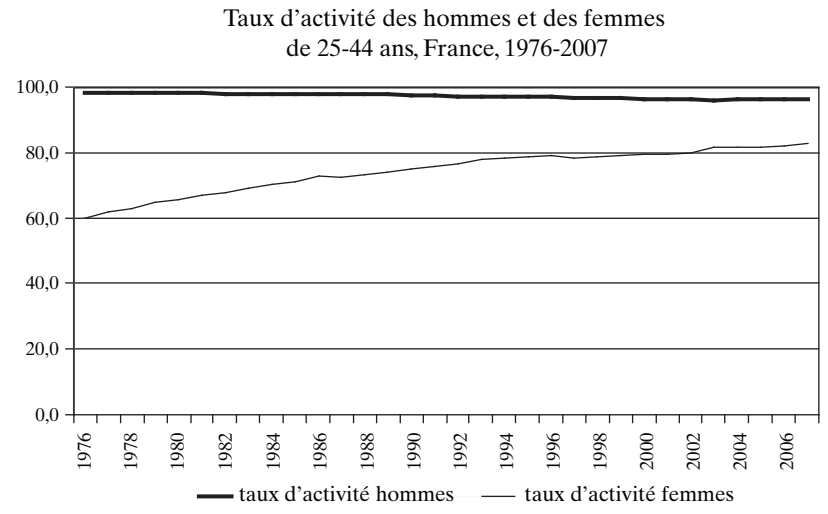
L'accroissement de l'activité féminine depuis 30 ans rapproche les deux pays, les Québécoises ayant toutefois rattrapé et même dépassé les Françaises au milieu des années 1980 (voir la figure 1, « Taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans (en %) », dans le texte « La gouvernance de la conciliation travail-famille : une nouvelle approche à partir des acteurs », Barrère-Maurisson et Tremblay, cet ouvrage).

Le rattrapage au Québec est principalement le fait des femmes âgées de 25 à 44 ans, comme on le voit à la figure 6.

FIGURE 6
La présence accrue des femmes sur le marché du travail au Québec et en France



Source : ISQ (2008b).



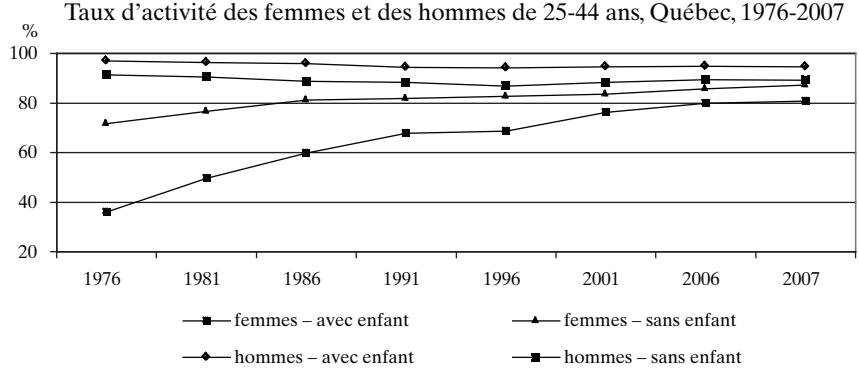
Source : INSEE, Enquêtes Emploi.

On peut en déduire que les mères de très jeunes enfants sont nettement plus actives au Québec qu'en France (tableau 4), sans doute du fait des dispositifs de garde mis en place dans les années 1990 (voir « La gouvernance de la conciliation travail-famille : une nouvelle approche à partir des acteurs », Barrère-Maurisson et Tremblay, cet ouvrage).

L'insertion des Québécoises sur le marché du travail s'est d'ailleurs réalisée quel que soit leur niveau d'études, et leur taux d'activité a augmenté aussi pour les mères entre 1991 et 2007. Cependant, les *mères* travaillent moins quand elles ont des enfants en bas âge, contrairement aux hommes qui, eux, travaillent plus. L'écart entre les femmes avec enfant(s) et les femmes sans enfant s'est toutefois beaucoup réduit depuis 30 ans (figure 7).

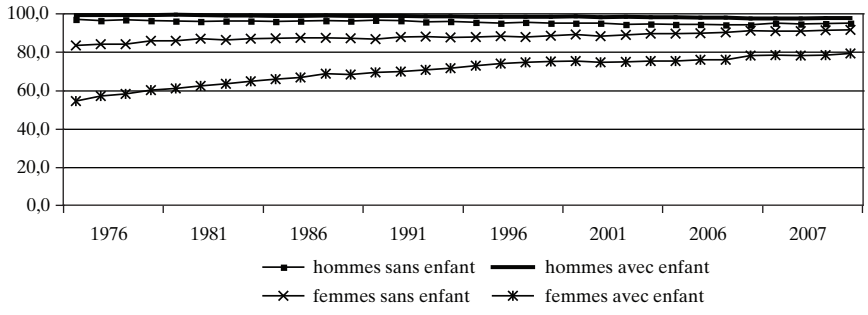
FIGURE 7
Les mères sont moins actives que les pères

Taux d'activité des femmes et des hommes de 25-44 ans, Québec, 1976-2007



Source : ISQ (2008c) à partir de l'enquête sur la population active, Statistique Canada.

Taux d'activité des femmes et des hommes de 25 à 44 ans, France, 1976-2007



Source : INSEE, Enquêtes emploi.

En France, l'influence du nombre d'enfants est forte : après l'arrivée d'un troisième enfant, le taux d'activité des mères baisse beaucoup, contrairement à celui des pères (tableau 5).

TABLEAU 4
Taux d'activité des mères ayant au moins un enfant selon l'âge du plus jeune enfant, en % (2003)

	Femmes	
	France	**Québec**
Moins de 3 ans	60,2	73,3
De 3 à moins de 6 ans	74,4	77,2
De 6 à moins de 18 ans	82,8	83,7
18 ans ou plus	83,0	n.d.

Source : INSEE, Enquête emploi 2003 pour la France et Enquête sur la population active pour le Québec (ISQ, 2008a et Cette *et al.*, 2007).

TABLEAU 5
L'activité des mères et des pères en France en 2006, suivant le nombre et l'âge des enfants

En %	**Taux d'activité**		**Dont taux d'emploi à temps partiel**	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
1 enfant de moins de 3 ans	**81,3**	96,1	18,1	3,1
2 enfants dont au moins 1 de moins de 3 ans	**59,8**	95,8	26,5	2,6
3 enfants ou + dont au moins 1 de moins de 3 ans	**37,5**	96,5	18,7	4,1
1 enfant de 3 ans ou +	82,4	91,4	**23,0**	2,8
2 enfants de 3 ans ou +	86,1	95,4	**29,9**	2,1
3 enfants ou + de 3 ans ou +	72,1	95,1	**32,3**	2,8

Source : INSEE, Enquête emploi 2006.

Une autre évolution importante ayant marqué les deux pays au cours des trente dernières années concerne le statut d'activité et le type de contrat des emplois occupés : au titre du statut, on a ainsi observé un mouvement tendanciel de *salarisation* des emplois, qu'ils soient féminins ou masculins. Ce phénomène est concomitant, notamment en France, de la quasi-disparition des aides familiaux (moins de 1 % des emplois), liée en partie à la baisse du nombre d'agriculteurs, d'artisans et de commerçants indépendants. Toutefois, depuis quelques années, on note en France un regain du non-salariat *non agricole*, qui concerne principalement les hommes (pour les deux tiers). Au sein même du

salariat, les emplois temporaires se sont beaucoup développés, les femmes étant plus nombreuses à occuper des emplois tels que les contrats à durée déterminée (CDD), les stages, ou les emplois aidés, tandis que l'intérim apparaît comme une forme d'emploi très majoritairement masculine.

Le travail à temps partiel, une composante de l'emploi féminin

Le travail à temps partiel est, dans les deux contrées, principalement féminin (il concerne, en France comme au Québec, plus de 30 % de l'emploi féminin contre seulement 6 % de l'emploi masculin). Il s'est en outre largement développé au cours des trente dernières années. Cependant ses caractéristiques diffèrent quelque peu entre les deux pays.

La France a en effet connu une forte extension du travail à temps partiel au cours des années 1980 et surtout 1990 (accompagnée alors par des dispositifs d'aide et de protection). Mais un palier y a été enregistré depuis une dizaine d'années. L'emploi à temps partiel concerne principalement les femmes employées ayant conjoint et enfant(s), et il est surtout concentré sur les horaires intermédiaires (15 à 29 heures).

Par contre, au Québec, le travail à temps partiel est moins fréquent qu'auparavant pour les femmes avec enfant, mais toujours plus important que pour les hommes et que pour les femmes sans enfant (figure 8). Autre différence par rapport à la situation française, le travail à temps partiel québécois est de plus en plus un choix volontaire, et non subi.

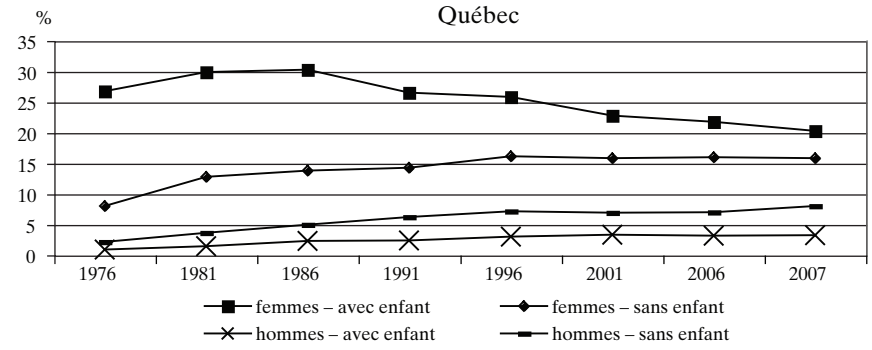
Les emplois féminins sont concentrés, dans les deux pays, dans des secteurs économiques spécifiques : en France, 86 % des emplois féminins s'exercent dans les secteurs tertiaires, ce qui est le cas de seulement 60 % des emplois masculins. Les secteurs les plus féminisés sont par ordre : l'éducation, la santé et l'action sociale (75 %), les services aux particuliers (61 %) et les activités financières (58 %). La situation est inverse dans la construction (où elles sont moins de 10 %) et l'industrie automobile (17,5 %).

La situation est comparable au Québec où une importante proportion de femmes avec enfant est employée dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, alors que les pères assurent une plus forte présence dans les grands établissements.

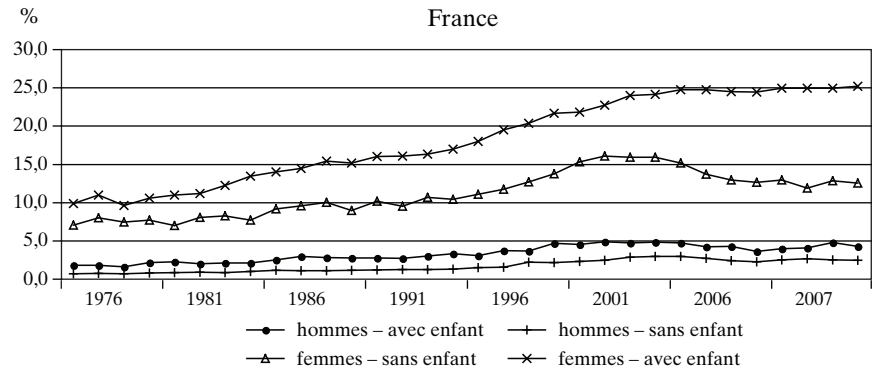
La grande majorité des actives françaises font partie de la catégorie des employées ou appartiennent aux professions intermédiaires de l'éducation, de la santé et du travail social. Par ailleurs, 57 % des agents de la Fonction Publique d'État sont des femmes (51 % si l'on exclut les enseignants), notamment du fait des employés administratifs et des instituteurs (4/5). Le taux de féminisation est beaucoup moins élevé parmi les militaires et personnels de sécurité.

FIGURE 8

Taux de temps partiel chez les femmes et les hommes de 25-44 ans, 1976-2007



Source : ISQ (2008c).



Source : INSEE, Enquête emploi.

Au Québec, et en règle générale, la proportion de parents qui travaillent dans le secteur public est plus forte que celle de ceux qui travaillent dans le privé.

Un chômage particulièrement féminin

En France, on a pu observer le développement d'un chômage de masse à partir du milieu des années 1970, à la suite du premier choc pétrolier. Il y a eu toutefois deux embellies à la fin des années 1980 et des années 1990. Hommes

et femmes sont inégaux face au chômage : l'écart entre leurs taux de chômage persiste même s'il s'est récemment réduit : 8 % contre 10 %, en 2006 ; 7,4 % contre 8,5 % en 2007.

Les jeunes constituent une population particulièrement vulnérable, du fait de leurs difficultés d'insertion sur le marché du travail ; à l'inverse, les plus âgés connaissent des difficultés de reclassement importantes, qui se traduisent pour eux par du chômage de longue durée. En termes de catégorie socioprofessionnelle, ce sont les femmes des catégories ouvrières, souvent peu qualifiées, qui demeurent les plus touchées. Les femmes sont également plus fréquemment victimes du sous-emploi : un million de femmes (soit 8,6 % de l'emploi féminin) connaissent ces situations, contre seulement 300 000 hommes (2,4 %).

En règle générale, le niveau de formation à la sortie de l'école est plus élevé pour les filles que pour les garçons, mais leur insertion professionnelle apparaît plus difficile : c'est que la spécialité de formation joue au moins autant que son niveau. Allant dans le même sens, les contrats aidés du secteur marchand (dont les contrats d'apprentissage) s'adressent en priorité aux jeunes hommes, et ceux du secteur non marchand aux jeunes femmes.

Au Québec, certains traits apparaissent assez particuliers : ainsi le chômage frappe différemment suivant le statut familial, puisqu'on a pu noter que le taux de chômage des hommes sans enfant y est le plus élevé, suivi par celui des femmes avec enfants. Le statut familial joue également sur le statut d'activité et le type de contrat, dans la mesure où le travail « autonome » (dit « indépendant » en France) est plus fréquent et la proportion d'emplois temporaires moins élevée pour les parents que pour les autres.

En dépit de ces différences, les caractéristiques de l'activité des femmes et des hommes apparaissent assez semblables entre les deux pays, même si, au Québec, les mères ayant deux enfants sont plus actives que les françaises ; et même si le travail féminin à temps partiel semble avoir récemment décliné, notamment pour les mères de famille.

LES DONNÉES SUR LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

En ce qui concerne la conciliation travail-famille et ses principales caractéristiques dans les deux pays, on peut faire l'hypothèse, à ce stade de l'analyse des données disponibles, que la situation française est marquée par une primauté des mesures relevant de l'intervention de l'État, et à un moindre degré, en tout cas jusqu'à une période assez récente, des initiatives privées. Alors qu'au Québec ce sont principalement les entreprises qui ont depuis un certain temps mis en place des dispositions en la matière.

Des enquêtes sur la conciliation travail-famille

L'enquête « Familles et employeurs » de l'INED

L'étude des politiques de conciliation vie familiale – vie professionnelle menées par les entreprises françaises a fait l'objet en 2005 d'une enquête intitulée « Familles et employeurs » (EFE) et pilotée par l'Institut national d'études démographiques (INED)[1], en collaboration avec l'INSEE et la DARES. Elle porte sur les interrelations entre la vie familiale et la vie professionnelle[2]. Son originalité est d'être une enquête couplée auprès des ménages et des établissements : elle comprend d'une part un « volet familles », enquête en face à face sur un échantillon d'environ 9500 ménages, et d'autre part, un « volet employeurs », enquête postale auprès des établissements dans lesquels travaillent les personnes rencontrées pour le volet familles (environ 3800 établissements de 20 salariés et plus enquêtés ; voir Lefèvre, Pailhé et Solaz, 2007 et 2008).

L'enquête Étude des relations familiales et intergénérationnelles (ERFI) de l'INED et de l'INSEE[3]

Afin de mieux comprendre les évolutions démographiques et sociales, la *Population Activities Unit* des Nations Unies à Genève a lancé en 2000 un programme d'enquêtes internationales comparatives *Generations and Gender Programme* (GGP), en mettant l'accent sur les relations parents – enfants (aspect *générations*) et les relations entre conjoints, cohabitant ou non (aspect *genre*), dans la mesure où elles entretiennent un lien avec les événements démographiques tels que le départ du foyer parental, la naissance d'un enfant, la formation ou la rupture d'une relation de couple mais aussi avec le départ en retraite, le vieillissement, les problèmes de santé et de dépendance.

L'objectif de l'enquête ERFI est de décrire la dynamique de la construction de la famille (fécondité, unions, ruptures, recomposition familiale) et d'en expliquer le mécanisme, en étudiant notamment le rôle joué par les relations entre hommes et femmes et les solidarités intergénérationnelles. La collecte a concerné environ 10 000 personnes, sur deux vagues d'interrogation, en 2005 et 2008.

Le questionnaire décrit précisément l'histoire génésique et matrimoniale des personnes et recueille un ensemble d'informations individuelles ou de couple susceptibles d'influer sur les choix et comportements démographiques des acteurs. Au plan individuel : caractéristiques sociodémographiques habituelles, enfance, habitat, niveau d'éducation, organisation professionnelle, revenus,

1. <www-efe.ined.fr>.
2. Voir en annexe 1 la présentation détaillée de l'enquête.
3. Voir en annexe 2 la présentation détaillée de l'enquête.

système de valeurs. Au plan du couple : description sociodémographique du conjoint, répartition des tâches domestiques, parentales, entente conjugale, aisance du ménage, relations avec l'entourage, etc.

Les caractéristiques de la conciliation travail-famille

Le constat général est que les femmes sont en première ligne pour les tâches familiales ; non seulement pour les soins aux enfants, mais aussi pour les soins aux personnes âgées.

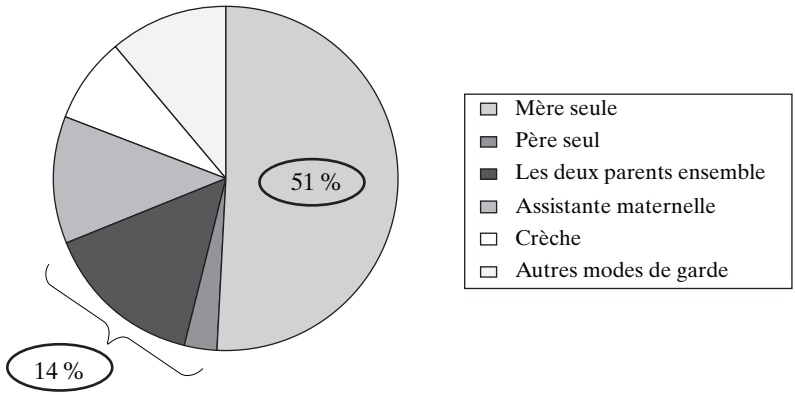
La question de la charge familiale en France

La garde des enfants

La garde des enfants est essentiellement assurée en France par les mères, surtout avant l'âge de 3 ans (figure 9).

FIGURE 9

Mode de garde principal des enfants de moins de 3 ans sur une semaine du lundi au vendredi entre 8 h et 19 h

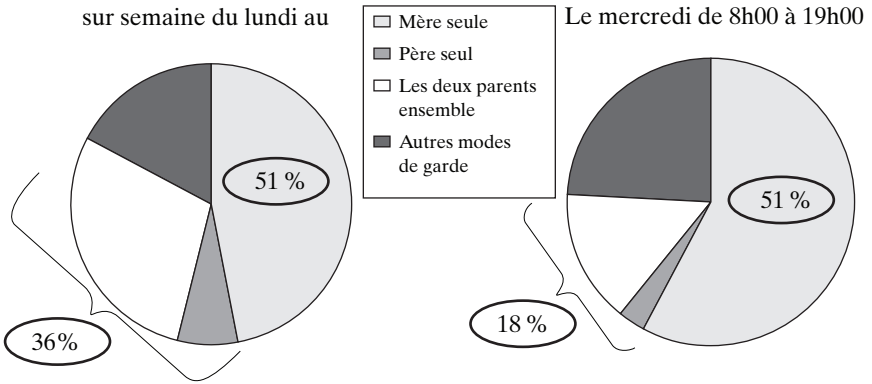


Source : DREES, enquêtes Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 7 ans, 2002.

Néanmoins les contraintes de garde sont différentes selon l'âge et le jour de la semaine : avant 3 ans, les enfants sont peu scolarisés mais après 3 ans, il existe une possibilité de garde après l'école et le mercredi. Cependant, entre 3 et 6 ans, c'est encore principalement la mère qui s'occupe des enfants, en dehors des heures scolaires et plus encore le mercredi (figure 10).

À noter toutefois l'implication croissante des pères au cours de la semaine (ce que nos propres enquêtes confirment ; voir Barrère-Maurisson, 2004).

FIGURE 10
Mode de garde principal des enfants de 3 à 6 ans

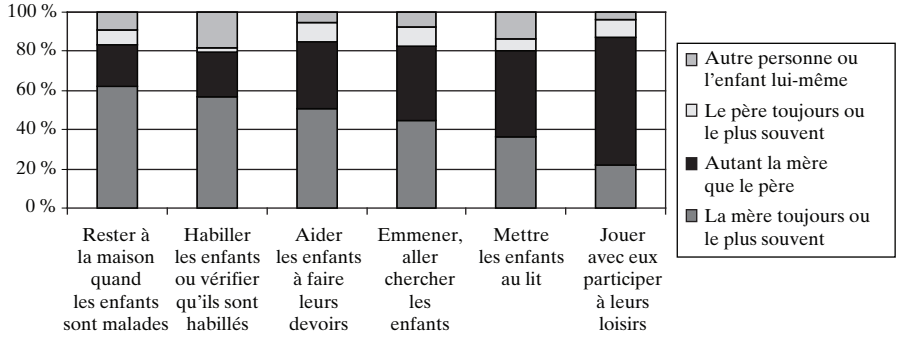


Source : DREES, enquête mode de garde et d'accueil des enfants de moins de 7 ans, 2002.

Les soins aux enfants et aux personnes âgées

Ce sont donc toujours les mères qui assurent principalement en France les soins aux enfants, même si les pères sont un peu plus impliqués dans les activités de loisirs (figure 11).

FIGURE 11
Taux de répartition des soins aux enfants, en France



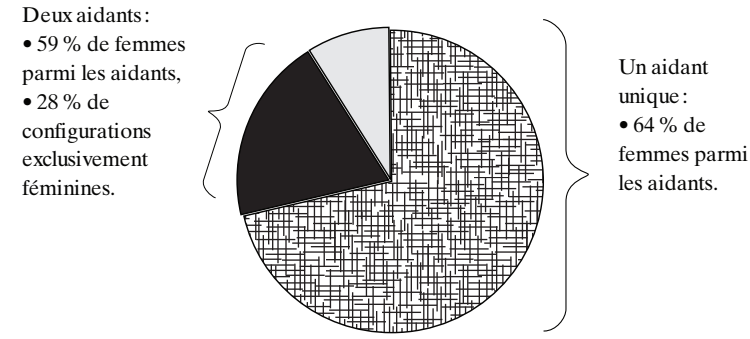
Source : INED-INSEE, enquête Étude des relations familiales et intergénérationnelles, exploitation DREES, 2005.

L'aide aux personnes âgées, avec l'allongement de la durée de la vie et la proportion croissante des *papy-boomers*, est devenue une question primordiale en France comme au Québec. Il y a de plus en plus de personnes âgées du fait d'une tendance démographique forte et, avec le vieillissement de la population, la question de la dépendance est de plus en plus prégnante et lourde. Face au déficit de prise en charge collective de la question, les familles, et en particulier les hommes et femmes encore en âge d'activité professionnelle, se voient investis de cette fonction.

L'enquête de la DREES auprès des bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) en France, fournit à ce sujet des données. Il en ressort qu'aider les personnes âgées dépendantes est un rôle encore principalement dévolu aux femmes (figure 12).

FIGURE 12

Provenance de l'aide de l'entourage pour les personnes âgées dépendantes

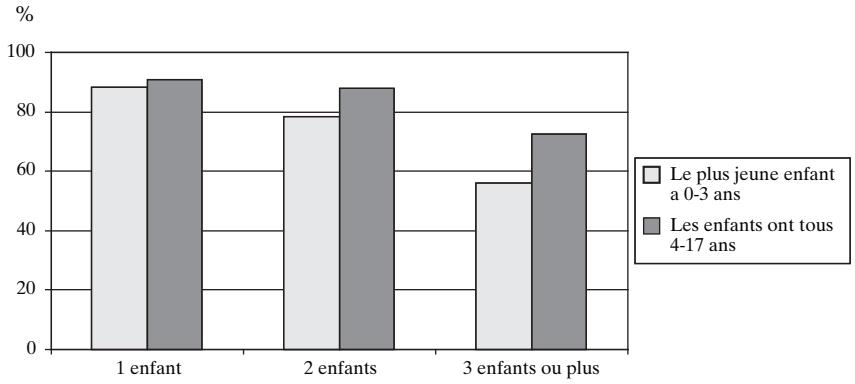


Source : DREES, enquête auprès des bénéficiaires de l'APA, 2003.

L'incidence sur l'activité féminine

Dans ces conditions, le fait d'avoir des enfants ou des personnes âgées à charge n'est-il pas un frein à l'activité professionnelle des femmes ? De fait, le nombre d'enfants réduit fortement l'activité des femmes au Québec comme en France (figure 13), et dans maints autres pays. On observe en effet en France une assez forte sensibilité de l'activité féminine à la situation familiale, puisqu'une chute importante des taux d'activité se produit lorsque l'on passe de 2 à 3 enfants (tableau 6) ; il n'en est pas du tout de même pour les hommes.

FIGURE 13
Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans selon le nombre d'enfants vivant au domicile et l'âge du plus jeune



Champ : France métropolitaine.
Source : INSEE, enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007.

TABLEAU 6
Taux d'activité et situation familiale en France, hommes et femmes, en %

	Femme seule	Homme seul	Femme en couple	Homme en couple
Sans enfant	92,6	93,5	89,1	
1 enfant	92,3		89,1	98,1
2 enfants	88,9		84,8	
3 enfants et +	72,6		66,2	

Champ : France métropolitaine.
Source : INSEE, enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007.

En outre, le phénomène dépend non seulement du nombre d'enfants mais également de leur âge (tableau 7).

De fait, le taux d'activité des femmes françaises ayant au moins un enfant de moins de 3 ans baisse fortement (–20 points) lorsque l'on passe de 1 à 2 enfants ou de 2 à 3 enfants, alors qu'il ne varie pas pour les hommes de mêmes caractéristiques

Au Québec, de la même façon, les femmes travaillent moins quand elles ont des enfants en bas âge, contrairement aux pères (figure 14).

Enfin, la conciliation travail-famille est plus aisée pour les femmes diplômées que pour celles qui ne le sont pas. En effet, le taux d'activité des mères d'un enfant est, en France, de 77,6 % quand elles n'ont aucun diplôme ou seulement un CEP, mais de 94,4 % si elles sont diplômées du supérieur. Et la différence augmente avec le nombre d'enfants, car le taux d'activité des mères de 3 enfants ou plus est de 50,7 % quand elles n'ont aucun diplôme ou seulement un CEP, contre 79,8 % si elles sont diplômées du supérieur.

TABLEAU 7

Chances d'être active en fonction du diplôme, de la situation familiale ainsi que du nombre et de l'âge des enfants

Situation familiale et dernier diplôme obtenu	Rapport des chances d'être active par rapport à la situation de référence		
	1990	1999	2005
Un enfant de 0 à 3 ans	2,0	4,2	4,0
Un enfant de 4 à 17 ans	2,1	4,1	3,5
Deux enfants, le plus jeune ayant de 0 à 3 ans (référence)	1	1	1
Deux enfants de 4 à 17 ans	1,4	2,7	3,1
Trois enfants, dont un de 0 à 3 ans	0,2	0,4	0,3
Trois enfants de 4 à 17 ans	0,5	n.s.	n.s.
Femmes en couple (référence)	1	1	1
Mères de famille monoparentale	3,4	1,8	1,5
Au plus le BEPC (référence)	1	1	1
BEP, CAP	1,7	1,8	2,0
Baccalauréat	2,1	2,3	2,5
Bac + 2	2,9	3,2	4,2

Lecture : en 1990, les femmes vivant avec un enfant de 3 ans ou moins ont 2,0 plus de chances d'être actives plutôt qu'inactives par rapport à la référence des femmes ayant deux enfants dont l'un a 3 ans ou moins, à âge, situation familiale et diplôme donnés.

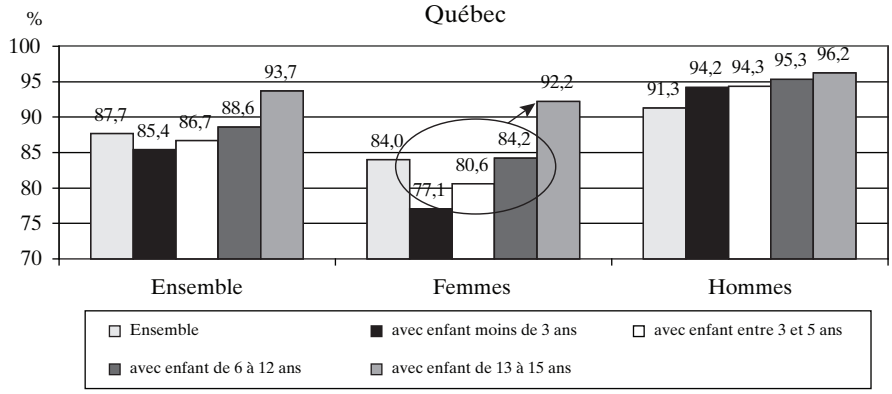
Champ : femmes vivant avec au moins un enfant de 17 ans ou moins en France métropolitaine.

Source : INSEE, échantillon démographique permanent.

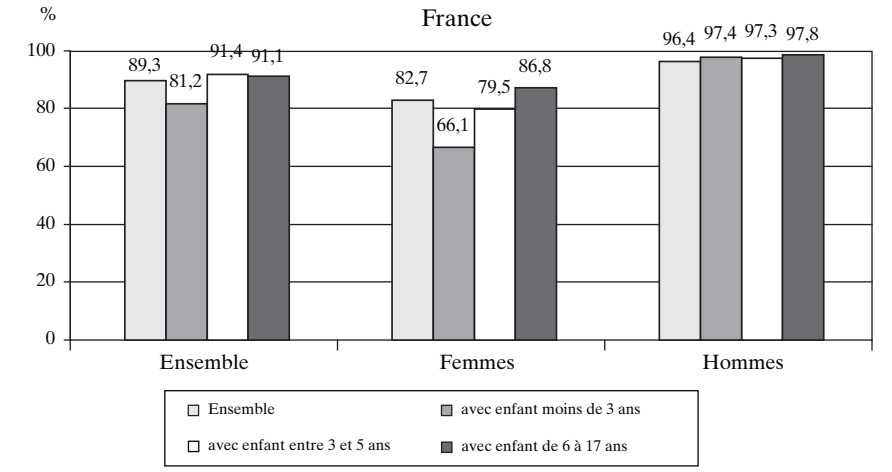
Globalement, donc, il y a eu une évolution : au cours des quinze dernières années, la conciliation travail-famille s'est améliorée en fonction du diplôme et du nombre d'enfants. Au point qu'aujourd'hui, une mère ayant 1 seul enfant très jeune (0 à 3 ans) a doublé ses chances d'être active, par rapport à celle qui en a 2 du même âge, et par rapport à la même situation en 1990. Et le fait d'avoir un diplôme élevé devient également beaucoup plus favorable pour les mères du point de vue de leur participation à l'activité professionnelle.

FIGURE 14

Taux d'activité des femmes et des hommes de 25-44 ans selon l'âge du dernier enfant, en 2007



Source : ISQ (2008c).

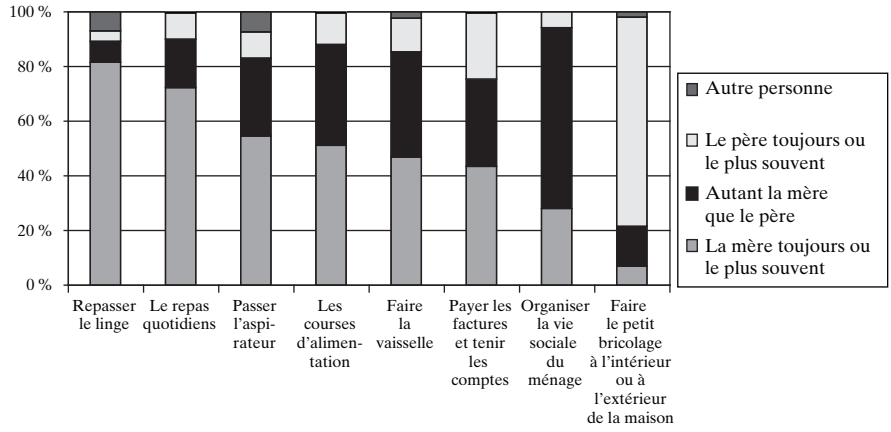


Source : INSEE, enquête Emploi 2007.

Le partage des tâches dans le couple

S'agissant du partage des tâches domestiques, en France (figure 15) comme au Québec, les femmes sont également en première ligne.

FIGURE 15
À la maison, qui se charge de quoi ?



Champ : France métropolitaine, personnes vivant en couple et ayant au moins un enfant de moins de 3 ans.
Source : INED-INSEE, enquête ERFI exploitation DREES, 2005.

Au total, les femmes cumulant, en France, travail professionnel, travail domestique et temps parental (voir Barrère-Maurisson, 2003) ont moins de temps libre que les hommes, et cela, qu'elles soient engagées professionnellement à temps partiel ou à temps complet (tableaux 8 et 9).

TABLEAU 8
Le partage des temps dans les couples à deux actifs équivalents, en %

	Homme à temps complet	Femme à temps complet	Total
Temps professionnel	53,1	46,9	100,0
Temps parental	40,6	59,4	100,0
Temps domestique	30,4	69,6	100,0
Temps personnel	59,6	40,4	100,0
Temps physiologique	53,1	46,9	100,0

Source : MATISSE – Enquête Division familiale du travail 1999 (voir Barrère-Maurisson, 2003).

TABLEAU 9

Le partage des temps dans les couples à deux actifs non équivalents, en %

	Homme à temps complet	Femme à temps partiel	Total
Temps professionnel.	61,4	38,6	100,0
Temps parental	40,0	60,0	100,0
Temps domestique	25,6	74,4	100,0
Temps personnel.	54,6	45,4	100,0
Temps physiologique	53,0	47,0	100,0

Source : MATISSE – Enquête Division familiale du travail 1999 (voir Barrère-Maurisson, 2003).

En ce qui concerne le Québec (tableaux 10 et 11), on retrouve sensiblement les mêmes répartitions de tâches que celles observées pour les Français et Françaises.

En effet, les mères consacrent toujours neuf heures de moins par semaine (44 h contre 53 h) que les pères au travail rémunéré. Elles s'occupent encore davantage que les pères des enfants (6,2 h contre 4,8 h) et consacrent plus d'heures pour les travaux ménagers (16,4 h contre 9,8 h).

En termes d'évolution, on peut noter qu'en une vingtaine d'années, les inégalités en termes de gestion du temps entre les hommes et les femmes semblent s'atténuer, mais légèrement seulement.

TABLEAU 10

Allocation des temps des mères actives, 1986-2005 (en heures/semaine)

	1986	1992	1998	2005
Travail (y compris les déplacements)	38,3	38, 1	39,4	44, 1
Éducation	0,9	1,2	0,5	0,5
Travaux ménagers	17,3	17,0	17,7	16,4
Achats et services	6,5	5,6	5,9	5,5
Soins personnels dont sommeil	72,7	71,0	69,2	70,9
Soins aux enfants	6,6	7,7	7,4	6,2
Associations	1,6	2,3	2,0	1,6
Loisirs (dont télé, activités culturelles, lecture, sport, soirées, visites)	24,0	24,9	26,0	22,8

Source : Tremblay et Genin (2008), à partir de l'Enquête sociale générale, Statistique Canada.

TABLEAU 11
Allocation des temps des pères actifs, 1986-2005 (en heures/semaine)

	1986	1992	1998	2005
Travail (y compris les déplacements)	50,8	47,9	49,1	53,2
Éducation	0,8	0,4	0,2	0,4
Travaux ménagers	9,6	10,2	10,6	9,8
Achats et services	4,8	3,9	3,9	3,4
Soins personnels dont sommeil	69,7	68,9	67,4	68,7
Soins aux enfants	4,9	5,3	6,0	4,8
Associations	1,2	2,3	1,7	1,9
Loisirs (dont télé, activités culturelles, lecture, sport, soirées, visites)	29,2	29,5	29,1	25,6

Source : Tremblay et Genin (2008), à partir de l'Enquête sociale générale, Statistique Canada.

Le temps consacré aux enfants diminue cependant puisque les parents ont moins d'enfants dont ils doivent s'occuper, du fait de la chute de la fécondité de la fin des années 1960. On notera malgré tout qu'il ne semble pas y avoir d'investissement croissant de la part des pères québécois en temps parental, contrairement à ce que l'on observe en France ces dernières années.

Enfin, le temps de loisir des mères reste moindre que celui des pères. Et dans les deux cas, le temps de loisir diminue entre 1998 et 2005.

Finalement, au Québec comme en France, les inégalités en termes de gestion du temps entre les hommes et les femmes semblent s'atténuer légèrement, mais elles perdurent. Les mères consacrent toujours moins de temps que les pères au travail rémunéré. Les temps de loisir des mères restent moindres que ceux des pères ; et dans les deux cas, le temps de loisir diminue entre 1998 et 2005. Les mères s'occupent encore davantage que les pères des enfants et consacrent plus d'heures aux travaux ménagers.

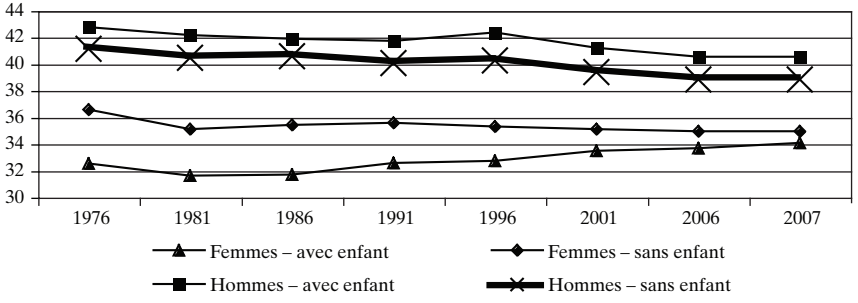
Le temps de travail

Autre moyen de réguler la conciliation entre le travail et la famille : la modulation du temps de travail des parents.

Au Québec les mères travaillent globalement moins d'heures par semaine que les autres femmes, et surtout que les pères (figure 16).

FIGURE 16

Heures habituellement travaillées chez les femmes et les hommes de 25-44 ans selon la présence d'enfant



Source : ISQ (2008c), Statistique Canada, enquête sur la population active.

Plus particulièrement en ce qui concerne les heures de travail, on constate que l'augmentation du nombre d'enfants semble se traduire par une augmentation des heures habituellement travaillées et des heures supplémentaires jusqu'à deux enfants, suivie d'une réduction au-delà (tableau 12).

TABLEAU 12

Les heures de travail hebdomadaires selon le nombre d'enfants en 2002

	Aucun	**1 enfant**	**2 enfants**	**3 et plus**
Heures habituellement travaillées	36,17	**37,36**	**37,25**	36,81
Heures supp. non rémunérées	1,32	1,51	1,74	1,40
Heures supp. rémunérées	0,51	0,66	0,91	0,75
N^{bre} de jours de travail dans la semaine	4,74	4,81	4,80	4,73
Hres hebdo. de travail à la maison	6,45	6,67	5,81	4,92

Source : Tremblay, Najem et Paquet (2007), à partir de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés*, Statistique Canada, 2002.

Le type d'horaires

Certains arrangements du temps de travail peuvent être source de difficultés supplémentaires. Les données de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE) de Statistique Canada (2002[4]) indiquent à ce titre qu'un pourcentage important de la main-d'œuvre a des horaires de travail variables et alternants, en augmentation plus forte pour les femmes ces dernières années. Or cela est

4. Les données qu'elle comprend ont été recueillies auprès de plus 6 000 entreprises et quelque 23 000 salariés de ces mêmes entreprises.

identifié comme source de difficultés de conciliation. On peut également noter que les quarts de travail rotatifs sont moins fréquents au fur et à mesure que le nombre d'enfants augmente (Tremblay, Najem Paquet, 2007).

Le travail au domicile

Le fait de travailler à la maison est parfois perçu comme une façon de concilier ses responsabilités familiales et professionnelles, quoique cela peut aussi contribuer à rendre plus floues les frontières entre le temps de travail et le temps personnel ou familial. Entre 1999 et 2002, on observe, sur ce plan, une hausse des heures de travail à la maison autant pour les Canadiens que pour les Canadiennes, les deux groupes accomplissant en moyenne hebdomadaire jusqu'à 6 heures de travail chez eux. Ce qui correspond à près d'une journée par semaine (voir l'article de Tremblay et Najem dans cet ouvrage)

Par contre, en France, force est de constater que le travail à domicile est une pratique assez peu répandue. Le télétravail, beaucoup de femmes en rêvent mais très peu le pratiquent réellement. Selon une étude de la DARES, les télétravailleurs salariés (dont 43 % de femmes) représentent un peu plus de 7 % de la population active française contre 13 % en moyenne en Europe et 25 % aux États-Unis.

En guise de conclusion, à ce stade de l'exploitation des données, on peut constater une conciliation aussi difficile dans les deux contrées.

La charge familiale (surtout des jeunes enfants, accessoirement des parents âgés) revient principalement aux femmes. Il en découle, pour elles, une activité professionnelle moindre et souvent interrompue selon l'âge et le nombre d'enfants. Les inégalités entre hommes et femmes dans la répartition de la charge domestique, parentale et familiale se traduisent par un investissement professionnel moindre pour les mères.

S'il est possible de parler de « conciliation » entre la sphère privée de la famille et la sphère publique de l'emploi, on pourrait dire qu'elle opère, en France et au Québec, par le biais de la modulation du temps de travail des femmes. Mais si, au Québec, il s'agit d'aménagements d'horaires, incluant le temps partiel, en France c'est plutôt au travers du seul recours au travail à temps partiel.

L'EFFET DES POLITIQUES DE CONCILIATION

Qu'il s'agisse de politiques privées, principalement des employeurs, ou de politiques publiques, les mesures en faveur de la conciliation travail-famille peuvent être répertoriées par leur entrée-emploi, avec des mesures visant principalement les aménagements d'horaires ou touchant à l'organisation du travail, tandis que les mesures mises en place au titre de la famille ont principalement pour objet les modes de garde. Il semblerait à ce sujet qu'un premier clivage puisse être noté : le Québec a développé les initiatives de l'État (réseau de centres de la

petite enfance et congé parental rémunéré) et certains employeurs privés ont développé un soutien aux parents, en matière d'aménagement du temps de travail ou de télétravail, alors qu'en France, la préoccupation de conciliation par les entreprises est, comme on va le voir, relativement récente, voire limitée. Les politiques publiques, *a contrario*, y paraissent représenter un moyen privilégié pour développer différentes mesures en matière de conciliation, essentiellement à partir de la famille, préoccupation nationale économique et sociale comme l'on sait.

La position des employeurs

En France, la Conférence de la Famille qui s'est tenue en 2003 a recommandé l'ouverture du secteur de la petite enfance à d'autres intervenants que l'État, dont les entreprises, et a développé à cette intention un certain nombre de mesures pour les encourager. Ainsi, depuis 2004, des mesures incitatives, dont le « crédit d'impôt familles[5] », visent à encourager par des aides financières les entreprises susceptibles de proposer à leurs salariés des places en crèche, soit dans leur propre entreprise, soit dans des crèches interentreprises ou municipales, voire associatives. Un « contrat enfance-entreprise » permet de faciliter le financement de l'instauration de ces places en crèche.

L'enquête Familles et employeurs de l'INED de 2005 donne des résultats sur le sujet (voir Lefèvre, Pailhé et Solaz, 2008). On en présente ici les principaux résultats relatifs à la conciliation travail-famille.

Au plan des politiques de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle initiées par les entreprises en France, la question de la conciliation apparaît désormais plus visible ; 77 % d'entre elles, pensent en effet qu'elle fait partie de leurs préoccupations. Du reste, à ce titre, les entreprises manifestent une bonne connaissance des situations familiales, puisque les principales caractéristiques familiales de leurs salariés leur sont connues. Par exemple, le nombre d'enfants des salariés est une donnée bien renseignée : 79 % le connaissent pour tous leurs salariés, 17 % pour certains. La situation conjugale également (respectivement 72 % et 23 %). Et 60 % des employeurs souhaitent connaître la situation familiale de leurs futurs salariés au moment de leur recrutement.

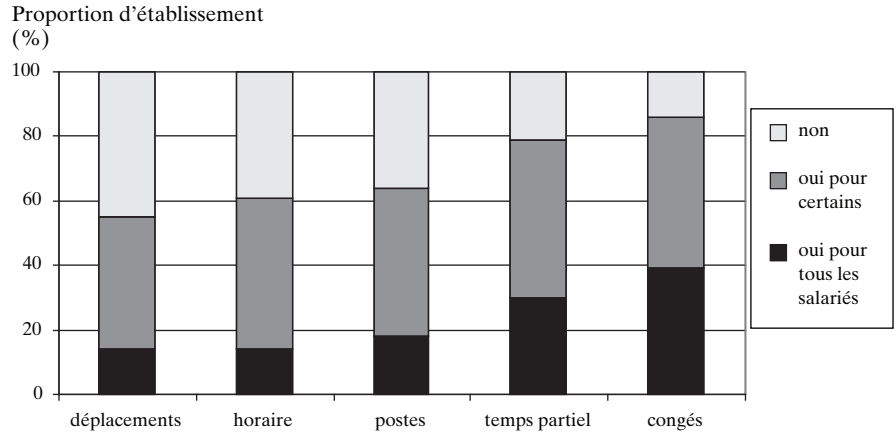
En règle générale, les mesures offertes par les employeurs pour rendre plus souple l'articulation travail-famille sont multiples et visent soit à assouplir les horaires de travail, soit à fournir des prestations financières ou en nature. Les établissements les plus offreurs sont d'ailleurs les établissements les plus féminisés et les établissements les plus structurés, stables, à faible *turn-over* qui cherchent à retenir la main-d'œuvre.

5. Qui permet aux entreprises qui engagent des dépenses afin de faciliter la conciliation pour leurs salariés d'en déduire une part de leurs impôts.

La prise en compte de la vie familiale des salariés

Les éléments les mieux pris en compte par les entreprises sont d'abord *les congés et le travail à temps partiel*, plus que les horaires et surtout les déplacements.

FIGURE 17
Prise en compte de la vie familiale par les employeurs



Source : INED, enquête Familles et employeurs, 2005.

Les crèches d'entreprise

Beaucoup en parlent, mais en réalité peu les mettent en œuvre[6] : certains l'envisagent mais seulement 2 % des établissements interrogés (de 20 salariés ou plus) proposent des places en crèche, ce qui ne représente qu'un salarié sur quinze. De fait, 5 000 places ont été ouvertes dans des crèches d'entreprise depuis 2004, avec l'aide financière de l'État. En outre l'ouverture de telles crèches apparaît comme une des mesures les plus citées par les employeurs pour aider les salariés à concilier vie professionnelle et vie familiale, juste après la mise en place d'horaires flexibles et de postes à temps partiel (29 %)[7].

6. Dernièrement, la Générale de Santé a annoncé l'ouverture avant 2010 de 12 crèches internes, pour attirer et retenir les personnels soignants (dont 80 % de femmes) : « Dans nos baromètres d'opinion, la création de crèches arrive en tête des facteurs de fidélisation » note le DRH (voir *Liaisons sociales magazine*, juin 2008).

7. Aux fins de comparaison sur les services de garde à la petite enfance au Québec, voir les articles de Robitaille et Bélanger, ainsi qu'Allaire, dans le présent ouvrage.

Les autres aides en nature

Si on met à part l'existence d'une salle de détente, les aides en nature les plus fréquemment proposées par les entreprises sont l'accès à une cantine (plus de 40 % des entreprises et 60 % des salariés), suivi de l'accès à des logements ou à des colonies de vacances (tableau 13).

TABLEAU 13
Les aides en nature les plus fréquemment utilisées

	% d'établissements proposant cette mesure	% de salariés potentiellement concernés
Crèche ou places en crèche	2	7
Garderie, centre aéré	2	5
Services domestiques (blanchisserie…)	3	6
Service mutualistes	25	33
Accès à des logements	27	39
Accès à des colonies de vacances	28	43
Cantine/subvention restaurant d'entreprise	41	60
Salle de détente	59	64

Source : INED, enquête Familles et employeurs, 2005.

Les aides financières

Les aides les plus fréquentes concernent directement la famille : complément versé pour maternité/paternité, primes de naissance, ainsi que chèques-vacances. L'allocation de rentrée scolaire est également une aide assez souvent accordée et, à un degré moindre, celle pour enfant malade (qui est plus fréquente dans le secteur privé).

Souplesse et arrangements horaires

Quant aux arrangements liés aux horaires scolaires ou de crèche, c'est une pratique relativement peu répandue qui est plus l'apanage du secteur public nationalisé, essentiellement dans la fonction hospitalière (ce qui se comprend du fait des horaires de travail souvent décalés).

Le volet « familles » de l'enquête de l'INED fait apparaître le point de vue des salariés. À ce titre, il semble que le recours au temps partiel est essentiellement féminin, et que l'octroi d'arrangements d'horaires liés aux enfants est

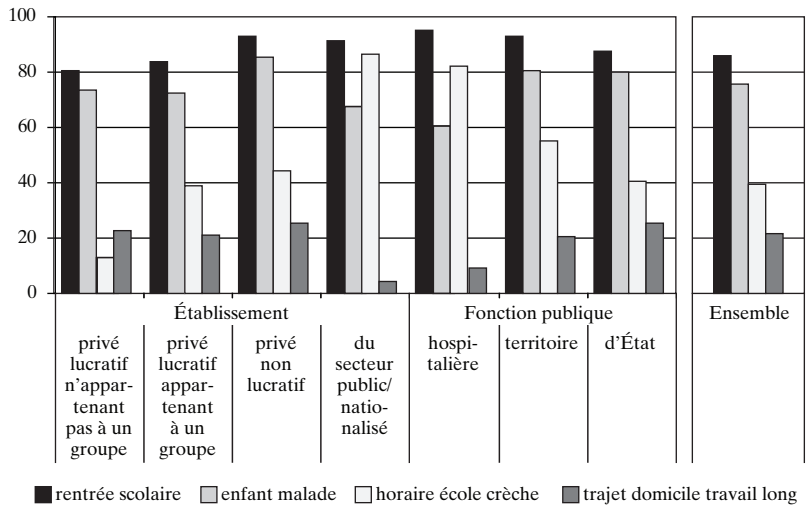
moins bien toléré par les employeurs pour les pères que pour les mères, et pour les cadres que pour les employés, alors même que les salariés sont demandeurs d'« horaires à la carte » (Boyer et Nicolas, 2008).

TABLEAU 14
Les aides les plus fréquentes

	% d'établissements proposant cette mesure	% de salariés potentiel concernés
Frais de garde	18	29
Études des enfants	21	31
Chèques restaurant	26	25
Primes de mariage	34	43
Chèques vacances	37	51
Primes de naissance	55	66
Complément congé maternité/paternité	64	72
Financement d'une mutuelle	65*	60

Source : INED, enquête Familles et employeurs, 2005.

FIGURE 18
Possibilités d'aménagements d'horaires



Sources : C. Lefebvre, A. Paillé et A. Solaz, *Populations et Sociétés*, n° 440, INED, décembre 2007 ; *Enquête Familles et Employeurs*, INED, 2005.

En résumé, en France :

- Les politiques de conciliation sont plus développées dans les établissements publics.
- Les grands établissements et ceux qui sont les plus féminisés offrent plus de prestations mais moins de souplesse.
- Il n'y a pas vraiment de rôle des représentants de salariés.
- Les mesures ne répondent pas toujours au désir de compenser des conditions de travail particulières.
- Les différentes dimensions de la conciliation se combinent parfois.

La position des salariés

Dans le cadre de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE) de Statistique Canada, les salariés canadiens ont été interrogés sur leurs désirs en matière d'aménagements du temps et du lieu de travail pouvant faciliter la conciliation travail-famille.

TABLEAU 15

Les mesures d'aménagement du temps de travail, selon le sexe, au Canada, 1999-2002

	Femmes 1999	**Hommes 1999**	**Femmes 2002**	**Hommes 2002**
Travail à la maison	24,66	28,97	24,49	26,70
Raisons du travail à la maison :				
Exigences du travail	66,80	64,65	65,31	62,29
Obligations familiales*	6,08	2,28	4,71	6,75
Autres raisons**	27,12	33,07	29,97	30,95
Semaine comprimée	6,08	12,88	5,25	7,93
Semaine de travail réduite	15,98	10,35	10,33	4,90
Horaire variable (en % des personnes n'ayant pas des horaires réguliers, soit tous les mêmes jours et mêmes heures chaque semaine)	36,03	43,51	37,94	37,62

* Le motif « Obligations familiales » regroupe les soins assurés aux enfants ou à d'autres membres de la famille, ainsi que d'autres obligations personnelles ou familiales.

** Les « autres raisons » regroupent le fait de rechercher de meilleures conditions de travail, de vouloir gagner du temps et de vouloir économiser de l'argent.

Source : Tremblay, Najem et Paquet (2007), à partir des données de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés*, de Statistique Canada.

Le travail à domicile lié à un souci de conciliation est plus fréquemment cité chez les personnes ayant un ou deux enfants, le pourcentage d'hommes ayant évoqué ce motif s'étant même accru de 1999 à 2002 (Tremblay et Najem, dans cet ouvrage). Les exigences du travail demeurent au premier rang quel que soit le nombre d'enfants, mais la conciliation emploi-famille est un motif avancé par près de 15 % des personnes ayant un enfant, et par 8,5 % des personnes ayant deux enfants.

Le recours à la semaine de travail réduite, concernant en 2002 deux fois plus de femmes que d'hommes, augmente en fonction du nombre d'enfants.

Pour ce qui est de l'horaire variable (soit la possibilité de faire varier ses heures d'arrivée et de départ), il augmente légèrement avec le nombre d'enfants.

Le tableau 16 montre que la fréquence du télétravail est liée positivement au nombre d'enfants. On constate également un lien entre le fait de travailler à domicile et le nombre d'enfants, un élément intéressant à noter, même si les obligations familiales ne sont pas la principale raison pour travailler à domicile (Tremblay, Najem et Paquet, 2007).

TABLEAU 16

Les mesures d'aménagement du temps de travail, selon le nombre d'enfants en 2002

	Aucun	**1 enfant**	**2 enfants**	**3 et plus**
Travail à la maison	21,72	26,20	30,61	33,64
dont télétravail	35,15	31,43	31,47	44,35
Raisons du travail à la maison : Exigences du travail	63,34	53,34	67,50	71,62
Obligations familiales*	0,71	14,93	8,48	4,70
Autres raisons**	35,94	31,74	24,01	23,67
Semaine comprimée	6,21	6,31	7,94	5,71
Semaine de travail réduite	8,18	5,29	7,90	8,23
Horaire variable	38,23	35,81	37,45	39,82

Source : Tremblay, Paquet et Najem (2007), à partir des données de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés*, de Statistique Canada.

Les mesures de conciliation axées sur la garde des enfants

Plus du quart des travailleurs canadiens déclarent que leurs employeurs offrent un service à cet égard en 2002. Mais au Québec particulièrement, et plus qu'ailleurs au Canada, le système des Centres de la petite enfance est bien développé et les garderies de voisinage assez nombreuses. D'ailleurs, en 2005,

l'État a mis en place une nouvelle mesure autorisant l'accès aux services de garde à contribution réduite (7 $ par jour en 2005, soit un peu plus de 4 €), qui remporte un vif succès.

Les aides à la famille offertes par les établissements

Toujours au Québec, il y a eu progression du pourcentage d'entreprises offrant ce type d'aide puisqu'en 1999, ce n'était qu'environ une personne sur cinq qui déclarait que son employeur offrait ce genre de service (soit garderie, soit informations sur les services à proximité, car la question est assez large). Il est aussi intéressant de noter qu'entre 1999 et 2002, la progression a été manifeste autant pour les hommes que pour les femmes. Mais si, en 1999, les hommes faisaient davantage appel que les femmes au service d'aide pour la garde d'enfants, la situation s'est inversée en 2002 puisque l'on constate que près de 9 % de femmes font appel à ce genre de service contre 6 % environ des hommes. Quant au service d'aide pour les aînés (parents âgés), il semble moitié moins répandu[8].

TABLEAU 17
Les autres mesures de conciliation, selon le nombre d'enfants

2002	Aucun	1 enfant	2 enfants	3 enfants ou plus
Existence d'aide pour la garde d'enfants	33,12	26,62	18,50	28,77
Existence de services de soins aux aînés	15,26	12,76	9,35	9,93

Source : Tremblay, Paquet, Najem (2007), à partir des données de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés*, de Statistique Canada.

Les politiques publiques d'aide à la conciliation en France

On se réfère aux politiques familiales et aux politiques d'emploi, qu'elles aient publiquement été promulguées au titre de la conciliation ou non.

La Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), a été mise en place en France en 2004. Elle permet d'aider les familles pour la garde de leur(s) enfant(s) et se répartit actuellement comme suit :

- aide pour la garde par une assistante maternelle : 679 000 bénéficiaires ;
- aide pour l'accueil à domicile : 56 700 bénéficiaires ;

8. Voir les tableaux 5a et 5b dans l'article de Tremblay et Najem, dans le présent ouvrage.

- aide pour l'interruption totale ou partielle de l'activité : 587 600 bénéficiaires, quasi exclusivement des femmes, qui remplace l'allocation parentale d'éducation (APE) mais avec des critères d'attribution différents (voir Nicolas, 2008).

À ce propos, le gouvernement veut créer 350 000 places d'accueil d'ici 2012, dans le cadre de la réflexion entreprise par Michèle Tabarot pour le gouvernement sur le « droit opposable à la garde d'enfant ». Ainsi, en 2012, chaque famille devrait pouvoir disposer d'une solution pour faire garder ses jeunes enfants, sinon elle sera en mesure de se retourner vers la justice et d'exercer un « droit opposable à la garde d'enfant ». En théorie cette mesure devrait permettre une meilleure conciliation pour les femmes, mais la CNAF estime déjà qu'il manquerait 400 000 places pour les très jeunes enfants, d'où le recours possible aux assistantes maternelles dont il faudrait là aussi presque doubler le nombre. Cela est motivé par les faits : 70 % des enfants étant gardés essentiellement par leur mère, la pénurie de modes de garde les pousse à s'arrêter de travailler lorsqu'elles ont 2 ou 3 enfants, ce que confirme une étude du CEPREMAP datant de mai 2008.

Quant au développement du travail à temps partiel, on peut d'abord se poser la question de savoir s'il est un bon moyen pour concilier vie professionnelle et vie familiale. On observe quand même que la pratique du travail à temps partiel est essentiellement féminine et qu'elle croît avec le nombre d'enfants. Ainsi le pourcentage de femmes en couple travaillant à temps partiel est de 26,5 % avec un enfant, contre 38,4 % avec 2 enfants, et 47,0 % avec 3 enfants ou plus. C'est une pratique d'autant plus fréquente que les enfants ont plus de 3 ans.

Quant aux mères de familles monoparentales (20 % des familles), constituées à 85 % d'une mère et de ses enfants, on notera qu'elles sont plus actives que les mères en couple. Mais elles sont moins souvent en emploi, car plus souvent chômeuses. Et quand elles ont un emploi, elles sont moins souvent à temps partiel.

CONCLUSION : REMARQUES FINALES SUR LA SITUATION COMPARÉE DE LA FRANCE ET DU QUÉBEC EN MATIÈRE DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Entre les deux contrées, il existe un contexte sociodémographique de long terme assez différent, mais des évolutions récentes comparables. En effet, malgré une chute brutale de la fécondité québécoise durant les années 1960, on peut noter une reprise de cet indicateur au cours des dernières années, à un niveau cependant inférieur à celui de la France.

L'élévation des taux d'activité féminins a été régulière des deux côtés de l'Atlantique et aujourd'hui la situation est relativement comparable dans les deux contrées, avec des taux de même niveau.

Le travail à temps partiel féminin est moins développé au Québec qu'en France, mais il présente sensiblement les mêmes caractéristiques en fonction du nombre d'enfants dans chacun des deux pays.

Quant à l'effet du nombre et de l'âge des enfants sur l'activité des mères, il est encore important, mais tend à se réduire. Cependant, l'effet de la mesure APE a contribué à accélérer le retrait d'activité des mères françaises de deux (et trois) enfants, tandis que les mères québécoises de trois enfants sont aujourd'hui plus actives que les françaises.

La conciliation travail-famille est tout aussi problématique dans les deux contrées, les femmes ayant partout la charge principale des tâches domestiques et parentales.

La France se distingue par des politiques publiques de conciliation visant principalement l'aide à la *garde des jeunes enfants*, et des politiques privées plutôt développées dans le secteur public ou dans les grands établissements ainsi que, dans une moindre mesure, par une aide au développement du travail à temps partiel. Le gouvernement a décidé de mener une politique active en matière de développement des services de garde, car la France n'est à ce titre pas encore totalement dotée ; elle met en place l'idée d'un « droit opposable à la garde » pour chaque enfant. Elle incite par ailleurs les entreprises à créer des crèches. Mais l'initiative privée a une place encore secondaire. La logique démographique s'appuyant sur une politique familiale traditionnellement centrée autour de la question de la garde des enfants, se traduit bien dans un modèle français de conciliation axée prioritairement sur la sphère de la famille, accessoirement sur celle de l'emploi. L'extension des mesures vers la prise en charge de la parentalité en entreprise (voir la Charte de la parentalité en entreprise, présentée dans cetouvrage) peut être un pas vers un modèle intégrant désormais un nouvel acteur de la politique familiale et de la conciliation : les entreprises[9], et intégrant par là même la sphère de l'emploi.

Le Québec, lui, manifeste des politiques de conciliation fortement axées sur l'aménagement du temps de travail, et plus récemment sur l'offre en matière de garde des jeunes enfants. Il existe en effet des mesures au Québec en faveur du développement des services de garde (avec une participation gouvernementale), les initiatives des différents acteurs, collectivités et entreprises notamment, ayant depuis longtemps impulsé des actions en la matière et évoluant vers une approche relativement intégrée.

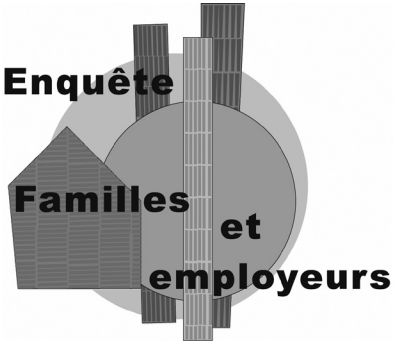
9. Voir CNAF (2007a), en particulier « L'employeur : un nouvel acteur des politiques d'accueil du jeune enfant », de L. Ortalda.

À ce titre, on peut penser que le Québec développe un modèle de conciliation à mi-chemin entre celui d'un régime social-démocrate à la française, et celui d'un régime libéral à l'américaine[10], par l'intégration des différents acteurs et désormais plus qu'auparavant des différents enjeux (emploi et famille).

En conclusion, les données utilisées ici permettent de dresser une sorte de cartographie de la conciliation travail-famille comparative entre la France et le Québec. Elle a permis de mettre en lumière les proximités entre les deux contrées, également les différences. Dans ce contexte, on pourra mieux comprendre comment peuvent influer les structures, voire les politiques, de part et d'autre, en matière de famille comme d'emploi (partie 2 de cet ouvrage), mais également comment les acteurs peuvent se situer, quelle place ils peuvent avoir et comment leur action peut s'intégrer dans le fonctionnement de chaque société (partie 3 de cet ouvrage).

10. Voir CNAF (2007b), en particulier « Conciliation famille/emploi au Québec », de N. Saint-Amour, et « Pour que l'enfant soit au cœur des politiques de conciliation », de D. Boyer.

Annexe 1
L'ENQUÊTE FAMILLES ET EMPLOYEURS DE L'INED



Politiques de conciliation
vie familiale –
vie professionnelle
des établissements
en France

1. L'enjeu de la conciliation vie familiale – vie professionnelle
   - La question de la conciliation vie familiale-vie professionnelle apparaît plus visible dans les entreprises, en raison notamment :
     – de la féminisation de la main-d'œuvre,
     – des profondes transformations de l'organisation du travail.
   - C'est une question traitée habituellement sous le seul angle des politiques publiques.
   - Les entreprises sont néanmoins un acteur majeur : 77 % pensent que la conciliation fait partie de leurs préoccupations.
   - Or il y a peu d'informations quantitatives sur la prise en compte des responsabilités familiales des salariés sur leur lieu de travail.
2. Trois questions essentielles
   - Quelles mesures sont offertes par les employeurs pour rendre plus souple l'articulation vie familiale – vie professionnelle ?
     – mesures visant à assouplir les horaires,
     – prestations en nature,
     – prestations financières.
   - Les différentes dimensions de l'offre de conciliation se cumulent-elles ?
   - Quels sont les établissements les plus offreurs ?
     – les établissements les plus féminisés ?
     – les établissements les plus structurés, stables, à faible *turn-over* qui cherchent à retenir la main-d'œuvre ? À contraintes organisationnelles fortes ?

3. Le volet employeurs de l'enquête Familles et employeurs
   - Il a été réalisé par le service enquêtes de l'INED en 2005.
   - Champ : établissements d'au moins 20 salariés dont un salarié a répondu au volet ménage de l'enquête.
   - 2 673 établissements ont répondu à l'enquête, soit 63 % des établissements contactés.
   - 2 modes de collecte : enquête postale ou Internet.
   - La personne ayant répondu : le DRH ou le directeur.
4. Thèmes abordés dans le questionnaire
   - organisation du travail (horaires…),
   - gestion du personnel (temps partiel, congés, prise en compte de la vie familiale),
   - environnement du travail (avantages en nature offerts, prestations, …),
   - caractéristiques de l'établissement (activité, autonomie de décision, changements organisationnels, …),
   - structure des effectifs (par niveau hiérarchique, sexe, type de contrat, …),
   - informations générales sur l'entreprise (effectifs, activité, politique de mobilité, chiffre d'affaires,
   - opinion de l'enquêté sur la politique de conciliation.

Annexe 2
L'ENQUÊTE ERFI DE L'INED ET DE L'INSEE

Présentation de l'enquête ERFI
(Étude des relations familiales et intergénérationnelles)

http://www-erfi.ined.fr

- À l'initiative de la *Population Activities Unit* de la Commission économique des Nations unies pour l'Europe.
- Objectif général : mieux comprendre les évolutions démographiques récentes en Europe (basse fécondité, fragilité conjugale, recul du mariage, aide aux personnes âgées, conciliation, etc.).
- Volet français de l'enquête internationale *Generations and Gender Survey*.

Contexte et objectifs

- Objectif n° 1 : questionnaire commun aux différents pays
  - afin de comparer les comportements ;
  - en tenant compte du contexte historique, politique, etc. : constitution d'une base de données contextuelles.
- Objectif n° 2 : « genre et générations »
  - interroger 10 000 hommes et femmes ;
  - de 18 à 79 ans.
- Objectif n° 3 : interroger les mêmes personnes 3 fois (6 ans)
  - éviter le phénomène de rationalisation *a posteriori* ;
  - étudier le « devenir » des intentions.

Exemple : on pourra ainsi décrire ce qui s'est passé dans la vie des personnes depuis la première vague (évolution conjugale, changement de situation professionnelle, etc.) et en évaluer l'effet sur le devenir des intentions déclarées à la première vague.

- Avancée du projet : différents pays participants dont l'Allemagne, la Belgique, la France, les Pays-Bas, la Hongrie, la Lituanie, la Géorgie, la Pologne, la République tchèque, la Russie, etc.
- Actuellement, seconde vague dans la plupart des pays. Une troisième vague est prévue (trois ans entre chacune).
- Les acteurs institutionnels en France :
  – l'Institut national d'études démographiques (INED)
  – l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE).

L'enquête en France

Champ de l'enquête (2005) :
- 10 079 personnes interrogées,
- des femmes et des hommes,
- âgés de 18 à 79 ans,
- en ménage ordinaire,
- en France métropolitaine.

Spécificités de la vague 2

Champ de l'enquête (2008) :
- mêmes répondants qu'en 2005,
- donc âgés de 21 à 82 ans en 2008,
- ayant accepté d'être réinterrogés (89 %),
- non « perdus de vue » (perte de contact, décès, refus, déménagement hors de France métropolitaine),
- sans « complément » d'échantillon.

Les différents modules du questionnaire

1. Ménage, logement.
2. Enfants, beaux-enfants, partage des tâches, garde.
3. Conjoint, vie conjugale.
4. Organisation domestique, décisions, désaccords.
5. Parents et relations avec les parents, fratrie.
6. Fécondité, contraception, difficultés, intentions.
7. Santé perçue et bien-être.
8. Calendrier rétrospectif d'activité / formation (2e vague).
10. Activité et revenu du conjoint.
11. Biens du ménage, revenu global et difficultés.
12. Valeurs et opinions.

BIBLIOGRAPHIE

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2000). « Societal comparison and social change of the family division of labour », dans M. Maurice et A. Sorge (dir.), *Embedding Organizations. Societal analysis of Actors, Organizations and Socio-Economic Context*, Amsterdam et Philadelphie, Benjamins, p. 357-372, <halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00079813>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2003). *Travail, famille : le nouveau contrat,* Paris, Gallimard, collection « Folio actuel – Le Monde », 210 p., <matisse.univ-paris1.fr/travail-famille> et <halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00010450>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2004). « Masculin/féminin : vers un nouveau partage des rôles ? », *Cahiers français,* vol. 322, p. 22-28, <halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00115868>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2006). *Les femmes françaises créent l'exception*, 8 mars, <halshs.ccsd.cnrs.fr/halshs-00009702>.

BARRÈRE-MAURISSON M.-A. (2008). « *Conciliation travail-famille : état des lieux et pratiques des acteurs « intermédiaires ». Comparaison France-Québec », Comparaison descriptive.* Rapport de recherche à 7 mois remis à la Caisse nationale d'allocations familiales, Centre d'économie de la Sorbonne, 13 octobre, 50 p. <halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00337398/fr/>.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. et D.-G. TREMBLAY (2009). « La gouvernance de la conciliation travail-famille : une nouvelle approche à partir des acteurs », dans M.-A. Barrère-Maurisson et D.-G. Tremblay (dir.), *Concilier travail et famille : le rôle des acteurs. France-Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

BEAUMEL, C., L. RICHET-MASTAIN et M. VATAN (2007). *La situation démographique en 2005, Mouvement de la population*, INSEE Résultats, nº 66.

BOYER, D. et M. NICOLAS (2008). « La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ? », *Recherches et prévisions,* nº 92, juin, p. 33-46, dans *Conciliation travail-famille : du côté des entreprises, Recherches et prévisions*.

CETTE G., D. MÉDA, A. SYLVAIN et D.-G. TREMBLAY (2007). « Activité d'emploi et difficultés de conciliation emploi-famille : une comparaison fine des taux d'activité en France et au Canada*, Loisir et société/Leisure and Society,* vol. 29, nº 1, p. 117-154.

CHARDON, O. et F. DAGUET (2008). « Enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007 – L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants », *INSEE Première*, nº 1171, janvier.

CNAF (2007a). *Les acteurs de la politique familiale*, Informations sociales, CNAF, 139 p.

CNAF (2007b). *Politiques familiales et sociales au Québec*, Informations sociales, CNAF, 143 p.

DAGUET, F. (2007). « Seul un tiers des ménages compte plus de deux personnes », *INSEE Première*, nº 1153, juillet.

EYDOUX, A., B. GOMEL et M.-T. LETABLIER (2008). « Activités sociales et aménagements temporels. L'action des entreprises en faveur de la conciliation travail – vie familiale de leurs salariés », dans CNAF*, Conciliation travail-famille : du côté des entreprises*, *Recherches et prévisions,* nº 92, juin, p. 9-20.

INSEE (2008a). *La situation démographique en 2006*, INSEE Références, nº 84.

INSEE (2008b). *France, portrait social*, INSEE Références, 276 p.

INSEE (2008c). *Femmes et Hommes – Regards sur la parité*, INSEE Références, 238 p.

ISQ – INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2008a). *État du marché du travail au Québec : le point en 2007*, Québec, Institut de la statistique du Québec.

ISQ – INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2008b). *Taux d'activité des femmes selon certains groupes d'âge, moyennes annuelles, Québec, Ontario, Canada, 1976 à 2007*, Québec, Institut de la statistique du Québec.

ISQ – INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2008c). Présentation au colloque Conciliation travail-famille : état des lieux et pratiques des acteurs « intermédiaires ». Comparaison France-Québec, Montréal, 30 septembre.

LEFÈVRE, C., A. PAILHÉ et A. SOLAZ (2007). « Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ? », *Population et sociétés,* nº 440, juin.

LEFÈVRE, C., A. PAILHÉ et A. SOLAZ (2008). « Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale ? », dans CNAF, *Conciliation travail-famille : du côté des entreprises, Recherches et prévisions*, nº 92, juin, p. 21-32

MAURIN, E. et D. ROY (2008). *L'effet de l'obtention d'une place en crèche sur le retour à l'emploi des mères et leur perception du développement de leurs enfants*, Paris, CEPREMAP, mai, 26 p., <www.cepremap.ens.fr/depot/docweb/docweb0807.pdf>.

NICOLAS, M. (2008). « Interrompre son activité professionnelle : deux compléments de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant », *l'e-ssentiel*, vol. 79, novembre.

OLLIER-MALATERRE, A. (2008). « Comment les employeurs appréhendent-ils la vie hors travail de leurs salariés ? », dans CNAF, *Conciliation travail-famille : du côté des entreprises, Recherches et prévisions,* nº 92, juin, p.47-60.

PRIOUX, F. (2005, 2006 et 2007). « L'évolution démographique récente en France », *Population*, vol. 60, nº 4 (p. 443-487), vol. 61, nº 4 (p. 393-418) et vol. 62, nº 3 (p. 489-531).

ROY, F. (2006). *D'une mère à l'autre : l'évolution de la population active féminine au Canada*, Ottawa, Statistique Canada.

TREMBLAY, D.-G. (2005). « Articulation emploi-famille : les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail,* <www.remest.ca/documents/REMESTTremblayvol1no105.pdf>.

TREMBLAY, D.-G. et É. GENIN (2008). *Temps professionnel et temps personnel des hommes et des femmes : une comparaison France – Québec,* Montréal, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir, 33 p. Note de recherche.

TREMBLAY, D.-G., E. NAJEM et R. PAQUET (2006). *Articulation emploi-famille et temps de travail : de quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils ?*, Montréal, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir, nº 2006-02, <www.teluq.uquebec.ca/chaireecosavoir>. Note de recherche.

Articulation entre les vies professionnelle et familiale

Une analyse des écarts de taux d'activité entre la France et le Canada

Gilbert Cette[1]*, Dominique Méda*[2]*, Arnaud Sylvain*[3] *et Diane-Gabrielle Tremblay*[4]

Les objectifs souvent affichés par les décideurs publics de maintien et d'accroissement des taux d'activité des femmes et des seniors (Guillemard, 2007) amènent à s'intéresser aux difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. En effet, ces difficultés amènent de nombreuses personnes, essentiellement des femmes compte tenu de la division très sexuée des tâches domestiques et familiales, durant certaines périodes de leur vie et certains âges des enfants, à renoncer à un fort investissement professionnel ou encore à avoir des enfants[5]. Dans certains pays industrialisés, par exemple l'Espagne, la Grèce et l'Italie, cette difficulté de conciliation contribue peut-être à expliquer à la fois de faibles taux de fécondité et de faibles taux d'activité des femmes (voir le tableau 1)[6]. Par contre, d'autres pays, par exemple les États-Unis, la Finlande et la Suède associent à la fois de forts taux de fécondité et de forts taux d'activité des femmes. Par rapport à ces deux groupes de pays, la France se situe dans une situation intermédiaire : si elle bénéficie d'un taux de fécondité relativement élevé (1,89 en 2003), et notamment plus élevé que d'autres pays comme l'Allemagne (1,34) et le Canada (1,52), le taux d'activité des femmes y est plus faible que dans ces deux pays, et surtout qu'au Canada (63,6 % en

1. Professeur d'économie associé à l'Université de la Méditerranée (CEDERS).
2. Centre d'études de l'emploi.
3. Université de la Méditerranée (CEDERS).
4. Professeure d'économie et gestion, Télé-université, Université du Québec à Montréal.
5. À ce sujet, voir, concernant la France, Cette, Dromel et Méda (2005a, b). Voir aussi, par exemple, Adsera (2005). Concernant le Canada, voir Tremblay (2004a et 2005)
6. Cette situation a été évoquée dans de nombreux travaux, par exemple OCDE (2002, 2003, 2004) ou Adsera (2005).

2003 en France contre 73 % au Canada ; voir le tableau 1). La question se pose donc de savoir si cela reflète ou non des difficultés de conciliation et, de fait, nombre de travaux de recherche se sont intéressés aux questions d'articulation entre l'activité et la fertilité (par exemple Weller, 1977, Brewster et Rindfuss, 2000, Adsera, 2005).

Du point de vue économique, un « double dividende » pourrait être attendu de politiques améliorant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : la hausse du taux d'activité des femmes contribuerait à élever le niveau potentiel du PIB et l'augmentation de la fécondité accélèrerait à long terme la croissance potentielle. Par l'augmentation du PIB par habitant qu'ils représentent, ces deux effets élèveraient le niveau de vie économique de la population. De plus, dans le contexte européen, la majorité des pays doivent tenter d'améliorer l'activité féminine et l'activité des cohortes plus âgées afin d'atteindre les objectifs fixés lors de la conférence européenne de Lisbonne en 2000. L'analyse des statistiques est ainsi la base d'une interrogation plus large. Les institutions et les politiques ont un rôle à jouer en ce domaine, comme cela a été montré dans de nombreux autres travaux (par exemple, Anxo *et al.*, 2007, ou encore Gazier, 2003).

La présente analyse vise à fournir une comparaison empirique aussi approfondie que possible entre deux pays, la France et le Canada, étant donné qu'il est impossible d'obtenir des données comparables pour le Québec, afin de voir si les écarts constatés de taux d'emploi et d'activité y témoignent ou non de difficultés particulières de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les données fournies par l'OCDE (2005a) sur les forces de travail nous indiquent que le taux d'activité des femmes est nettement plus élevé au Canada qu'en France (tableaux 1 et 2). Cet écart est particulièrement marqué pour les populations en âge de travailler les plus jeunes (ici de 15 à 24 ans) et les plus âgées (55 à 64 ans). Concernant les jeunes, l'écart est nettement plus important pour les femmes que pour les hommes et, pour les âges intermédiaires (25 à 54 ans), il est de signe opposé pour les femmes (le taux d'activité est plus élevé au Canada) et pour les hommes (le taux d'activité est plus élevé en France). Ces écarts ont été creusés par l'augmentation du taux d'activité des femmes au Canada durant la décennie 1990, cette augmentation étant souvent attribuée au déploiement de politiques favorables à d'aides à la garde des enfants (voir Tsounta, 2006, et OCDE, 2005b). L'analyse est réalisée en mobilisant les fichiers individuels des réponses à l'enquête sur la force de travail réalisée en France et au Canada en 2003, dernière année pour laquelle nous disposions de données comparables, et on verra qu'il faut malgré tout un travail sur les statistiques et les catégories pour faire l'analyse. Malheureusement, comme nous l'indiquions, cette comparaison serait plus difficile à faire terme à terme pour le Québec et la France, mais l'essentiel des indicateurs Québec-Canada sont assez comparables, de sorte que cela fournit une bonne approximation. Par ailleurs, un article de l'ISQ fournit des données relativement comparables pour le Québec, ce qui permet de compléter l'analyse. Le contenu des données utilisées est détaillé dans l'encadré.

Les données

L'Enquête Emploi de l'INSEE et l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada ont ici été mobilisées pour calculer des taux d'activité et de chômage selon différentes variables et pour différentes populations. Les bases utilisées se rapportent à l'année 2003.

Pour la France, la base utilisée provient du rapprochement de quatre fichiers trimestriels de l'Enquête Emploi. Elle couvre l'ensemble de l'année 2003. Elle comprend 88 353 individus entre 15 et 64 ans (45 155 femmes ; 43 198 hommes).

Pour le Canada, la base correspond à l'Enquête sur la population active du mois de janvier 2003. Elle comprend 85 427 individus entre 15 et 64 ans (43 325 femmes ; 42 102 hommes). En l'absence d'identifiant individuel dans les donnes disponibles, les enquêtes mensuelles n'ont pu être fusionnées.

Les taux d'activité et les taux de chômage sont calculés à partir d'une variable synthétique déjà présente dans les données mobilisées. Il s'agit de la variable ACT (« Activité au sens du BIT ») à trois modalités de l'Enquête Emploi et de la variable LFSSTAT (« Situation vis-à-vis de l'activité ») de l'EPA.

Les tranches d'âge ont été définies à partir des variables AGEQ (« âge quinquennal ») de l'enquête Emploi et âge–12 (« âge du répondant ») de l'EPA qui fournissent une catégorisation quinquennale de l'âge de l'enquêté.

La durée du travail (« moins de 15 heures », « de 15 à moins de 30 heures » et « 30 heures et plus ») est une variable qui a été construite à partir des variables HHC6 de l'Enquête Emploi (« nombre moyen d'heures par semaine dans l'emploi principal ») et UTOTHRS (« heures habituelles par semaine à tous les emplois ») de l'EPA.

L'âge du plus jeune enfant est une variable construite à partir des variables relatives au nombre d'enfant(s) présent(s) dans le ménage (NBENFC, NBENF3, NBENF6, NBEN18) de l'Enquête Emploi, et qui correspond à la variable AGYOWNKN (« âge du plus jeune enfant ») de l'EPA.

Les statistiques relatives au taux d'activité en fonction de la durée du travail et de l'âge du plus jeune enfant ne peuvent être obtenues qu'à partir d'un sous-échantillon ne comprenant que les individus définis comme « personne de référence » du ménage ou « conjoint(e) » de la personne de référence. Ce sous-échantillon comprend 71 159 individus (dont 37 602 femmes) de 15 à 64 ans pour l'Enquête Emploi et 67 967 individus (dont 35 484 femmes) de 15 à 64 ans pour l'EPA.

Tout d'abord, nous rappelons les différents « modèles » d'intervention publique dans le domaine de la conciliation entre activités familiales et emploi puisque notre réflexion vise à analyser les divers modèles institutionnels et l'incidence des mesures politiques sur la participation au marché du travail. Une première analyse descriptive des écarts de taux d'activité et d'emploi entre les deux pays analysés est ensuite proposée, plusieurs candidats à l'explication de ces écarts étant successivement passés en revue. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » basée sur l'estimation de modèles logistiques permet d'approfondir cette analyse. Le texte se conclut sur quelques remarques conclusives.

TABLEAU 1

Taux d'activité et taux de fécondité, dans les principaux pays industrialisés, en 2003

	Taux d'activité, personnes âgées de 15 à 64 ans, en %			Taux de fécondité des femmes
	Hommes	Femmes	Ensemble	
Australie	81,0	66,1	73,6	1,75
Autriche	79,4	63,9	71,6	1,39
Belgique	72,6	55,8	64,3	1,61
Canada	83,1	73,2	78,2	1,52
Danemark	84,0	74,8	79,4	1,76
Finlande	76,1	72,1	74,1	1,76
France	75,4	63,6	69,4	1,89
Allemagne	78,0	64,5	71,3	1,34
Grèce	78,3	52,1	65,1	1,27
Irlande	78,3	57,6	68,0	1,98
Italie	74,8	48,3	61,6	1,29
Japon	84,6	59,9	72,3	1,33
Pays-Bas	84,2	68,4	76,4	1,75
Nouvelle-Zélande	83,1	69,2	76,1	1,94
Norvège	82,8	75,8	79,3	1,80
Portugal	78,5	65,6	72,0	1,42
Espagne	81,1	55,7	68,5	1,26
Suède	80,8	75,8	78,9	1,71
Royaume-Uni	83,9	69,2	76,6	1,64
États-Unis	82,2	69,7	75,8	2,01

Source : Taux d'activité : OCDE (2005a), *Perspectives de l'Emploi* ; taux de fécondité : Banque Mondiale.

LES DIFFÉRENTS « MODÈLES » D'INTERVENTION PUBLIQUE EN MATIÈRE DE CONCILIATION

L'articulation emploi-famille varie selon les régions géographiques, l'Europe du Nord et du Sud s'opposant clairement, tout comme les États-Unis et l'Europe du Nord. La plupart des pays se rapprochent d'un modèle, sans y correspondre tout

à fait, et c'est aussi le cas de la France et du Canada. Pour exposer les modèles, nous nous inspirons de la typologie de Hantrais et Letablier, 1995)[7], elle-même inspirée des travaux de Esping-Andersen (1990, 1996, 1999).

TABLEAU 2
Taux d'activité de la population âgée de 15 à 64 ans, en 2003, en %

	Canada			France		
	Femmes	**Hommes**	**Ensemble**	**Femmes**	**Hommes**	**Ensemble**
15 à 24 ans	66,4	68,3	67,4	33,3	40,6	37,0
25 à 54 ans	81,1	91,6	86,4	79,4	93,7	86,5
55 à 64 ans	47,9	65,3	56,5	34,5	42,3	38,3
Ensemble	**73,2**	**83,1**	**78,2**	**63,6**	**75,4**	**69,4**

Source : OCDE (2005a), *Perspectives de l'Emploi.*
Ces données sont construites à partir des enquêtes sur la force de travail.

Le modèle de la conciliation entre emploi et famille

Dans les pays qui s'inspirent de ce modèle, l'intervention publique vise à concilier les exigences de la vie familiale et celles de l'emploi, en permettant aux individus, femmes et hommes, de se maintenir en emploi tout en assumant leurs responsabilités familiales. Le modèle de la conciliation offre la meilleure qualité et la plus grande variété de mesures publiques en matière d'ajustement de la relation entre emploi et famille : services publics accessibles et très développés en matière de garde à l'enfance, mesures exemplaires d'aménagement du temps de travail, congés parentaux rémunérés et souples, etc. De plus, l'égalité de traitement entre hommes et femmes y est plus importante que dans les autres pays. Ce modèle est généralement associé à des pays comme la Suède, la Finlande, la Norvège ou le Danemark, dont les taux d'activité et de fécondité sont simultanément assez élevés (tableau 1).

Pendant un certain nombre d'années, le Québec s'est rapproché de ce modèle avec la mise en place de services de garde à contribution réduite[8], un

7. Nous aurions aussi pu reprendre la typologie de Fouquet *et al.* (1999), mais cette dernière, tout en étant apparentée à celle de Hantrais et Letablier (1995, 1996), porte exclusivement sur l'Europe. Elle a l'avantage de distinguer les pays nordiques dans un groupe, mais n'a pas une portée aussi générale, ne regroupant notamment pas l'ensemble du monde anglo-saxon, et excluant les États-Unis, qui sont pourtant un « modèle » important dans quelque typologie que ce soit sur le plan de l'articulation emploi-famille.

8. Les parents paient 7 $ par jour et l'État contribue 37 $ par jour par enfant, ce qui facilite l'accès à tous, y compris aux familles moins fortunées. Au sujet de l'incidence de cette politique, voir Lefebvre et Merrigan (2005).

congé parental et des normes minimales du travail qui permettaient aux parents de se rendre disponibles pour leurs enfants. Toutefois, dans le contexte canadien, ce classement pourrait être revu, puisque l'allongement du congé parental à un an (depuis janvier 2001) et, depuis juillet 2006, le choix d'un versement par le gouvernement fédéral d'un montant de 1200 $ par année par enfant de moins de 6 ans (*cash for care*), plutôt que de contribuer au financement des services de garde, inciteraient à placer le Canada dans le modèle de l'alternance, présenté plus bas. Quoi qu'il en soit, pour l'année 2003 étudiée ici, cette dernière politique n'était pas en application, mais le congé parental allongé était appliqué, ce qui pourrait avoir eu pour effet de réduire quelque peu l'activité féminine depuis 2001, et réduit en conséquence l'écart avec la France de 2001 à 2003. Toutefois, dans le cas du Québec, la politique de services de garde universels, financés par l'État québécois, a été maintenue, renforçant la différence de philosophie entre le monde francophone et le monde anglophone au Canada.

Le modèle de l'alternance entre emploi et famille

Dans ce modèle, l'intervention publique incite les femmes à opter pour une stratégie d'entrée et sortie du marché du travail afin de « concilier » emploi et famille, mais en priorisant l'un et l'autre à des moments différents. L'État encourage les femmes à quitter leur emploi ou à réduire leur temps de travail pour prendre soin de leurs enfants, puis à revenir plus tard sur le marché du travail, le plus souvent à temps partiel, lorsque les enfants atteignent l'âge scolaire.

Le modèle de l'alternance repose sur une conception implicite de la famille fondée sur la division sexuelle des rôles. Il est aussi fondé sur une représentation « privatiste » de la responsabilité de l'éducation des enfants, puisque l'intervention publique renvoie aux familles l'exclusivité de cette responsabilité. Les femmes sont incitées à se retirer du marché du travail – complètement ou partiellement – dès qu'elles ont des enfants, pour ensuite y revenir au fur et à mesure que les enfants grandissent.

La France est souvent classée dans ce modèle, bien qu'elle constitue une sorte de cas hybride ou de compromis entre ce modèle et le précédent. Une logique, similaire à celle qui prévaut dans les pays scandinaves, préconise la conciliation emploi-famille au nom de l'équité sociale et de l'égalité des individus – égalité des sexes et droit des enfants. Une autre préconise elle aussi des mesures de conciliation emploi-famille, mais au nom de la préservation de la cellule familiale en tant qu'institution sociale fondamentale[9].

9. Sur la France, voir Choné *et al.* (2002), ainsi que Afsa et Buffeteau (2005), qui traitent de l'offre de travail des femmes françaises, en lien avec l'offre de services de garde dans le premier cas ; voir aussi Meda (2005), Cette, Dromel et Méda (2005a), ainsi que Durand (2005).

La coexistence de ces deux logiques transparaît dans les mesures concrètes adoptées par l'État français. Ainsi, si le système de crèches favorise la conciliation, l'allocation parentale d'éducation tend plutôt à favoriser l'alternance. Des pays comme l'Allemagne ou les Pays-Bas connaissent aussi une telle coexistence de politiques, correspondant aux deux logiques.

Le modèle non interventionniste

Les pays orientés vers ce modèle se caractérisent par une quasi-absence de mesures étatiques en matière d'ajustement de la relation emploi-famille. Parmi eux, il faut distinguer ceux où l'État intervient peu ou pas en raison d'une insuffisance de ressources, comme certains pays d'Europe du Sud, et ceux où la faiblesse de l'intervention étatique repose sur des raisons de principe, comme au Royaume-Uni et aux États-Unis. Il en découle une conception purement privatiste de l'articulation emploi-famille, où celle-ci est laissée toute entière à l'initiative des individus et des employeurs.

Ce modèle n'est pas directement en cause ici, quoique nombre d'entreprises et de salariés canadiens partagent cette vision, plutôt caractéristique du monde anglo-saxon. Les mesures récemment adoptées au Canada (le versement de 1200 $ par année par enfant de moins de 6 ans plutôt que le soutien aux services de garde, qui avait été proposé par le Parti libéral, maintenant dans l'opposition) pourraient s'y apparenter. Il faut ajouter qu'au Québec également, un parti politique (Action démocratique du Québec – ADQ) a mis de l'avant l'idée d'un versement aux parents qui restent à domicile pour s'occuper d'un enfant de moins de 6 ans ; il propose un montant nettement plus important, soit 100 $ par semaine, plutôt que le 100 $ par mois du fédéral. Cette proposition est rejetée par les deux autres partis (Parti libéral et Parti québécois), qui considèrent qu'elle serait un recul pour les femmes. Enfin, bien que le modèle non interventionniste ou de laisser-faire ne caractérise pas le Canada, les débats et visions américaines ont une portée importante dans le Canada anglais et peuvent influer sur la situation canadienne, généralement plus interventionniste toutefois en matière de politique familiale comme de politique sociale en général.

L'effet des modèles sur le taux d'activité

Le *modèle de la conciliation* donne les résultats les plus positifs pour la participation au marché du travail des femmes, autant en ce qui concerne le niveau de l'activité des femmes que sa constance et le nombre d'heures travaillées chaque semaine (Tremblay, 2004a, 2005). Le *modèle de l'alternance* produit aussi des résultats positifs sur le taux d'activité des femmes, mais il occasionne des interruptions plus fréquentes, et a un effet à la baisse sur les heures hebdomadaires de travail. Cela entraîne des conséquences négatives sur le revenu des femmes, sur leur niveau de qualification et sur leurs possibilités de carrière. Le *modèle*

non interventionniste donne des résultats plus diversifiés, selon le contexte du pays : les rapports sociaux de sexe, les conditions historiques particulières, la situation économique nationale, entre autres facteurs.

Comme nous l'avons signalé, les deux pays étudiés ici se situeraient davantage dans le modèle de la conciliation ou de l'alternance, selon les mesures précises qui sont considérées.

LA LOCALISATION DES ÉCARTS DE TAUX D'EMPLOI : UNE PREMIÈRE APPROCHE DESCRIPTIVE

Les écarts de taux d'activité concernent principalement les populations en âge de travailler, les plus jeunes et les plus âgées

Une comparaison des taux d'activité par tranches d'âges fines de cinq années permet de caractériser plus précisément les écarts entre le Canada et la France des taux d'activité de la population âgée de 15 à 64 ans. Cette comparaison amène aux observations suivantes (tableau 3) :

- Sur toutes les différentes tranches d'âges allant de 25 à 54 ans – les principaux groupes d'âge habituellement caractérisés par une forte activité sur le marché du travail – les écarts de taux d'activité sont, sur l'ensemble des deux sexes, assez faibles (ils ne dépassent pas 2,6 points) et c'est en France que le taux d'activité est le plus élevé. L'écart de taux d'activité est faible et de sens variable selon la classe d'âge pour les femmes : il ne dépasse jamais 1,7 points. Il est par contre toujours de même sens (supérieur en France à celui du Canada) et non négligeable pour les hommes. Il est de 2,6 points pour les hommes âgés de 25 à 29 ans et atteint même 4 points pour les hommes âgés de 45 à 49 ans.
- Toujours dans les groupes d'âge de 25 à 54 ans, il est intéressant de noter que pour les femmes généralement considérées comme étant en âge de procréer, soit les femmes de 25 à 29 ans, de 30 à 34 ans et de 35 à 39 ans, le taux d'activité est supérieur au Canada à celui observé en France. Pour les neuf autres catégories, le taux d'activité est supérieur en France à celui observé au Canada. On observe que pour les femmes de 45 à 49 ans, l'écart de taux d'activité des femmes entre les deux pays est négligeable (0,1 point). Le sens de l'écart dans les trois catégories de 25 à 39 ans témoigne peut-être de difficultés de conciliation plus importantes rencontrées par des jeunes mères en France.
- Sur les quatre classes d'âges extrêmes (15 à 19 ans et 20 à 24 ans pour les plus jeunes et 55 à 59 ans et 60 à 64 ans pour les plus âgées), les taux d'activité sont toujours plus élevés au Canada qu'en France, et cela, pour chacun des deux sexes. Les écarts sont les plus importants sur les deux classes les plus extrêmes : 15 à 19 ans (environ 30 points) et 59 à 64 ans (environ 26 points). Sur les deux classes les plus jeunes, les écarts sont

plus importants pour les femmes que pour les hommes tandis que sur les deux classes les plus âgées, ils sont plus importants pour les hommes. Ici encore, et en particulier pour les femmes de 20 à 24 ans, l'écart de taux d'activité constaté entre les deux pays témoigne peut-être de difficultés de conciliation. Concernant les plus âgés en France (59 à 64 ans) le faible taux d'activité en France tire sans doute une partie de son origine de la possibilité de départ à la retraite beaucoup plus tôt qu'au Canada (60 ans contre 65 ans). Il est possible que les dispositions de la loi Fillion sur les retraites de 2003[10] aboutissent à augmenter progressivement sur les prochaines années les taux d'activité des plus âgés en France et à réduire l'écart constaté avec le Canada.

TABLEAU 3

Taux d'activité de la population âgée de 15 à 64 ans, en 2003, en %

	Canada			**France**		
	Femmes	**Hommes**	**Ensemble**	**Femmes**	**Hommes**	**Ensemble**
15 à 19 ans	50,0	49,5	49,7	11,3	18,0	14,8
20 à 24 ans	70,2	77,3	73,7	54,5	64,5	59,5
25 à 29 ans	78,8	88,7	83,6	77,6	91,3	84,2
30 à 34 ans	79,3	92,0	85,4	77,6	95,6	86,4
35 à 39 ans	80,8	92,0	86,2	80,4	95,7	88,0
40 à 44 ans	81,2	91,5	86,2	82,6	95,4	88,7
45 à 49 ans	80,9	90,1	85,4	80,8	94,1	87,2
50 à 54 ans	73,5	86,3	79,9	74,9	90,3	82,5
55 à 59 ans	56,4	72,1	64,1	51,5	63,6	57,3
59 à 64 ans	29,4	48,3	38,7	11,7	14,1	12,9
Ensemble	**70,0**	**79,9**	**74,9**	**62,7**	**74,3**	**68,4**

Source : notre exploitation des enquêtes emploi des deux pays.

10. Les dispositions de la loi Fillion les plus susceptibles d'élever les taux d'activité des plus âgés en France sont l'allongement du nombre d'annuités de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'instauration d'une surcote (majoration de la retraite) en cas de dépassement de ce nombre d'annuités et à l'inverse d'une décote au cas où le nombre d'annuités est inférieur au seuil de la retraire à taux plein, et enfin l'élargissement des possibilité de cumul entre une pension de retraite et des revenus d'activité. Signalons par ailleurs qu'au-delà de l'activité, certains dispositifs comme la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs de plus de 57 ans désincitent ces populations à une recherche active d'emploi.

Les écarts constatés entre les deux pays ne viendraient pas d'une exposition différente au risque de chômage

Une première explication des écarts de taux d'activité constatés entre les deux pays aux âges actifs extrêmes et pour les femmes âgées de 25 à 34 ans pourrait résider dans une exposition différente au risque de chômage :

- Si l'insertion des jeunes sur le marché du travail est plus difficile en France qu'au Canada, leur exposition au risque du chômage serait également plus élevée, ce qui pourrait décourager leur comportement d'activité. La même explication pourrait valoir pour les femmes de 25 à 29 ans, 30 à 34 ans et 35 à 39 ans.
- Si les plus âgés sont plus fréquemment sujets à des pertes de capital humain en France qu'au Canada, par exemple du fait de moindres efforts de formation professionnelle, alors leur exposition au risque de chômage serait également plus élevé, ce qui découragerait leur comportement d'activité.

Pour être un candidat sérieux à l'explication des écarts de taux d'activité entre les deux pays, en particulier aux âges extrêmes, cette explication devrait être confortée par un taux de chômage de ces deux populations plus élevé en France qu'au Canada. Or il apparaît que les écarts de taux de chômage constatés ne peuvent raisonnablement expliquer les différences de taux d'activité (tableau 4). En effet si les taux de chômage des femmes âgées de 20 à 24 ans, 25 à 29 ans, 30 à 34 ans et 35 à 39 ans sont effectivement sensiblement plus élevés en France qu'au Canada, le taux de chômage des femmes de 40 à 44 ans, 45 à 49 ans ou 50 à 54 ans est nettement plus élevé en France alors que le taux d'activité des femmes de ces classes d'âge y est identique ou plus élevé qu'au Canada, et à l'inverse le taux de chômage des hommes canadiens de 15 à 19 ans, ou de 59 à 64 ans est nettement plus élevé au Canada qu'en France, alors que le taux d'activité des hommes de ces classes d'âge y est plus faible qu'au Canada. Il semble donc que les écarts de taux d'activité entre la France et le Canada ne peuvent s'expliquer simplement pas des risques différents d'exposition au chômage.

Les écarts de taux d'activité s'accompagnent, pour certaines catégories, d'écarts de même sens du recours au temps partiel

Les taux d'activité plus élevés au Canada qu'en France pour les jeunes (15 à 25 ans), les âgés (55 à 64 ans) et les femmes des trois classes d'âge 25 à 29 ans, 30 à 34 ans et 35 à 39 ans peuvent traduire des pratiques de temps partiel plus répandues au Canada. En effet, il apparaît que le recours au temps partiel est effectivement plus fréquent au Canada qu'en France (tableau 5) et ce sont surtout les femmes de tous âges et les jeunes hommes qui sont concernés par cette situation. Dans ce cas, les écarts de taux d'activité apparents précédemment signalés sont plus

faibles, voire pourraient être tenus pour négligeables s'ils étaient calculés en équivalent temps plein. Certes, l'emploi à temps partiel peut dans de nombreux cas faciliter, par rapport à des situations où l'alternative se résume à travailler à temps plein ou ne pas travailler, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Pour autant, il s'agirait d'une forme de conciliation très particulière par rapport à des situations où certains aspects institutionnels, par exemple des structures de garde d'enfants plus abondantes, permettent de concilier vie personnelle dont familiale et engagement professionnel à temps plein.

TABLEAU 4

Taux de chômage de la population âgée de 15 à 64 ans, en 2003, en %

	Canada			France		
	Femmes	**Hommes**	**Ensemble**	**Femmes**	**Hommes**	**Ensemble**
15 à 19 ans	7,8	10,3	9,1	3,6	4,1	4,3
20 à 24 ans	6,8	12,3	9,6	11,2	12,4	11,8
25 à 29 ans	5,5	8,8	7,1	10,6	10,9	10,8
30 à 34 ans	5,6	8,1	6,8	9,4	8,5	9,0
35 à 39 ans	5,8	7,7	6,7	8,2	7,0	7,6
40 à 44 ans	5,5	6,7	6,1	8,2	6,1	7,2
45 à 49 ans	4,9	6,5	5,7	7,1	6,1	6,6
50 à 54 ans	4,2	6,1	5,1	6,3	6,4	6,3
55 à 59 ans	3,5	6,1	4,8	3,7	4,9	4,3
59 à 64 ans	1,6	3,8	2,7	0,5	0,7	0,6
Ensemble	**7,5**	**9,6**	**8,6**	**11,4**	**9,4**	**10,3**

Source : notre exploitation des enquêtes emploi des deux pays.

TABLEAU 5

Part des employés travaillant moins de 30 heures par semaine, en 2003, en %

Canada			France		
Femmes	**Hommes**	**Ensemble**	**Femmes**	**Hommes**	**Ensemble**
27,9	11,1	18,9	22,7	4,7	12,9

Source : OCDE (2005a), *Perspectives de l'Emploi.*

La décomposition de l'emploi entre emplois de moins de 30 heures par semaine et emplois de 30 heures ou plus sur les différentes classes d'âge dans les deux pays fait apparaître que, parmi les personnes en emploi (tableau 6) :

- Le recours au temps partiel est nettement plus fréquent au Canada qu'en France pour les populations femmes et hommes les plus jeunes (15 à 19 ans et 20 à 24 ans) et pour les plus âgées (59 à 64 ans). Ainsi, pour ces catégories, les taux d'activité plus élevés au Canada qu'en France signifient, pour les personnes actives, une présence moins forte sur le marché du travail, afin peut-être de mieux concilier études et vie professionnelle pour les plus jeunes et afin de préparer par une activité réduite une sortie proche définitive du marché du travail pour les plus âgés De plus, il apparaît que, concernant les jeunes et en particulier les plus jeunes (de 15 à 19 ans), le temps partiel au Canada signifie souvent des activités à temps très réduit (moins de 15 heures par semaines), qui peuvent être conciliées avec une présence scolaire. Sur les plus jeunes (15 à 19 ans), ce constat relativise beaucoup les écarts de taux d'emploi entre les deux pays pour cette dernière catégorie. Les institutions (structures d'incitations fiscales, réglementations…) facilitent peut-être davantage au Canada qu'en France ces activités réduites qui permettent des conciliations plus aisées. Cette possibilité rejoindrait les résultats sur un plus grand nombre de pays des analyses d'auteurs tels Prescott (2004), Blanchard (2004) ou Alesina, Glaeser et Sacerdoce (2005) qui avancent que les écarts de taux d'emploi entre les pays d'Europe continentale et les pays anglo-saxons sont, pour une bonne part, l'effet des institutions.

TABLEAU 6

Répartition de la population de 15 à 64 ans en emploi, en %

A – Canada

	Femmes		**Hommes**		**Ensemble**	
	Moins de 30 heures (dont moins de 15 h)	**30 heures ou plus**	**Moins de 30 heures (dont moins de 15 h)**	**30 heures ou plus**	**Moins de 30 heures (dont moins de 15 h)**	**30 heures ou plus**
15 à 19 ans	83,8 / (45,8)	16,2	73,2 / (36,0)	26,8	78,5 / (40,9)	21,5
20 à 24 ans	38,7 / (14,6)	61,3	23,5 / (8,2)	76,5	31,0 / (11,4)	69,0
25 à 29 ans	22,4 / (5,6)	77,6	6,9 / (2,5)	93,1	14,6 / (4,0)	85,4
30 à 34 ans	21,5 / (5,4)	78,5	4,3 / (1,1)	95,7	12,7 / (3,2)	87,3
35 à 39 ans	24,1 / (5,7)	75,9	3,9 / (0,9)	96,1	13,9 / (3,3)	86,1
40 à 44 ans	23,9 / (5,3)	76,1	4,1 / (1,0)	95,9	13,7 / (3,1)	86,3
45 à 49 ans	19,9 / (4,0)	80,1	4,0 / (1,1)	96,0	11,7 / (2,5)	88,3
50 à 54 ans	21,8 / (5,1)	78,2	5,1 / (1,7)	94,9	12,8 / (3,3)	87,2
55 à 59 ans	30,0 / (8,6)	70,0	8,7 / (3,0)	91,3	18,3 / (5,5)	81,7
59 à 64 ans	40,4 / (14,5)	59,6	17,4 / (7,0)	82,6	26,4 / (9,9)	73,6
Ensemble	28,8	71,2	11,2	88,8	19,7	80,3

Source : notre exploitation des enquêtes emploi des deux pays.

B – France

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Moins de 30 heures (dont moins de 15 heures)	**30 heures ou plus**	**Moins de 30 heures dont moins de 15 heures)**	**30 heures ou plus**	**Moins de 30 heures dont moins de 15 heures)**	**30 heures ou plus**
15 à 19 ans	23,3 / (7,3)	76,7	7,6 / (2,2)	92,4	13,2 / (4,0)	86,8
20 à 24 ans	21,7 / (5,2)	78,3	7,8 / (1,9)	92,2	14,1 / (3,4)	85,9
25 à 29 ans	15,3 / (1,7)	84,7	4,6 / (0,8)	95,4	9,6 / (1,2)	90,4
30 à 34 ans	20,8 / (3,0)	79,2	3,3 / (0,4)	96,7	11,2 / (1,6)	88,8
35 à 39 ans	25,5 / (4,1)	74,5	3,6 / (0,3)	96,4	13,6 / (2,0)	86,4
40 à 44 ans	23,4 / (4,0)	76,6	3,4 / (0,4)	96,6	13,0 / (2,1)	87,0
45 à 49 ans	22,8 / (5,1)	77,2	3,3 / (0,3)	96,7	12,6 / (2,6)	87,4
50 à 54 ans	21,7 / (5,1)	78,3	4,9 / (0,7)	95,1	12,6 / (2,7)	87,4
55 à 59 ans	29,4 / (8,4)	70,6	8,3 / (1,3)	91,7	18,1 / (4,6)	81,9
59 à 64 ans	35,4 / (13,5)	64,6	10,5 / (2,6)	89,5	22,2 / (7,7)	77,8
Ensemble	**22,7**	**77,3**	**4,7**	**95,3**	**13,0**	**87,0**

Source : notre exploitation des enquêtes emploi des deux pays.

- Le recours au temps partiel est également plus fréquent au Canada qu'en France pour les femmes et non les hommes âgés de 25 à 29 ans. Cette différence entre les deux sexes, qui correspond pour moitié à du travail à temps très réduit (moins de 15 heures par semaine) suggère, compte tenu de la division très sexuée du travail parental d'éducation des jeunes enfants (Tremblay, 2004a et b, Méda, 2005), que le temps partiel permettrait davantage au Canada qu'en France la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les mères de jeunes enfants. Ici encore, on peut s'interroger sur la possibilité que les institutions facilitent peut-être davantage au Canada qu'en France ces activités réduites qui permettent des conciliations plus aisées.

Le recours au temps partiel est sensiblement équivalent dans les deux pays, tant pour les hommes que pour les femmes, pour les autres classes d'âge, y compris, donc, pour les femmes de 30 à 34 ans et de 35 à 39 ans pour lesquelles le taux d'activité apparaît plus élevé au Canada qu'en France. Cela signifie que pour ces catégories, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale serait facilitée au Canada, comparativement à la France, par un recours plus fréquent au temps partiel.

Dans les deux pays, les femmes avec un jeune enfant sont moins actives, tout particulièrement en France

En ce qui concerne l'effet de la présence d'enfants sur les taux d'activité et d'emploi, deux résultats sont désormais bien établis : d'une part, les taux d'activité et d'emploi des femmes avec enfant(s) sont inférieurs à ceux des femmes sans enfant, d'autre part, les comportements d'emploi des hommes et des femmes restent très différenciés. Ainsi, comme le rappelle Durand (2005) : « l'écart entre les taux d'emploi des hommes âgés de 25 à 54 ans et des mères ayant au moins deux enfants atteint en moyenne 32 points de pourcentage » entre les pays de l'OCDE.

Sur la population âgée de 25 à 54 ans, nos exploitations mettent en évidence que les femmes françaises appartenant à des couples sans enfant présentent un taux d'activité plus élevé de six points comparativement à celles qui appartiennent à des couples avec enfant(s) alors que la différence n'est que de deux points au Canada (Tableau 7). La différence entre les taux d'activité des hommes et celui des femmes appartenant à des couples avec enfant(s) est également moins forte au Canada (15 points contre 20 points en France). Cela suggère qu'au Canada la conciliation entre activités familiale et professionnelle est plus fréquente et peut-être plus facile qu'en France.

TABLEAU 7

Taux d'activité des personnes de 25 à 54 ans selon le type de ménages, en 2003, en %

A – Canada

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Taux d'activité	Répartition des ménages	Taux d'activité	Répartition des ménages	Taux d'activité	Répartition des ménages
Ménages d'une seule personne	82,1	11,7	84,8	18,5	83,7	14,9
Familles monoparentales	76,8	10,7	89,5	2,9	79,3	6,9
Couples sans enfant	80,6	23,3	90,7	21,6	85,3	22,5
Couples avec enfant(s)	78,7	53,0	93,8	55,3	86,1	54,1
Ménages complexes de plus d'une personne	81,0	1,4	82,7	1,7	81,9	1,5

Source : notre exploitation des enquêtes emploi des deux pays.

B – France

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Taux d'activité	Répartition des ménages	Taux d'activité	Répartition des ménages	Taux d'activité	Répartition des ménages
Ménages d'une seule personne	87,7	10,4	89,9	15,7	89,0	12,9
Familles monoparentales	82,4	11,4	93,3	1,7	83,7	6,8
Couples sans enfant	82,1	18,6	93,7	19,4	87,7	19,0
Couples avec enfant(s)	76,2	57,1	96,4	60,7	86,1	58,8
Ménages complexes de plus d'une personne	79,0	2,5	93,4	2,5	85,8	2,5

Source : notre exploitation des enquêtes emploi des deux pays.

Ces constats sont renforcés par l'analyse des taux d'activité des femmes et des hommes selon l'âge du plus jeune enfant (tableau 8) :

- En France, les taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans et ayant au moins un enfant sont extrêmement différents selon l'âge du plus jeune enfant (plus de 22 points en France), alors que c'est moins le cas au Canada (plus de 1 point au Canada), et que ces écarts paraissent négligeables pour les hommes. Les taux d'activité des femmes sont d'autant plus faibles que le plus jeune enfant est récent. Cet effet est très prononcé pour les femmes dont le plus jeune enfant est âgé de moins de 6 ans, et il disparaît à partir de l'âge de scolarité obligatoire dans les deux pays. Ce constat témoigne du fait que la présence d'enfants jeunes conduit une proportion non négligeable de femmes à « choisir » de ne pas être active, ce choix pouvant être lié à des difficultés matérielles de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
- Les taux d'activité des femmes canadiennes et françaises sont très proches, à l'exception notable des femmes dont le plus jeune enfant a moins de trois ans, pour lesquelles le taux d'activité est de 69 % au Canada contre seulement 60,2 % en France. Cet écart peut refléter l'incidence du dispositif particulier à la France de l'allocation parentale d'éducation, accessible au deuxième enfant en France depuis 1994 et devenue depuis le complément de libre choix d'activité. En effet, cette allocation est versée aux parents d'au moins deux enfants dont l'un a moins de trois ans, à condition de cesser son activité… Diverses analyses dont Piketty (1998) ont montré que le changement en 1994 de l'une

des conditions du bénéfice de cette allocation (passage d'un nombre minimum d'enfants de trois à deux) avait amené une forte baisse des taux d'activité des femmes nouvellement admissibles. Au-delà, ce résultat peut indiquer que les enfants de 0 à 3 ans sont davantage pris en charge par la collectivité ou d'une manière générale par des structures d'accueil et de garde au Canada qu'en France.

TABLEAU 8

Taux d'activité des personnes de 25 à 54 ans ayant au moins un enfant selon l'âge du plus jeune enfant, en %

A – Canada

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Taux d'activité	Répartition des ménages	Taux d'activité	Répartition des ménages	Taux d'activité	Répartition des ménages
Moins de 3 ans	69,0	10,5	94,6	11,2	81,6	10,9
De 3 à moins de 6 ans	74,1	9,0	94,5	8,3	83,4	8,7
De 6 à moins de 18 ans	81,7	34,7	93,3	31,0	86,9	33,0
18 ans ou plus	81,1	45,7	88,5	49,4	84,8	47,5

Source : notre exploitation des enquêtes emploi des deux pays.

B – France

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Taux d'activité	Répartition des ménages	Taux d'activité	Répartition des ménages	Taux d'activité	Répartition des ménages
Moins de 3 ans	60,2	11,6	96,4	12,7	78,2	12,1
De 3 à moins de 6 ans	74,4	12,2	96,7	12,0	84,9	12,1
De 6 à moins de 18 ans	82,8	33,6	96,4	29,4	88,8	31,6
18 ans ou plus	83,0	42,6	92,7	45,9	87,8	44,2

Source : notre exploitation des enquêtes emploi des deux pays.

Si l'on décompose la population des femmes par tranche d'âge, on constate que sur les 4 tranches d'âge de 24 à 44 ans (la population des femmes de plus de 44 ans ayant des enfants de moins de trois ans étant trop réduite), les taux d'activité des femmes dont le plus jeune enfant a moins de trois ans sont plus

élevés au Canada qu'en France, particulièrement pour les femmes âgées de 30 à 39 ans, là où les difficultés de conciliation entre responsabilités professionnelles et charges familiales sont habituellement les plus fortes (Tableau 9).

TABLEAU 9

Taux d'activité des femmes dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans, selon l'âge de la femme, en %

	Âge de la femme			
	25 à 29 ans	**30 à 34 ans**	**35 à 39 ans**	**40 à 44 ans**
France	61,6	62,1	53,6	58,8
Canada	65,3	71,9	71,3	61,4
Différence	3,7	9,8	17,7	2,6

Source : notre exploitation des enquêtes emploi des deux pays.

LES ENSEIGNEMENTS D'UNE ANALYSE « TOUTES CHOSES ÉGALES PAR AILLEURS »

Venons-en maintenant au cœur de l'analyse statistique que nous avons souhaité réaliser pour comparer de manière plus approfondie le Québec et la France ; c'est pour faire ce type d'analyse que nous avons dû avoir recours aux données comparables France-Canada pour l'année 2003. Après avoir présenté le principe de l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » menée, nous commentons les résultats obtenus pour mettre en évidence les sources de différences et, ensuite, en tirer des conclusions sur le plan des politiques.

L'approche « toutes choses égales par ailleurs »

L'estimation de modèles logistiques permet de caractériser la relation statistique, « toutes choses égales par ailleurs », entre de nombreuses variables et la variable d'intérêt, ici la situation d'emploi. L'annexe 2 rappelle les principes généraux des estimations logistiques. Ces estimations ne visent pas à caractériser des situations moyennes, comme cela a été fait plus haut. Pour cette raison, les estimations sont réalisées sur les deux échantillons constitués à partir des enquêtes « forces de travail », hors redressement[11].

11. Lollivier, Marpsat et Verger (1996, p. 49) soulignent d'ailleurs que « lorsque les poids sont peu dispersés, les résultats des régressions pondérées et non pondérées au niveau des coefficients sont peu différents et le choix est donc de peu d'importance ».

Dans ces estimations logistiques, la variable expliquée se rapporte à la situation d'emploi, caractérisée par quatre modalités possibles : *a*) ne pas être en emploi ; *b*) être en emploi moins de 15 heures par semaine ; *c*) être en emploi de 15 à 30 heures par semaine ; *d*) être en emploi plus de 30 heures par semaine. Un dénombrement de ces quatre modalités dans les deux pays est fourni dans l'annexe 1.

Les variables explicatives retenues correspondent à des variables d'état, disponibles et comparables dans les enquêtes réalisées dans les deux pays et pour cette raison en nombre limité. Quatre ensembles de variables explicatives sont pris en compte :

- Le croisement du sexe avec la classe d'âge. On a en effet vu plus haut que les taux d'emploi sont très variables sur ces deux dimensions. 10 classes d'âge sont retenues : de 15 à 19 ans, de 20 à 24 ans, de 25 à 29 ans, de 30 à 34 ans, de 35 à 39 ans, de 40 à 44 ans, de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans, de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans. Au total, 20 modalités résultent donc de ce croisement ;
- Le niveau d'études, qui renseigne implicitement à la fois sur la position sociale de la personne enquêtée (toutes choses égales par ailleurs, et en particulier à âge donné, le niveau de salaire et le niveau de la catégorie professionnelle sont, pour les personnes en emploi, fortement corrélés avec le niveau d'études) et donc sur le coût d'opportunité de ne pas être en emploi. Sept niveaux d'études sont distingués : *a*) moins de huit années d'études ; *b*) études secondaires partielles ; *c*) diplôme d'études secondaires ; *d*) études postsecondaires partielles ; *e*) diplôme d'études postsecondaires ; *f*) baccalauréat et études universitaires (ou grandes écoles) partielles ; *g*) diplôme universitaire (ou grande école) de 2^{e} cycle ou plus.
- Le mode de vie, la présence et la situation d'emploi d'un conjoint pouvant influencer les choix d'activité. Quatre modalités sont distinguées : (i) personne seule ; (ii) personne en couple, le conjoint étant en emploi ; (iii) personne en couple, le conjoint étant chômeur ; (iv) personne en couple, le conjoint étant inactif ;
- La présence d'enfant(s) et l'âge du plus jeune enfant. Ces caractéristiques interagissent fortement, comme il a été dit plus haut, avec les comportements d'activité. Cinq modalités sont distinguées : *a*) pas d'enfant ; *b*) présence d'enfant(s), le plus jeune ayant moins de 3 ans ; *c*) présence d'enfant(s), le plus jeune ayant de 3 à 5 ans ; *d*) présence d'enfant(s), le plus jeune ayant de 6 à 17 ans ; présence d'enfant(s), le plus jeune ayant 18 ans ou plus.

Un dénombrement de diverses modalités des quatre ensembles de variables explicatives, dans les deux pays, est fourni dans l'annexe 1

Dans les estimations réalisées, pour chaque ensemble de variables explicatives, une modalité est retenue comme référence à laquelle s'oppose l'autre (ou les autres). En général, l'une des modalités extrêmes est retenue comme la référence à laquelle s'oppose chacune des autres modalités.

Les estimations réalisées cherchent à caractériser la relation statistique entre la situation d'emploi et les différentes variables d'état considérées « toutes choses égales par ailleurs », pour chaque variable d'état vis-à-vis des autres. Le nombre de ces variables d'état est limité, pour des raisons de comparabilité entre les deux pays. Aussi, certaines peuvent prendre en compte les effets éventuels d'autres caractéristiques des personnes non directement intégrées à l'analyse statistique. Par ailleurs, certaines variables d'état et en particulier la dernière (présence d'enfant[s]) résultent d'un choix qui n'est pas indépendant du comportement d'activité et, à ce titre, elles ne peuvent être considérées comme réellement exogènes. Ce risque de non-exogénéité est bien réel, et les commentaires proposés sont en conséquence prudents.

Les estimations logistiques ont été réalisées de façon dichotomique, en opposant pour la variable expliquée le fait de ne pas être en emploi aux trois autres modalités correspondant à une situation d'emploi. Elles ont aussi été réalisées de façon polytomique ordonnée, en distinguant les quatre modalités de la situation d'emploi. Les résultats obtenus avec ces deux options sont très proches et cohérents entre eux.

Les estimations ont été réalisés pour chacun des deux pays, puis pour les échantillons des deux pays réunis, en dédoublant la liste des variables explicatives par l'ajout, pour le Canada, de variables *dummies* (c'est-à-dire binaires) afin de caractériser statistiquement l'effet de chaque variable au Canada par rapport à la France.

Les enseignements des estimations « toutes choses égales par ailleurs »

Les résultats détaillés des diverses estimations réalisées sont présentés en annexe 3, et résumés dans le tableau 10.

Les principaux résultats de ces estimations sont (toutes choses égales par ailleurs pour chaque variable) les suivants :

- Les hommes sont globalement plus souvent en emploi que les femmes. Cet écart est un peu moins prononcé au Canada qu'en France.
- Les personnes sont d'autant plus souvent en emploi qu'elles sont âgées, jusqu'à 35 ou 40 ans, et d'autant moins souvent après cet âge. Les Canadiens sont plus souvent en emploi de 15 à 24 ans, moins souvent de 25 à 54 ou 59 ans, et plus souvent à partir de 55 ou 60 ans.

TABLEAU 10
Résultats – Résumés des estimations logistiques

	Effets des différentes variables explicatives sur la situation d'emploi	**Écarts Canada – France**
Hommes par rapport à Femmes	+++	-
Âge	++ jusqu'à 35 ou 40 ans -- après 35 ou 40 ans	++ de 15 à 24 ans -- de 25 à 54 ou 59 ans ++ de 55 ou 60 à 64 ans
Niveau d'études	++ hommes ; +++ femmes	++
Mode de vie		
Présence d'un conjoint en emploi	+++ hommes ; ++ femmes	+++
Présence d'un conjoint hors emploi	France : ++ hommes ; — femmes Canada : – hommes ; — femmes	++
Enfant		
Présence d'enfant(s)	+++ hommes ; — femmes	+++
Âge du plus jeune enfant présent	ns hommes ; ++ femmes	-

Une présentation détaillée des résultats d'estimation est fournie dans l'annexe 3.

- Les personnes sont d'autant plus souvent en emploi que leur niveau d'études est élevé. Cet effet est plus prononcé pour les femmes que pour les hommes. Il témoigne que le coût d'opportunité du non-emploi est croissant avec le niveau de formation. Il est également plus prononcé au Canada qu'en France.
- Les personnes sont plus fréquemment en emploi quand elles ont un conjoint lui-même en emploi. Cet effet est plus prononcé pour les hommes que pour les femmes. Il est également plus prononcé au Canada qu'en France.
- Les hommes sont plus fréquemment en emploi en France, moins fréquemment au Canada en cas de présence d'un conjoint non employé. Dans les deux pays, les femmes sont moins fréquemment en emploi en cas de présence d'un conjoint non employé.
- Mais l'effet de l'âge du plus jeune enfant sur la situation d'emploi semble moins fort au Canada qu'en France. En effet, et ce pourrait être l'effet de politiques de services de garde plus abordables au Canada ou de mesures

de flexibilité du temps de travail plus accessibles dans les organisations, les femmes canadiennes sont plus actives en présence de jeunes enfants, surtout de moins de 3 ans.

Les enseignements de ces estimations apparaissent assez riches sur divers aspects. Ils confirment une situation d'emploi plus fréquente au Canada, toutes choses égales par ailleurs, aux deux extrêmes de l'âge actif. Par ailleurs, en cas de présence d'un conjoint (en emploi ou non), les personnes (hommes ou femmes) sont, toutes choses égales par ailleurs, plus souvent en emploi au Canada qu'en France. Enfin, et c'est là sans doute l'aspect le plus important dans le cadre de la présente étude qui porte principalement sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la présence d'un enfant a, toutes choses égales par ailleurs, une incidence défavorable sur la situation d'emploi beaucoup plus faible au Canada qu'en France. Cela suggère que, toutes choses égales par ailleurs, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale serait plus facile au Canada qu'en France. Comme nous l'avons évoqué, ce pourrait être l'effet des services de garde très développés et peu coûteux au Québec, très développés, mais relevant du privé et plus coûteux au Canada toutefois. Ce pourrait aussi être l'effet de la fréquence du temps partiel pour les femmes, ainsi que d'une plus grande flexibilité du temps de travail dans les organisations.

REMARQUES CONCLUSIVES

Les résultats auxquels aboutit cette analyse suggèrent assez clairement des orientations de politiques économiques, de politiques familiales ou de politiques d'emploi qui pourraient permettre d'élever les taux d'activité, tel que souhaité pour l'atteinte des objectifs fixés à la Conférence européenne de Lisbonne en 2000 (Guillemard, 2007). Ainsi :

- En France, l'élargissement des possibilités de travail à temps partiel et surtout à temps très réduit (moins de 15 heures par semaine) permettrait aux jeunes de concilier l'activité avec la poursuite de leurs études (et pour les plus jeunes de leur scolarité) et aux plus âgés de sortir progressivement de l'activité. Pour les plus âgés, l'élargissement des possibilités de cumul entre revenus d'activité et pensions de retraite au-delà des possibilités déjà agrandies par la loi Fillion de 2003 aboutirait aussi sans doute à une augmentation des taux d'activité de ces populations[12] ; au Canada, le temps partiel est déjà développé et les parents recherchent plutôt des aménagements de flexibilité des temps de travail pour pouvoir

12. La loi Fillion plafonne la possibilité de cumul entre revenus d'activité et pensions de retraite au dernier revenu d'activité. Par ailleurs, au-delà de l'activité, certains dispositifs comme la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs de plus de 57 ans désincitent ces populations à une recherche active d'emploi. Sans concerner directement le taux d'activité, la disparition de ces dispositifs pourrait avoir un effet favorable sur le taux d'emploi des plus âgés

mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, sans sacrifier trop de revenu, mais on pourrait aussi envisager d'accroître la flexibilité des temps de travail pour les cohortes plus âgées car même si elles sont plus actives qu'en France, d'autres études indiquent que certains travailleurs âgés quittent des entreprises où le travail à temps réduit ne leur est pas accessible, pour aller vers le travail indépendant, où ils peuvent fixer leurs horaires et leur durée de travail. De plus, des travaux ont indiqué que la semaine de quatre jours intéresse un bon nombre de parents québécois : alors que les organisations offrent surtout du plein temps (35-40 heures) ou encore des temps partiels très réduits (8-15 heures souvent), plusieurs souhaiteraient pouvoir travailler quatre jours seulement (soit cinq jours réalisés en quatre, ou semaine comprimée ; soit quatre jours rémunérés pour quatre jours, selon les niveaux de revenu ; voir Tremblay, 2004a et b) et ce serait là une autre amélioration possible dans le contexte canadien.

- En France toujours, la disparition d'incitations aux parents de très jeunes enfants (moins de 3 ans) de quitter le marché du travail comme l'allocation parentale d'éducation (devenue depuis 2004 le complément d'activité de libre choix) contribuerait à l'élévation du taux d'activité des mères de très jeunes enfants (Durand, 2005, Méda, 2006) ; au Canada, l'introduction d'un versement de 1200 $ par an et par enfant de moins de 6 ans pourrait avoir un effet plus neutre sur l'activité que l'allocation parentale d'éducation en France, mais malgré tout ce dispositif pourrait inciter à des retraits d'activité et réduire le taux d'activité des femmes mères de jeunes enfants. Le dispositif proposé par l'ADQ au Québec, plus généreux, aurait un effet sans doute encore plus important, mais il ne semble pas du tout faire l'unanimité à la fois en raison des coûts, qui repoussent les partisans du laisser faire, et de son caractère traditionnaliste, qui repousse les syndicats et groupes plus progressistes.
- Dans les deux pays, le déploiement de politiques développant les structures de garde d'enfants d'âge préscolaire (moins de 6 ans) contribuerait aussi sans doute à élever le taux d'activité des mères de jeunes enfants. Si au Québec, celles-ci sont assez développées et un programme à frais réduits est offert aux parents (avec forte contribution de l'État québécois), rien de tel n'existe au Canada. De plus, même au Québec, il manque de places et l'État québécois s'est engagé à créer de nouvelles places pour faire face à la demande accrue qui résultera nécessairement d'un accroissement du taux de fécondité observé en 2006 et 2007, à la suite de l'adoption d'un nouveau congé parental, plus généreux et dont une partie du temps (trois à cinq semaines) est réservé au père. Ainsi, le déploiement de politiques développant les structures de garde d'enfants apparaît un des éléments majeurs de la politique québécoise, qui a permis d'accroître le taux d'activité des femmes au-dessus de ce qui est observé dans une autre province, l'Alberta, où l'absence de soutien en cette matière s'est traduite par une faible participation féminine, et ce,

malgré le fait que ce soit la province où le taux de chômage est le plus faible (en raison de l'activité pétrolière) et l'activité économique la plus forte au cours des dernières années. Des travaux récents (Audet *et al.*, 2006) ont en effet indiqué que la mise en place des services de garde à contribution réduite au Québec a déjà influé fortement sur l'activité féminine au Québec, alors que des provinces plus conservatrices (dont l'Alberta) se trouvent avec des taux d'activité plus réduits.

Annexe 1
DÉNOMBREMENT DES OBSERVATIONS

Les deux échantillons de données concernent l'année 2003. Ils sont issus des enquêtes sur les forces de travail (voir l'encadré dans le texte).

TABLEAU A1.1
Dimension des deux échantillons

	Canada	France
Nombre d'observations	66 202	68 549

TABLEAU A1.2
Dénombrement des différentes modalités de la variable expliquée, en %

	Canada	France
Sans emploi	27,1	30,9
Emploi de moins de 15 heures par semaine	2,9	1,7
Emploi de 15 à 30 heures par semaine	7,9	7,5
Emploi de plus de 30 heures par semaine	62,1	59,9
Total	**100,0**	**100,0**

TABLEAU A1.3

Dénombrement des différentes modalités des variables explicatives, en %

	Canada	France
Sexe et âge		
Hommes de 15 à 19 ans	0,3	0,3
Hommes de 20 à 24 ans	2,1	2,1
Hommes de 25 à 29 ans	3,7	4,3
Hommes de 30 à 34 ans	4,9	5,9
Hommes de 35 à 39 ans	6,2	6,4
Hommes de 40 à 44 ans	7,5	6,2
Hommes de 45 à 49 ans	7,3	6,2
Hommes de 50 à 54 ans	6,5	6,5
Hommes de 55 à 59 ans	5,3	5,3
Hommes de 60 à 64 ans	4,1	4,0
Femmes de 15 à 19 ans	0,5	0,4
Femmes de 20 à 24 ans	3,0	3,2
Femmes de 25 à 29 ans	4,5	5,3
Femmes de 30 à 34 ans	5,6	6,5
Femmes de 35 à 39 ans	7,0	6,7
Femmes de 40 à 44 ans	8,0	7,0
Femmes de 45 à 49 ans	7,7	6,9
Femmes de 50 à 54 ans	6,4	6,7
Femmes de 55 à 59 ans	5,3	5,8
Femmes de 60 à 64 ans	4,1	4,3
Total	**100,0**	**100,0**
Niveau d'études		
Moins de huit années d'études	5,8	19,3
Études secondaires partielles	12,7	15,4
Diplôme d'études secondaires	20,3	33,8
Études postsecondaires partielles	8,2	10,4
Diplôme d'études postsecondaires	35,6	6,8
Bac. et études universitaires (ou gde école) partielles	11,9	5,0
Diplôme universitaire (ou gde école) 2e cycle ou plus	5,5	9,3
Total	**100,0**	**100,0**
Mode de vie		
Personne seule	23,7	21,8
Couple, conjoint occupé	56,3	54,8
Couple, conjoint chômeur	3,9	4,4
Couple, conjoint inactif	16,1	19,0
Total	**100,0**	**100,0**
Présence d'enfant(s)		
Pas d'enfant	49,4	44,6
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a moins de 3 ans	9,4	10,0
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a de 3 à 5 ans	6,9	9,3
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a de 6 à 17 ans	26,1	24,5
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a 18 ans ou plus	8,2	11,6
Total	**100,0**	**100,0**

Annexe 2
LE PRINCIPE DES ESTIMATIONS LOGISTIQUES

L'économétrie des variables qualitatives, et notamment les modèles Logit ou Probit, nous permettent d'isoler l'effet propre d'un facteur (par exemple, l'âge et le sexe de la personne enquêtée) sur une caractéristique (par exemple, la situation d'emploi). C'est la raison pour laquelle les résultats issus de tels modèles sont à commenter *caeteris paribus* (« toutes choses égales par ailleurs »).

Deux types de modèles à variables qualitatives sont mobilisés dans la présente étude : le modèle logit simple ou dichotomique et le modèle logit polytomique ordonné. Le modèle polytomique ordonné est également utilisé car la variable à expliquer peut prendre quatre modalités ordonnées de façon explicite, selon l'importance de la situation d'emploi. Le modèle logit simple est un cas particulier du modèle polytomique, la variable à expliquer n'ayant que deux modalités possibles, ici être en emploi ou non.

Les *dimensions explicatives* sont représentées par les modalités de différentes variables. Chacune de ces modalités est introduite sous forme dichotomique. Une *modalité de référence* doit être choisie pour chaque variable explicative de façon à éviter le problème de colinéarité avec la constante du modèle. Le choix de la modalité (ou situation) de référence est « libre ». La seule chose à éviter est de choisir une situation de référence d'effectif trop faible car le risque est alors de détériorer la précision des estimations. Ici nous avons choisi des modalités de référence extrêmes, de façon à avoir le maximum de coefficients significativement non nuls, tout en respectant la remarque précédente.

Les coefficients du modèle sont estimés par la méthode de Maximum de vraisemblance. Compte tenu de ce qui vient d'être dit, l'interprétation du *coefficient estimé* d'un facteur explicatif doit être faite « toutes choses étant égales » sur les autres facteurs et par rapport aux facteurs de référence. La *P-value*, qui correspond au test de nullité du coefficient estimé, représente la probabilité de se « tromper ». Par « tromper » on comprend le fait d'affirmer qu'un facteur explicatif aurait une influence sur la variable expliquée alors que dans la réalité l'influence serait nulle. Plus cette probabilité est faible et plus il serait légitime d'affirmer que le facteur aurait une influence sur le caractère étudié. Pour un seuil de risque fixé, on parle alors d'*influence significative* au seuil choisi. Dans les tableaux d'estimation détaillés fournis en annexe 3, seuls les coefficients significatifs au seuil de 20 % ont été reportés.

Le sens de l'influence d'une variable explicative sur la variable expliquée est représenté par le signe du coefficient estimé : lorsque celui-ci est positif l'influence est positive et l'inverse dans le cas contraire.

Deux indicateurs du bon ajustement du modèle et de sa capacité prédictive sont également représentés dans les tableaux qui suivent. Il s'agit respectivement de la *P-value* correspondant au test LR (*Likelyhood Ratio* pour Rapport de vraisemblance) de nullité de l'ensemble des coefficients estimés

(hormis la constante) et de la concordance qui représente l'association entre la valeur prédite pour la variable expliquée et sa vraie valeur dans l'échantillon (plus la concordance est proche de 1 et plus le pouvoir explicatif du modèle est important). Parallèlement, deux autres indicateurs du bon ajustement du modèle ont été présentés. Ils testent aussi la nullité globale des coefficients estimés (*P-values* de Score et de Wald), afin de corroborer l'information donnée par la *P-value* LR. Plus les valeurs de ces trois *P-values* seront faibles, plus le pouvoir explicatif du modèle sera élevé. Lorsque cette valeur dépasse un certain seuil (5 % ou 10 % selon le degré d'exigence que l'on s'est fixé), on pourra admettre que le modèle est mal spécifié.

Bien que les modèles estimés présentent une concordance correcte, le nombre de variables explicatives est réduit (du fait du choix de ne retenir que des variables explicatives strictement comparables dans les deux pays considérés) et en conséquence il est certain que des facteurs explicatifs pertinents manquent. Il va donc de soi que les résultats ici présentés doivent être considérés avec la prudence d'usage.

Annexe 3
RÉSULTATS DES ESTIMATIONS LOGISTIQUES

TABLEAU A3.1 – DÉBUT
Estimations réalisées pour la France – Variable expliquée : situation d'emploi

	Approche dichotomique						Approche polytomique					
	Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes		Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes	
	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type
Sexe et âge												
Hommes de 15 à 19 ans	*Réf.*	*Réf.*			*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*			*Réf.*	*Réf.*
Hommes de 20 à 24 ans	1,7075	0,213***			2,0833	0,210***	1,7591	0,210***			2,2605	0,204***
Hommes de 25 à 29 ans	2,6181	0,213***			3,3258	0,210***	2,6629	0,209***			3,5331	0,203***
Hommes de 30 à 34 ans	2,8830	0,214***			3,8148	0,210***	2,9159	0,210***			4,0481	0,203***
Hommes de 35 à 39 ans	2,9472	0,214***			3,8519	0,210***	2,9046	0,210***			4,0474	0,203***
Hommes de 40 à 44 ans	2,9550	0,214***			3,7343	0,210***	2,9208	0,210***			3,9738	0,203***
Hommes de 45 à 49 ans	2,8103	0,213***			3,4909	0,210***	2,8018	0,209***			3,7554	0,203***
Hommes de 50 à 54 ans	2,5311	0,211***			3,1384	0,208***	2,4978	0,208***			3,3524	0,201***
Hommes de 55 à 59 ans	1,2903	0,210***			1,8583	0,206***	1,3161	0,207***			2,0471	0,200***
Hommes de 60 à 64 ans	–0,8469	0,216***			–0,3051	0,212	–0,8301	0,213***				
Femmes de 15 à 19 ans			*Réf.*	*Réf.*	0,3941	0,248			*Réf.*	*Réf.*	0,3261	0,248
Femmes de 20 à 24 ans			1,3233	0,152***	1.5188	0,207***			1,4910	0,149***	1,5695	0,201***
Femmes de 25 à 29 ans			2,2418	0,152***	2,1689	0,207***			2,4545	0,148***	2,2555	0,200***
Femmes de 30 à 34 ans			2,4390	0,152***	2,2595	0.207***			2,5691	0,148***	2,2454	0,200***
Femmes de 35 à 39 ans			2,4902	0,152***	2,3559	0,207***			2,5145	0,148***	2,2137	0,200***
Femmes de 40 à 44 ans			2,4337	0,152***	2,3805	0,207***			2,4897	0,148***	2,2481	0,200***
Femmes de 45 à 49 ans			2,3098	0,151***	2,3464	0,206***			2,3641	0,147***	2,2110	0,200***

	Approche dichotomique						Approche polytomique					
	Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes		Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes	
	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type
Femmes de 50 à 54 ans			2,0860	0,150***	2,2057	0,206***			2,1755	0,147***	2,1220	0,200***
Femmes de 55 à 59 ans			1,3638	0,150***	1,5141	0,206***			1,4350	0,147***	1,4552	0,200***
Femmes de 60 à 64 ans			–0,5067	0,158***	–0,3284	0,212			–0,4742	0,156***	–0,3637	0,207*
Niveau d'études												
Moins de huit années d'études	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Études secondaires partielles	0,2853	0,053***	0,5701	0,040***	0,4565	0,031***	0,2875	0,050***	0,5774	0,036***	0,4514	0,029***
Diplôme d'études secondaires	0,6586	0,043***	0,9195	0,035***	0,8172	0,027***	0,6515	0,040***	0,9333	0,032***	0,8101	0,024***
Études postsecondaires partielles	0,3395	0,067***	1,0272	0,043***	0,8270	0,036***	0,2703	0,062***	1,0176	0,038***	0,7779	0,032***
Diplôme d'études postsecondaires	1,1804	0,081***	1,5080	0,061***	1,3785	0,048***	1,0271	0,073***	1,5043	0,052***	1,2967	0,042***
Bac. et études universitaires (ou gde école) partielles	0,8748	0,078***	1,0700	0,067***	1,0065	0,050***	0,6876	0,070***	0,9867	0,059***	0,8714	0,044***
Diplôme universitaire (ou gde école) 2e cycle ou plus	1,0443	0,071***	1,2526	0,049***	1,1897	0,040***	0,4825	0,060***	1,0492	0,043***	0,8554	0,034***
Mode de vie												
Personne seule	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Couple, conjoint occupé	0,9953	0,046***	0,2485	0,031***	0,4964	0,025***	0,9406	0,042***	0,0902	0,027***	0,3746	0,023***
Couple, conjoint chômeur	0,1408	0,074*	–0,4935	0,065***	–0,2179	0,049***	0,1952	0,070***	–0,5086	0,060***	–0,2032	0,044***
Couple, conjoint inactif	0,1978	0,051***	–0,5784	0,043***	–0,1694	0,032***	0,2225	0,047***	–0,6357	0,040***	–0,1975	0,029***

TABLEAU A3.1 – FIN

Estimations réalisées pour la France– Variable expliquée : situation d'emploi

	Approche dichotomique						Approche polytomique					
	Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes		Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes	
	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type
Présence d'enfant(s)												
Pas d'enfant	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a moins de 3 ans	0,3488	0,71***	–1,2682	0,049***	–0,6088	0,037***	0,3303	0,064***	–1,2240	0,043***	–0,5636	0,034***
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a de 3 à 5 ans	0,3067	0,074***	–0,8240	0,050***	–0,3202	0,039***	0,2755	0,067***	–0,8506	0,044***	–0,3476	0,035***
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a de 6 à 17 ans	0,4643	0,053***	–0,1771	0,039***	0,1700	0,030***	0,4234	0,048***	–0,3072	0,033***	0,0592	0,027**
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a 18 ans ou plus	0,5465	0,057***	0,0801	0,042*	0,3182	0,033***	0,5505	0,053***			0,2942	0,030***
Constante	–2,0690	0,209***	–1,9681	0,148***	–2,3366	0,204***	–2,2592	0,206***	–2,6325	0,145***	–2,7671	0,198***
Constante							–2,0365	0,206***	–2,0668	0,145***	–2,3328	0,198***
Constante							–1,9976	0,206***	–1,9172	0,145***	–2,2250	0,198***
Nombre d'observations	32 371		36 178		68 549		32 371		3 6178		68 549	
P-value LR	<0,0001		<0,0001		18501,9357		<0,0001		<0,0001		<0,0001	
P-value *Score*	<0,0001		<0,0001		17631,4402		<0,0001		<0,0001		<0,0001	
P-value *Wald*	<0,0001		<0,0001		11933,5166		<0,0001		<0,0001		<0,0001	
Concordance en %	82,5		75,2		79,2		80,0		71,0		77,0	

- L'approche dichotomique oppose la situation « ne pas être en emploi » aux diverses modalités d'emploi. L'approche polytomique distingue de façon ordonnée les quatre modalités : « ne pas être en emploi », « être en emploi moins de 15 heures par semaine », « être en emploi de 15 à 30 heures » et « être en emploi plus de 30 heures ».
- Le dénombrement pour chaque pays des diverses modalités des variables expliquées et explicatives est fourni en annexe 1.
- Des détails sur le modèle Logit sont fournis en annexe 2.
- Les situations de référence dans les estimations sont indiquées par *Réf*.
- Les zones grisées correspondent à des variables absentes lors des estimations.
- Les coefficients sont significatifs à 1 % si ***, 5 % si **, 10 % si * et 20 % sinon. Les coefficients non significatifs au seuil de 20 % ne sont pas indiqués, afin d'alléger le tableau.
- **Lecture :** Toutes choses égales par ailleurs, les hommes de 20 à 24 ans sont significativement plus fréquemment en emploi que les hommes de 15 à 19 ans tandis que les hommes de 60 à 64 ans le sont significativement moins.

TABLEAU A3.2 – DÉBUT

Estimations réalisées pour le Canada– Variable expliquée: situation d'emploi

	Approche dichotomique						Approche polytomique					
	Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes		Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes	
	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type
Sexe et âge												
Hommes de 15 à 19 ans	*Réf.*	*Réf.*			*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*			*Réf.*	*Réf.*
Hommes de 20 à 24 ans	0,4006	0,169**			0,4797	0,169***	0,5631	0,162***			0,7449	0,157***
Hommes de 25 à 29 ans	0,8912	0,168**			1,1425	0,168***	1,1609	0,161***			1,6070	0,157***
Hommes de 30 à 34 ans	0,9414	0,167***			1,3140	0,167***	1,2456	0,161***			1,8571	0,156***
Hommes de 35 à 39 ans	0,9055	0,166***			1,2541	0,165***	1,2129	0,160***			1,8221	0,155***
Hommes de 40 à 44 ans	0,9242	0,165***			1,1934	0,164***	1,2085	0,159***			1,7424	0,154***
Hommes de 45 à 49 ans	0,7862	0,165***			0,9965	0,164***	1,0967	0,158***			1,5592	0,153***
Hommes de 50 à 54 ans	0,6195	0,165***			0,7701	0,164***	0,9086	0,158***			1,2764	0,153***
Hommes de 55 à 59 ans							0,2431	0,158			0,5227	0,153***
Hommes de 60 à 64 ans	–0,7154	0,165***			–0,6027	0,164***	–0,4926	0,160***			–0,3130	0,154**
Femmes de 15 à 19 ans			Réf.	Réf.					Réf.	*Réf.*	–0,2666	0,186
Femmes de 20 à 24 ans			0,4896	0,130***					0,6744	0,121***	0,2250	0,154
Femmes de 25 à 29 ans			0,8487	0,129***	0,3293	0,164***			1,1352	0,120***	0,4786	0,153***
Femmes de 30 à 34 ans			0,8226	0,128***	0,2678	0,164			1,1913	0,119***	0,4676	0,153***
Femmes de 35 à 39 ans			0,8407	0,127***	0,3103	0,163*			1,1514	0,119***	0,4369	0,152***
Femmes de 40 à 44 ans			0,7823	0,127***	0,3199	0,162**			1,0715	0,118***	0,4222	0,152***
Femmes de 45 à 49 ans			0,7257	0,127***	0,3323	0,162**			1,0537	0,118***	0,4786	0,152***
Femmes de 50 à 54 ans			0,4480	0,126***					0,7392	0,118***	0,2614	0,152*
Femmes de 55 à 59 ans					–0,4040	0,162**					–0,2666	0,152*
Femmes de 60 à 64 ans			–1,0298	0,130***	–1,3360	0,165***			–0,8446	0,122***	–1,1766	0,155***

Niveau d'études												
Moins de huit années d'études	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Études secondaires partielles	0,4478	0,060***	0,6438	0,065***	0,5149	0,043***	0,4658	0,058***	0,6834	0,061***	0,5595	0,041***
Diplôme d'études secondaires	1,0300	0,060***	1,2847	0,062***	1,1139	0,042***	1,0034	0,057***	1,2921	0,058***	1,1142	0,040***
Études postsecondaires partielles	0,7637	0,070***	1,1426	0,069***	0,9311	0,048***	0,6954	0,066***	1,1082	0,064***	0,8942	0,045***
Diplôme d'études postsecondaires	1,1774	0,056***	1,7587	0,060***	1,4691	0,040***	1,1511	0,053***	1,6782	0,057***	1,4167	0,038***
Bac. et études universitaires (ou gde école) partielles	1,4224	0,070***	1,9287	0,069***	1,6794	0,048***	1,3019	0,065***	1,7894	0,062***	1,5489	0,043***
Diplôme universitaire (ou gde école) 2e cycle ou plus	1,6730	0,086***	2,1002	0,087***	1,8821	0,061***	1,4547	0,077***	2,0664	0,076***	1,7762	0,053***
Mode de vie												
Personne seule	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Couple, conjoint occupé	0,8184	0,041***	0,3653	0,031***	0,5599	0,025***	0,7936	0,038***	0,1664	0,027***	0,4299	0,022***
Couple, conjoint chômeur	–0,1522	0,078**	–0,1696	0,063***	–0,1309	0,049***			–0,1690	0,056***	–0,0733	0,045
Couple, conjoint inactif			–0,6405	0,044***	–0,2635	0,031***			–0,6394	0,040***	–0,2424	0,028***

TABLEAU A3.2 – FIN

Estimations réalisées pour le Canada– Variable expliquée: situation d'emploi

	Approche dichotomique						Approche polytomique					
	Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes		Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes	
	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type	Coef.	Écart-type
Présence d'enfant(s)												
Pas d'enfant	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a moins de 3 ans	0,3410	0,070***	–1,0325	0,050***	–0,4543	0,039***	0,3501	0,063***	–1,0796	0,043***	–0,4799	0,034***
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a de 3 à 5 ans	0,3268	0,078***	–0,7096	0,055***	–0,2445	0,043***	0,3230	0,071***	–0,8837	0,046***	–0,3623	0,038***
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a de 6 à 17 ans	0,2906	0,046***	–0,2234	0,038***	0,0549	0,029*	0,2956	0,042***	–0,3739	0,032***	–0,0369	0,025
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a 18 ans ou plus	0,3692	0,061***	0,0671	0,051	0,2312	0,039***	0,3918	0,056***			0,2071	0,034***
Constante	–0,6632	0,166	–1,0013	0,132***	–0,7120	0,162***	–1,2043	0,160***	–1,8984	0,125***	–1,4492	0,152***
Constante							–1,0071	0,160***	–1,3008	0,125***	–1,0196	0,152***
Constante							–0,9083	0,160***	–1,0820	0,125***	–0,8525	0,152***
Nombre d'observations	31 754		34 448		66 202		31 754		34 448		66 202	
P-value LR	<0,0001		<0,0001		<0,0001		<0,0001		<0,0001		<0,0001	
P-value *Score*	<0,0001		<0,0001		<0,0001		<0,0001		<0,0001		<0,0001	
P-value *Wald*	<0,0001		<0,0001		<0,0001		<0,0001		<0,0001		<0,0001	
Concordance en %	74,4		73,3		74,0		72,9		69,1		72,3	

- L'approche dichotomique oppose la situation « ne pas être en emploi » aux diverses modalités d'emploi. L'approche polytomique distingue de façon ordonnée les quatre modalités : « ne pas être en emploi », « être en emploi moins de 15 heures par semaine », « être en emploi de 15 à 30 heures » et « être en emploi plus de 30 heures ».
- Le dénombrement pour chaque pays des diverses modalités des variables expliquées et explicatives est fourni en annexe 1.
- Des détails sur le modèle Logit sont fournis en annexe 2.
- Les situations de référence dans les estimations sont indiquées par *Réf*.
- Les zones grisées correspondent à des variables absentes lors des estimations.
- Les coefficients sont significatifs à 1 % si ***, 5 % si **, 10 % si * et 20 % sinon. Les coefficients non significatifs au seuil de 20 % ne sont pas indiqués, afin d'alléger le tableau.
- **Lecture :** Voir notes du tableau A3.1.

TABLEAU A3.3 – DÉBUT

Estimations réalisées sur l'ensemble des deux pays – Approche dichotomique– Variable expliquée : situation d'emploi

	Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes	
	Coef.	**Écart-type**	**Coef.**	**Écart-type**	**Coef.**	**Écart-type**
Effets communs aux deux pays						
Sexe et âge						
Hommes de 15 à 19 ans	*Réf.*	*Réf.*			*Réf.*	*Réf.*
Hommes de 20 à 24 ans	1,7075	0,213***			2,0833	0,210***
Hommes de 25 à 29 ans+	2,6181	0,213***			3,3258	0,210***
Hommes de 30 à 34 ans	2,8829	0,214***			3,8148	0,210***
Hommes de 35 à 39 ans	2,9472	0,214***			3,8519	0,210***
Hommes de 40 à 44 ans	2,9549	0,214***			3,7343	0,210***
Hommes de 45 à 49 ans	2,8103	0,213***			3,4909	0,210***
Hommes de 50 à 54 ans	2,5311	0,211***			3,1384	0,208***
Hommes de 55 à 59 ans	1,2901	0,210***			1,8583	0,206***
Hommes de 60 à 64 ans	–0,8469	0,216***			–0,3051	0,212
Femmes de 15 à 19 ans			*Réf.*	*Réf.*	0,3941	0,248
Femmes de 20 à 24 ans			1,3233	0,152***	1,5188	0,207***
Femmes de 25 à 29 ans			2,2418	0,152***	2,1689	0,207***
Femmes de 30 à 34 ans			2,4390	0,152***	2,2595	0,207***
Femmes de 35 à 39 ans			2,4902	0,152***	2,3559	0,207***
Femmes de 40 à 44 ans			2,4337	0,152***	2,3805	0,206***
Femmes de 45 à 49 ans			2,3098	0,151***	2,3464	0,206***
Femmes de 50 à 54 ans			2,0860	0,150***	2,2057	0,206***
Femmes de 55 à 59 ans			1,3638	0,150***	1,5141	0,206***
Femmes de 60 à 64 ans			–0,5067	0,158***	–0,3284	0,212
Niveau d'études						
Moins de huit années d'études	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Études secondaires partielles	0,2853	0,053***	0,5701	0,040***	0,4565	0,031***
Diplôme d'études secondaires	0,6586	0,043***	0,9195	0,035***	0,8172	0,027***
Études postsecondaires partielles	0,3395	0,067***	1,0272	0,043***	0,8270	0,036***
Diplôme d'études postsecondaires	1,1804	0,081***	1,5080	0,061***	1,3785	0,048***
Bac. et études universitaires (ou gde école) partielles	0,8748	0,077***	1,0700	0,067***	1,0065	0,050***
Diplôme universitaire (ou gde école) 2e cycle ou plus	1,0443	0,071***	1,2526	0,049***	1,1897	0,040***
Mode de vie						
Personne seule	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Couple, conjoint occupé	0,9953	0,046***	*0,2485*	*0,031****	*0,4964*	*0,025****
Couple, conjoint chômeur	0,1408	0,074*	*–0,4935*	*0,065****	*–0,2179*	*0,048****
Couple, conjoint inactif	0,1978	0,051***	*–0,5784*	*0,043****	*–0,1694*	*0,032****

	Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes	
	Coef.	**Écart-type**	**Coef.**	**Écart-type**	**Coef.**	**Écart-type**
Effets communs aux deux pays						
Présence d'enfant(s)						
Pas d'enfant	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a moins de 3 ans	0,3488	0,070***	–1,2682	0,049***	–0,6088	0,037***
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a de 3 à 5 ans	0,3067	0,074***	–0,8240	0,050***	–0,3202	0,040***
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a de 6 à 17 ans	0,4643	0,053***	–0,1771	0,040***	0,1700	0,030***
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a 18 ans ou plus	0,5465	0,057***	0,0801	0,042*	0,3182	0,033***
Constante	–2,0690	0,209***	–1,9681	0,148***	–2,3366	0,204***
***Dummies* Canada**						
Sexe et âge						
Hommes de 15 à 19 ans	*Réf.*	*Réf.*			*Réf.*	*Réf.*
Hommes de 20 à 24 ans	–1,3069	0,271***			–1,6036	0,270***
Hommes de 25 à 29 ans	–1,7269	0,272***			–2,1833	0,269***
Hommes de 30 à 34 ans	–1,9415	0,272***			–2,5006	0,269***
Hommes de 35 à 39 ans	–2,0417	0,271***			–2,5976	0,268***
Hommes de 40 à 44 ans	–2,0307	0,270***			–2,5407	0,267***
Hommes de 45 à 49 ans	–2,0241	0,267***			–2,4943	0,266***
Hommes de 50 à 54 ans	–1,9115	0,268***			–2,3683	0,265***
Hommes de 55 à 59 ans	–1,3161	0,267***			–1,7568	0,263***
Hommes de 60 à 64 ans						
Femmes de 15 à 19 ans			Réf.	Réf.	–0,6427	0,316**
Femmes de 20 à 24 ans			–0,8338	0,200***	–1,4002	0,265***
Femmes de 25 à 29 ans			–1,3931	0,199***	–1,8397	0,264***
Femmes de 30 à 34 ans			–1,6164	0,200***	–1,9918	0,264***
Femmes de 35 à 39 ans			–1,6494	0,198***	–2,0456	0,263***
Femmes de 40 à 44 ans			–1,6513	0,198***	–2,0606	0,263***
Femmes de 45 à 49 ans			–1,5842	0,197***	–2,0142	0,262***
Femmes de 50 à 54 ans			–1,6381	0,196***	–2,0929	0,262***
Femmes de 55 à 59 ans			–1,4464	0,196***	–1,9182	0,262***
Femmes de 60 à 64 ans			–0,5230	0,205**	–1,0076	0,268**

TABLEAU A3.3 – FIN

Estimations réalisées sur l'ensemble des deux pays – Approche dichotomique– Variable expliquée : situation d'emploi

	Sur les hommes		Sur les femmes		Sur les hommes et les femmes	
	Coef.	**Écart-type**	**Coef.**	**Écart-type**	**Coef.**	**Écart-type**
Niveau d'études						
Moins de huit années d'études	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Études secondaires partielles	0,1625	0,080**				
Diplôme d'études secondaires	0,3714	0,074***	0,3652	0,071***	0,2968	0,049***
Études postsecondaires partielles	0,4243	0,097***	0,1154	0,081	0,1041	0,060*
Diplôme d'études postsecondaires			0,2507	0,086***	0,0907	0,063
Bac. et études universitaires (ou gde école) partielles	0,5476	0,105***	0,8588	0,096***	0,6730	0,070***
Diplôme universitaire (ou gde école) 2e cycle ou plus	0,6287	0,112***	0,8477	0,100***	0,6927	0,073***
Mode de vie						
Personne seule	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Couple, conjoint occupé	–0,1769	0,061***	0,1169	0,044***	0,0636	0,035*
Couple, conjoint chômeur	–0,2931	0,107***	0,3239	0,091***		
Couple, conjoint inactif	–0,2169	0,069***			–0,0941	0,044**
Présence d'enfant(s)						
Pas d'enfant	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*	*Réf.*
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a moins de 3 ans			0,2357	0,070***	0,1545	0,054***
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a de 3 à 5 ans			0,1144	0,074	0,0758	0,0587
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a de 6 à 17 ans	–0,1737	0,070**			–0,1151	0,041***
Présence d'enfant(s), dont le plus jeune a 18 ans ou plus	–0,1773	0,084**			–0,0869	0,051*
Constante Canada	1,4059	0,266***	0,9668	0,198***	1,6246	0,2603***
Nombre d'observations	64 125		70 626		134 751	
P-value LR	<0,0001		<0,0001		<0,0001	
P-value *Score*	<0,0001		<0,0001		<0,0001	
P-value *Wald*	<0,0001		<0,0001		<0,0001	
Concordance en %	78,9		74,6		76,9	

– L'approche dichotomique oppose la situation « ne pas être en emploi » aux diverses modalités d'emploi.

– Le dénombrement pour chaque pays des diverses modalités des variables expliquées et explicatives est fourni en annexe 1.

– Des détails sur le modèle Logit sont fournis en annexe 2.

– Les situations de référence dans les estimations sont indiquées par *Réf*.
– Les zones grisées correspondent à des variables absentes lors des estimations.
– Les coefficients sont significatifs à 1 % si ***, 5 % si **, 10 % si * et 20 % sinon. Les coefficients non significatifs au seuil de 20 % ne sont pas indiqués, afin d'alléger le Tableau.
– **Lecture :** Voir notes du tableau A3.1.

BIBLIOGRAPHIE

ADSERA, A. (2005). « Vanishing children : From high unemployment to low fertility in developed countries », *American Economic Review*, vol. 95, nº 2, mai.

AFSA, C. et S. BUFFETEAU (2005). *L'évolution de l'activité féminine en France : une approche par pseudo-panel*, Paris, INSEE, document de travail nº G2005/02.

ALESINA, A., E. GLAESER et B. SACERDOCE (2005). « Work and leasure in the US and Europe : Why so different ? », *NBER*, Working Paper nº 11278, avril.

ANXO, D., C. FAGAN, I. CEBRIAN et G. MORENO (2007). « Patterns of labour market integration in Europe – A life course perspective on time policies », *Socio-economic Review*, vol. 5, nº 2, p. 233-260.

AUDET, M., D. BOCCANFUSO et P. MAKDISSI (2006). « L'impact de la politique conservatrice de réforme du financement des services de garde sur la pauvreté et l'inégalité au Québec », *Interventions économiques*, vol. 34, ch. 9, <www.teluq.uquebec.ca/pls/inteco/rie.entree ?vno_revue=1&vno_numero=42>.

BLANCHARD, O. (2004). « The Economic Future of Europe », *Journal of Economic Perspective*, vol. 18, nº 4, automne.

BREWSTER, K.L. et R.R. RINDFUSS (2000). « Fertility and women's employment in industrialized nations », *Annual Review of Sociology*, vol. 26, p. 271-296.

CETTE, G., N. DROMEL et D. MÉDA (2005a). « Conciliation entre vies professionnelle et familiale et renoncement à l'enfant », *Observations et diagnostics économiques*, nº 92, janvier, p. 263-313.

CETTE, G., N. DROMEL et D. MÉDA (2007). « Opportunity costs of having a child, financial constraints and fertility », *Applied Economics Letters*, vol. 14, nºs 4-6, p. 239-277

CHONÉ, P., D. LEBLANC et I. ROBERT-BOBÉE (2002). *Offre de travail féminine et garde des jeunes enfants*, Paris, INSEE, document de travail nº G 2002/15, 53 p.

DAMON, J. (2006). « Comment donner corps à un "service public de la petite enfance" ? », *Centre d'analyse stratégique, La note de veille*, nº 34, 13 novembre.

DURAND, M. (2005). « Concilier vie familiale et vie professionnelle : expérience comparée dans les pays de l'OCDE », complément, dans M. Godet et E. Sullerot, *La famille, une affaire publique*, Paris, La Documentation française. Rapport du CAE.

ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism,* Cambridge, Harvard University Press.

ESPING-ANDERSEN, G. (1996). *Welfare States in Transition. National Adaptations in Global Economies*, Londres, Sage.

ESPING-ANDERSEN, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Londres, Oxford University Press.

FOUQUET, A., A. GAUVIN et A.-M. LETABLIER (1999). « Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne », *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Paris, La Documentation française, Annexe au rapport du conseil d'analyse économique, p. 105-131.

GAZIER, B. (2003). *Tous « sublimes ». Vers un nouveau plein emploi,* Paris, Flammarion.

GUILLEMARD, A.-M. (2007). « Vers un nouveau management des âges et des temps sociaux en réponse au vieillissement de la population. Une perspective internationale », dans D.-G. Tremblay (dir.), *De la culture de retraite à un nouveau management des âges*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

HANTRAIS, L. et M.-T. LETABLIER (1995). *La relation famille-emploi : Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Paris, CEE.

LEFEBVRE, P. et P. MERRIGAN (2005). *La politique des services de garde à 5 $/jour et l'offre de travail des mères québécoises : résultats d'une expérience naturelle canadienne*, Montréal, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations, Note de recherche nº 2005s-08, 64 p.

LOLLIVIER, S., M. MARPSAT et D. VERGER (1996). *L'économétrie et l'étude des comportements : Présentation et mise en œuvre de modèles de régression qualitatifs*, Malakoff, ENSAE, coll. « Série des Documents de travail, méthodologie statistique ».

MÉDA, D. (2005). « Concilier travail et famille », complément, dans M. Godet et E. Sullerot, *La famille, une affaire publique*, Paris, La Documentation française, Rapport du CAE.

MÉDA, D. (2006). « Comment augmenter les taux d'emploi féminins », *Connaissance de l'Emploi*, nº 27, mars.

OCDE (2002). *Babies and Bosses : Reconciling Work and Family Life in Australia, Denmark and the Nederlands*, Paris, OCDE.

OCDE (2003). *Babies and Bosses : Reconciling Work and Family Life in Australia, Ireland and Japan,* Paris, OCDE.

OCDE (2004). *Babies and Bosses : Reconciling Work and Family Life in New Zeland, Portugal and Switzerland*, Paris, OCDE.

OCDE (2005a). *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE.

OCDE (2005b). *2006 Economic Review – Canada*, 15 mai, Paris, OCDE.

PIKETTY, T. (1998). « L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels : une estimation pour le cas français », *Économie et Prévision*, vol. 132-133, nos 1-2.

PRESCOTT, E.C. (2004). « Why do Americans work so much more than European ? », *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, vol. 28, nº 1, juillet, p. 2-13.

RUAULT, M. et A. DANIEL (2003). « Les modes d'accueil des enfants de moins de six ans : premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002 », *Études et résultats*, nº 235.

TREMBLAY, D.-G. (2004a). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec-Toulouse, Presses de l'Université du Québec et Octares, 340 p.

TREMBLAY, D.-G. (2004b). « Articulation emploi-famille et temps de travail : les usages différenciés du temps chez les pères et les mères », *Nouvelles pratiques sociales,* vol. 16, nº 1, p. 76-93.

TREMBLAY, D.-G. (dir.) (2005). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*!, Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. « Économie politique », 287 p.

TSOUNTA, E. (2006). « Why are Women Working So Much More in Canada ? An International Perspective », *IMF Working Paper*, WP/06/02.

WELLER, R.H. (1977). « Wife's employment and cumulative family size in the United States, 1970 and 1960 », *Demography*, vol. 14, nº 1, p. 43-65.

La conciliation vie professionnelle-vie familiale au cœur de la « qualité de l'emploi »

Un point de vue européen

Olivier Marchand[1]

Le thème général du programme de recherche franco-québécois mis en œuvre en 2007, « Concilier travail et famille : le rôle des acteurs », renvoie naturellement aux réflexions menées au niveau international sur ce thème de la conciliation : réflexions de la Commission européenne et de la Fondation de Dublin sur la « qualité de l'emploi », thème du « travail décent » considéré comme un objectif central dans l'agenda du Bureau international du travail (BIT). L'intérêt de ce recadrage est d'abord d'ordre théorique ou conceptuel ; mais il est également de faciliter les comparaisons internationales dans une perspective plus large que celle adoptée initialement : Europe/Amérique du Nord englobant France/Québec. L'objet de cet article est précisément de montrer comment le thème de la conciliation vie professionnelle-vie familiale s'est progressivement intégré dans la stratégie européenne pour l'emploi adoptée par l'Union européenne au Sommet de Lisbonne (mars 2000), reprenant en cela un pan important de la problématique plus large initiée par le BIT en 1999 autour du concept de « travail décent ». On s'intéressera également à la question des indicateurs proposés pour mesurer, comparer et suivre dans le temps les progrès réalisés par les différents pays.

1. Olivier Marchand est statisticien-économiste à l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) de France.

LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ÉMERGE AU NIVEAU EUROPÉEN AU TOURNANT DES ANNÉES 2000

Le thème de la qualité de l'emploi a émergé dans les débats publics en Europe, et en particulier en France, à la fin des années 1990 dans un contexte d'embellie conjoncturelle. Certes, la notion existait déjà mais elle a pris alors une nouvelle dimension. Durant les années 1970, elle recouvrait essentiellement la qualité du travail ou de la vie au travail, ce qui renvoyait aux conditions de travail et aux politiques d'enrichissement des tâches. Partant de là, récupérant au passage le concept d'emploi convenable qui, pour le BIT, faisait référence aux droits sociaux associés au travail, on en est arrivé à une vision multidimensionnelle de la qualité de l'emploi, intégrant notamment l'idée que l'analyse doit nécessairement prendre en compte la séquence des périodes d'activité ou d'inactivité qui jalonnent une vie professionnelle, et également l'environnement de l'emploi et l'articulation entre l'activité professionnelle et les autres activités exercées par les travailleurs.

Tout cela apparaît déjà dans les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi mise en place au Sommet de Luxembourg de novembre 1997, avec notamment à l'intérieur du 4e pilier incitant à « renforcer les politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes », une ligne directrice préconisant de « faciliter l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale ». Mais c'est véritablement durant les quatre présidences portugaise, française, suédoise et belge de l'Union européenne de 2000-2001 que s'est construite l'idée qu'il ne suffit plus de s'attacher à créer ou sauvegarder des emplois, il faut aussi veiller à en garantir la qualité. D'où le mot d'ordre de Lisbonne d'aller « vers une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi (« *more and better jobs for all* ») et d'une plus grande cohésion sociale » ; d'où également l'adoption par l'Union européenne d'un agenda social au Sommet de Nice de fin 2000 et surtout de l'objectif transversal de « maintenir et améliorer la qualité de l'emploi » lors du Sommet de Laeken de fin 2001, avec la définition de domaines reconnus comme faisant partie de cette qualité. Ces domaines, au nombre de dix, sont les suivants :

1. Qualité intrinsèque de l'emploi
2. Qualifications, éducation, formation tout au long de la vie et progression de carrière
3. Égalité entre les hommes et les femmes
4. Santé et sécurité au travail
5. Flexibilité et sécurité
6. Insertion et accès au marché du travail
7. **Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée**
8. Dialogue social et participation des travailleurs

9. Diversité et non-discrimination
10. Performance économique générale et productivité.

Ils reflètent bien la complexité de la notion de qualité de l'emploi et la multiplicité des points de vue sous-jacents (ceux des travailleurs, plus « sociaux » ; ceux des employeurs, plus « économiques » ; ceux de la société, plus « politiques »), même si tous ne sont pas également mis en valeur. On notera d'autre part que dans la dimension 7, la plus intéressante pour nous, les thèmes de la conciliation et de l'organisation du travail sont réunis pour être suivis conjointement.

LA « MISE EN SOMMEIL » DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

Avec le retournement conjoncturel de 2001-2002, avec aussi l'affaiblissement de la social-démocratie en Europe et le retour de présidences plus conservatrices, la dimension qualitative de l'emploi a été progressivement occultée dans les priorités européennes au profit d'axes plus classiques incitant à relancer la croissance économique et, par là même, à dynamiser les créations d'emplois.

De 2003 date le rapport Kok adressé à la Commission européenne et intitulé « Jobs, jobs, jobs », et c'est à partir de cette même année que la stratégie européenne pour l'emploi est progressivement révisée, en visant plus à la « quantité » qu'à la « qualité » et en « recentrant les priorités sur la croissance et l'emploi ». Cela traduit bien le fait que pour certains États-membres, lorsque l'activité ralentit, non seulement il n'est plus possible de poursuivre à la fois les deux objectifs mais même, s'occuper de la qualité de l'emploi peut pénaliser la création d'emplois, voire la cohésion sociale en privilégiant les *insiders* au détriment des *outsiders*.

La notion de qualité de l'emploi est alors utilisée dans son sens strictement économique (voir le domaine n° 10 adopté à Laeken : performance économique générale et productivité). En outre, les lignes directrices pour l'emploi ne sont plus présentées par la Commission de Bruxelles de façon autonome mais elles sont intégrées dans une stratégie plus globale qui conduit à remplacer progressivement les indicateurs retenus dans les Plans nationaux d'action pour l'emploi (ou pour l'inclusion), présentés annuellement par les États-membres lors du processus de Luxembourg (1998-2002), par des indicateurs plus synthétiques et économiques, intégrés dans les nouveaux Programmes nationaux de réformes. Il en résulte évidemment que, durant ces années 2002 à 2006, les dimensions de la qualité de l'emploi relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes ou à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été largement éclipsées. Est-ce à dire que qualité de l'emploi rime nécessairement avec haute conjoncture ? L'avenir seul le dira mais, si c'est le cas, l'assombrissement brutal intervenu durant l'été 2008 et touchant toutes les économies du monde ne peut que nourrir, pour les fervents de la qualité de l'emploi, le plus profond pessimisme.

LA FLEXICURITÉ A « REMPLACÉ » EN QUELQUE SORTE LA QUALITÉ

Depuis quelque années, le terme de « flexicurité » – néologisme d'origine anglo-saxonne parfois aussi traduit par « flexisécurité » ou « flex-sécurité » – a fait *florès*, aussi bien à la Commission européenne qu'à l'OCDE ou dans les divers pays européens. Ce vocable aux sens multiples vise de façon générale à désigner la conciliation d'objectifs de flexibilité, recherchés plutôt par les employeurs, et d'objectifs de sécurité, attendus plutôt par les salariés.

Au début des années 1990, la flexibilité du marché du travail figurait déjà dans les recommandations de la stratégie pour l'emploi de l'OCDE, suscitant alors la crainte d'une érosion significative des droits des travailleurs. La notion de flexicurité a vu le jour aux Pays-Bas à la fin de cette décennie, lors de la préparation de la loi intitulée « flexibilité et sécurité ». Reprenant le contenu d'un accord entre les partenaires sociaux, cette loi de transposition libéralisait le recours aux formes particulières d'emploi mais offrait, en contrepartie, des garanties sociales nouvelles aux travailleurs précaires, dans le champ du travail intérimaire notamment. Le terme hybride de flexicurité est né d'un compromis selon lequel l'instabilité des emplois est acceptable si des garanties existent.

Mais c'est l'expérience danoise qui a permis d'associer la notion de flexicurité à un système d'emploi performant et de protection sociale cohérent. Ce système de compromis, qui repose notamment sur l'idée que c'est l'employabilité de l'individu qu'il faut d'abord protéger et non son emploi, s'appuie sur la confiance entre société et acteurs sociaux et sur le respect des engagements mutuels. De la fin des années 1990 à nos jours, la réussite danoise n'a cessé de fasciner les analystes du marché du travail. Elle est devenue une source d'inspiration majeure.

Progressivement, la notoriété de la flexicurité s'est consolidée par son usage croissant dans les instances de discussion de la Commission européenne. Ainsi, en 2005, parmi les nouvelles lignes directrices « intégrées », figure la ligne 21 qui incite « à favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et à réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux ». La flexicurité est devenue une stratégie politique visant à coordonner d'une part les réformes permettant d'ajuster la réglementation du travail à la nécessité de flexibilité de l'économie, et d'autre part les dispositions propres à sécuriser les parcours des individus. La relation d'équilibre entre la flexibilité et la sécurité, les deux dimensions de l'adaptabilité à un marché du travail en évolution, est donc utilisée par les États-membres de l'Union européenne comme un moyen pour atteindre les objectifs de croissance et d'emploi de la stratégie de Lisbonne. Chaque État-membre, dont la France, s'efforce ainsi de mettre en œuvre les politiques de flexicurité qui lui conviennent.

Mais, ce faisant, on observe que la flexicurité a « remplacé » en quelque sorte la qualité de l'emploi en s'y intégrant pour finalement l'absorber. Dans les dix domaines retenus par le sommet de Laeken, figurait déjà celui de « flexibilité et sécurité » qui pouvait alors paraître comme une concession aux partisans des réformes économiques. Mais c'est finalement devenu, comme on vient de le décrire, le levier de la stratégie de Lisbonne révisée, qui identifie ainsi en juin 2007 les « quatre composantes de la flexicurité : législation sur la protection de l'emploi, formation tout au long de la vie, politiques actives du marché du travail, modernisation et amélioration du système de protection sociale ». On voit donc que la notion de flexicurité est devenue très large et qu'elle englobe maintenant des dimensions qui faisaient partie de la qualité de l'emploi, telles que la formation tout au long de la vie. Mais c'est apparu encore plus nettement lorsqu'en décembre 2007 le Conseil européen de Bruxelles a tenu à ajouter au contenu de la flexicurité les domaines de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, c'est-à-dire ce qui constitue avec les questions d'organisation du travail et des temps de travail, la « flexicurité interne ».

LA QUALITÉ DE L'EMPLOI VUE PAR LE BIT : LE CONCEPT DE « TRAVAIL DÉCENT »

Parallèlement à la réflexion menée au niveau européen, le BIT a, on l'a vu, inscrit dès la Conférence internationale du travail de 1999 le « travail décent » (traduction directe de « decent work ») comme son objectif central pour le XXIe siècle. Pour le BIT, ce concept représentait « le point de convergence de ses quatre objectifs stratégiques, à savoir la promotion des droits du travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social ». Il s'agit donc d'une problématique plus large que celle des pays européens, à la fois du point de vue de sa portée et aussi parce qu'elle doit avoir une pertinence pour tous les travailleurs de tous les pays du monde, quels qu'en soient le stade de développement et le degré de structuration du marché du travail. Ce qui implique d'aborder des questions comme celle du travail forcé ou du travail des enfants, et de couvrir toutes les formes d'emploi, y compris l'emploi informel.

En outre, parmi ce que le BIT recense comme les aspects fondamentaux du travail décent, il y a bien l'idée de dépasser les statistiques sur le travail et le lieu de travail pour traiter notamment du travail domestique des femmes et des hommes au sein des ménages. La « capacité de concilier travail et vie de famille ou vie personnelle » est ainsi considérée comme un « élément fondamental » de l'Agenda du travail décent.

Mais là où les deux démarches, celle du BIT et celle de l'Union européenne, ont quelque peu divergé, c'est sur la question de la flexicurité : pour Bruxelles, on l'a vu, la sécurité, non pas de l'emploi mais de l'employabilité de la personne qui l'occupe, est une sorte de compensation au fait que les entreprises

puissent bénéficier d'un assouplissement de la réglementation du travail pour plus facilement recruter et se séparer de salariés, en fonction de leurs besoins ; pour le BIT, c'est bien l'objectif de sécurité de l'emploi qui apparaît comme une dimension essentielle du travail décent, même si chaque travailleur doit pouvoir, à travers une ou des mobilité(s) librement choisie(s), bénéficier en cours de vie active d'une réelle progression de carrière. Il n'est donc guère étonnant qu'actuellement la réflexion qui réunit, dans le cadre d'une *Task Force*, le BIT, la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies, la Fondation de Dublin et Eurostat, représentant la Commission européenne, ait du mal à avancer dans la construction d'indicateurs destinés à mesurer et à suivre au cours du temps les progrès de la qualité de l'emploi dans les différents pays. Toutefois la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale soulève dans ce débat beaucoup moins de problèmes que celle de la flexicurité.

LES DIFFÉRENTS INDICATEURS PROPOSÉS POUR LE SUIVI DES PROGRÈS EN MATIÈRE DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Cette question de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle pose souvent, au-delà des politiques publiques menées, notamment en matière de modes de garde des enfants, celle des politiques mises en œuvre par les entreprises ou les administrations pour donner à leurs salariés et à leurs salariées plus de possibilités de conciliation. C'est aussi toute l'organisation du temps de travail et des temps sociaux qui est en jeu, et pas seulement sur la journée ou sur la semaine mais sur l'ensemble de la vie active.

Aussi bien à Genève qu'à Bruxelles, la mise en avant d'objectifs ambitieux attachés à cette dimension de la conciliation s'est traduite par la volonté de définir des indicateurs diversifiés visant à en apprécier le degré et à en suivre les avancées dans les différents pays. Déjà, en 2000 au niveau européen, les conclusions du Conseil chargé de l'examen de la mise en œuvre, par les États-membres et les institutions européennes, du programme d'action de Pékin, comportaient une proposition de la présidence française d'un ensemble d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs autour de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Il s'agissait de la part et de la répartition des femmes et des hommes salariés en congé parental ; de la part des enfants pris en charge autrement que par la famille en dehors du temps scolaire ou périscolaire ; des politiques visant à promouvoir l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ; de la part des hommes et femmes âgés de plus de 75 ans dépendants, vivant en institutions spécialisées ou ayant une aide à leur domicile ; des horaires d'ouverture réguliers des services publics en semaine et le samedi, ainsi que des commerces en semaine et le week-end ; enfin du temps contraint total par jour pour chaque parent actif vivant en couple et pour chaque parent actif vivant seul, dans des ménages ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou une personne dépendante à charge.

Sur tous ces sujets, il était clair qu'on ne disposerait pas tout de suite d'informations annuelles comparables pour les 15 pays. Mais l'important était que chacun réexamine son système de collecte de données pour pouvoir être en mesure de fournir à terme des statistiques sur les indicateurs proposés à un rythme annuel, ou au moins régulier lorsqu'il s'agit d'indicateurs qualitatifs nécessitant des enquêtes particulières. Cela montre bien l'importance de développer des indicateurs au niveau national, même si les possibilités de comparaison internationale à partir de tels indicateurs sont encore très limitées : l'évolution au cours du temps des résultats obtenus par un pays considéré est tout aussi intéressante si elle témoigne bien d'une progression depuis le moment où l'objectif a été lancé.

Par la suite, les réflexions se sont poursuivies mais bien souvent le désir de disposer d'indicateurs vérifiant tous les critères souhaitables de pertinence, de comparabilité dans le temps ou dans l'espace, de fraîcheur, de transparence et de régularité dans la mesure, de simplicité… se heurte aux réalités, surtout lorsqu'on cherche à couvrir tous les pays du monde. Par ailleurs tout n'est pas quantifiable, en particulier ce que le BIT considère comme indispensable à fournir en plus des indicateurs statistiques, à savoir les informations sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent, associées à chacune de ses dimensions. Par exemple, en ce qui concerne la conciliation travail-famille, cela recouvre les informations sur les structures d'accueil pour les jeunes enfants ainsi que les congés de maternité (ou de paternité) et les congés parentaux : durée, source et montant des prestations qui y sont liées… C'est donc à un vaste chantier, certes passionnant mais encore loin d'être achevé, que participent, au niveau européen ou au niveau mondial, les différents organismes ou groupes de travail évoqués ici.

BIBLIOGRAPHIE

CHARPAIL, C. et O. MARCHAND (2008). « La flexisécurité en Europe », dans *L'emploi – Nouveaux enjeux*, Paris, INSEE-Références.

DAVOINE, L. (2007). « La qualité de l'emploi, une perspective européenne », Thèse pour le doctorat en sciences économiques, Université Paris I, novembre.

MARCHAND, O. (2008). « L'autre défi de l'emploi : la qualité », dans *L'emploi – Nouveaux enjeux*, Paris, INSEE-Références.

TREMBLAY, D.-G. (dir.) (2008). *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité – Les enjeux et défis*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

La conciliation famille-travail et le concept de qualité de l'emploi vus du Québec

Luc Cloutier

La question de la conciliation famille-travail devient un enjeu de premier plan afin de contrebalancer l'incidence économique et sociale des multiples départs à la retraite dû à l'effet du vieillissement de la population active. Ainsi, dans un contexte marqué par un resserrement du marché du travail, comment s'assurer de la participation accrue des femmes au marché du travail, en particulier lorsque ces personnes cumulent à la fois les exigences de la vie familiale et professionnelle ? Si pendant longtemps, ce sont les femmes qui s'occupaient presque exclusivement de la sphère privée et les hommes de la sphère publique, la situation d'aujourd'hui est évidemment tout autre avec la montée exceptionnelle de la participation de ces dernières à l'emploi. En effet, que ce soit au Québec, ailleurs au Canada, aux États-Unis ou encore dans bon nombre de pays européens entre autres, les femmes sont désormais fortement présentes sur le marché du travail, même en ayant des enfants. Bien que cette présence puisse être jugée quantitativement importante, rien ne nous indique si celle-ci est qualitativement bonne. En d'autres mots, la quantité des emplois rime-t-elle toujours avec la qualité des emplois[1] ? Est-il suffisant d'avoir, par exemple, un taux d'emploi élevé chez les femmes ayant des enfants pour affirmer qu'elles s'intègrent bien au marché du travail ? Qu'elles participent ainsi au développement économique et social tout en bénéficiant, au même titre que les hommes, d'un emploi de qualité ? On comprendra aisément qu'à lui seul le taux d'emploi est insuffisant pour rendre compte adéquatement de la situation de l'emploi des

1. Un récent rapport de la Commission des communautés européennes (2008, p. 4) semble indiquer que non. En effet, on note que « […] les efforts importants fournis dans le cadre de la Stratégie européenne pour la croissance et l'emploi afin de parvenir à une augmentation tant quantitative que qualitative ("*more and better jobs*") de l'emploi des femmes semblent avoir porté leurs fruits davantage sous l'aspect quantitatif que qualitatif ».

femmes ayant des responsabilités familiales. La nécessité d'étudier la qualité de l'emploi apparaît donc primordiale si on veut examiner attentivement de quelle manière les femmes s'en sortent bien ou moins bien sur le marché du travail. Cela est encore plus vrai dans le cas où elles ont des enfants. Mieux concilier le travail et la famille devrait ainsi aller de pair avec une bonne qualité d'emploi.

Mais de quoi parle-t-on au juste lorsqu'il est question de qualité de l'emploi ? Pour certains, un emploi de qualité est celui qui offre d'abord et avant tout une bonne rémunération, peu importent les conditions environnementales dans lequel il s'effectue. Pour d'autres, la question des heures et des horaires de travail est fondamentale puisque c'est d'elle que dépend toute l'organisation des autres temps sociaux. D'un point de vue économique, les emplois qualifiés et hautement qualifiés disponibles sur le marché du travail témoignent aussi de leur qualité. Les avantages indirects souvent associés aux emplois tels que la présence d'un régime de retraite, les assurances collectives (salaire, invalidité, maladie, etc.) et les congés rémunérés notamment, ajoutent aussi à la qualité des emplois. Personne ne pourra douter par ailleurs qu'un emploi n'offrant pas de stabilité (CDD – contrat à durée déterminée – par exemple) demeure moins attrayant. La sécurité d'emploi est centrale dans la mesure de la qualité de l'emploi ; cela est encore plus vrai dans le contexte économique actuel marqué par des licenciements collectifs massifs. En somme, le concept de qualité de l'emploi ne peut être vu à partir d'un seul indicateur, d'une seule dimension. Il est pour ainsi dire multidimensionnel.

Dès lors, se pose la question du choix des dimensions/indicateurs à considérer dans l'étude de la qualité de l'emploi. On peut se demander ce qui est généralement considéré dans les études et recherches portant sur ce sujet. Un survol de la littérature s'avère utile à notre propos ici. Comme la qualité de l'emploi est un concept d'analyse fréquemment utilisé, il est possible de jeter un regard à la fois sur les études canadiennes, américaines, européennes et internationales ayant été effectuées au cours de la dernière décennie. Grâce à ce tour d'horizon, il sera possible d'identifier les dimensions de base de la qualité de l'emploi généralement retenues. Nous les mettrons par la suite en lien avec la question de la conciliation famille-travail.

SURVOL DES ÉCRITS RÉCENTS PORTANT SUR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI[2]

Dans une étude récente des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, intitulée *21st Century Job Quality : Achieving What Canadians Want*, Lowe (2007) fait ressortir les principaux enjeux chez les Canadiens sur le plan

2. La revue des écrits présentés ici est une adaptation des travaux menés à l'Institut de la statistique du Québec par l'auteur (voir Cloutier, 2008, p. 19-26).

de la qualité de l'emploi et du travail. L'étude dresse un état des lieux de la qualité de l'emploi au Canada à partir d'un certain nombre de dimensions et d'indicateurs. Ainsi, l'auteur analyse tour à tour la stabilité de l'emploi, la rémunération, les heures et les horaires de travail, la présence de régimes de retraite, les assurances collectives et la qualification des travailleurs compte tenu des postes qu'ils occupent. Par ailleurs, l'étude de Lowe attire l'attention sur la conciliation famille-travail, la charge de travail (durée et intensité) et la satisfaction au travail. Parmi ces trois aspects, seule la charge de travail nous apparaît constituer une dimension propre à la qualité de l'emploi. Ainsi, une bonne ou moins bonne conciliation des obligations familiales et professionnelles est certes une mesure de l'incidence potentielle d'une bonne ou moins bonne qualité de l'emploi. Toutefois, la qualité de l'emploi ne se mesure qu'à partir des dimensions qui lui sont propres. Les dimensions pertinentes à mettre en parallèle avec la question de la conciliation famille-travail, pour reprendre cet exemple, seraient davantage les heures et les horaires de travail, notamment. De son côté, la satisfaction au travail n'est pas un élément de la qualité de l'emploi mais plus une appréciation personnelle de celle-ci par le travailleur.

La rémunération, les heures de travail ainsi que la stabilité sont également des thèmes repris dans des recherches menées au Québec par Fortier et Savard (2006a et 2006b) ainsi que par Tabi et Langlois (2003) pour l'ensemble du Canada. Dans le premier cas, les dimensions étudiées permettent d'ailleurs de jeter un regard infrarégional sur l'évolution de la qualité de l'emploi. De leur côté, Hughes, Lowe et Schellenberg (2003) vont plus loin dans leur analyse de la qualité de l'emploi en étudiant notamment l'importance des vacances (congés rémunérés), la présence de régimes de retraite et l'étendue des assurances collectives au Canada. Ces auteurs analysent l'évaluation que font les travailleurs de leur qualité d'emploi quant à ces aspects. Drolet et Morissette (1998) étudient pour leur part le lien possible entre la qualité des emplois et la taille des entreprises à partir de données portant sur l'ensemble du Canada. Six dimensions de la qualité de l'emploi sont ainsi retenues : la rémunération, la présence d'un régime de retraite privé, les heures de travail, les horaires de travail, les congés pour vacances et maladie de même que la présence de deux types d'assurances collectives (maladie et soins dentaires). Les auteurs étudient tour à tour chacune de ces dimensions et tentent de voir si la taille de l'entreprise est susceptible d'expliquer les écarts au chapitre de la qualité de l'emploi entre les travailleurs. Enfin, une autre étude canadienne détaillée parue au début de la décennie 1990 (Krahn, 1992) reprend pour l'essentiel ces mêmes dimensions de la qualité de l'emploi. Toutefois, l'auteur étudie de façon approfondie la qualité de l'emploi des travailleurs en tenant compte du sexe, de l'âge, de l'ancienneté, de la présence syndicale, du secteur d'activité de même que de la profession.

Dans son livre *Demanding Work : The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy,* Green (2006) analyse de façon détaillée l'évolution de la qualité de l'emploi en Grande-Bretagne au cours des années 1980 et 1990 à partir de cinq dimensions. L'auteur retient ainsi la qualification des travailleurs

en rapport avec les exigences des postes occupés, l'effort de travail demandé (heures de travail, contraintes, efforts, charge mentale, cadences, etc.), la rémunération, le caractère stable ou instable de l'emploi de même que l'autonomie professionnelle. Dans cette étude, l'auteur a recours à la perception des travailleurs pour mesurer certaines dimensions. Par exemple, il examine la perception qu'ils ont de l'intensité de leur travail (*work load*, *stress load*), d'être surqualifiés par rapport aux exigences de l'emploi, du risque de perdre leur emploi (sentiment d'insécurité) et de la difficulté d'en trouver un autre ayant les mêmes caractéristiques. La satisfaction professionnelle des travailleurs à l'égard de leur emploi est donc au cœur de sa démarche d'analyse.

C'est d'ailleurs à partir de l'aspect satisfaction au travail que Handel (2005) étudie l'évolution de la qualité de l'emploi et du travail aux États-Unis durant la décennie 1990. Encore une fois, les dimensions de base suivantes sont considérées : rémunération, stabilité et heures de travail. Mais en plus, Handel cherche à connaître la satisfaction professionnelle des travailleurs en regard des conditions physiques de travail et des questions plus large touchant à la progression de carrière, au travail enrichissant, à l'autonomie professionnelle et aux relations employés-gestionnaire notamment.

Dans la même perspective, un article de Rose (2005), paru dans le *British Journal of Industrial Relations*, traite de l'évolution de la satisfaction au travail de la main-d'œuvre britannique entre les années 1992 et 2002. L'auteur s'intéresse en particulier à quatre dimensions pour étudier cette question : la rémunération, la sécurité d'emploi, les heures travaillées de même que certains avantages sociaux (régimes de retraite, assurances collectives). Par ailleurs, l'auteur porte également son attention sur d'autres dimensions reliées davantage à la qualité du travail. Ainsi, il analyse succinctement la satisfaction des travailleurs en rapport, notamment, avec le contenu du travail, les perspectives professionnelles, les relations employés-gestionnaire, la possibilité de soumettre des suggestions quant au travail (contenu, organisation du travail), la formation offerte ainsi que le climat de travail.

En 2004, des chercheurs britanniques (McGovern, Smeaton et Hill) publient un article portant sur le lien entre les formes d'emplois non standards et la qualité de l'emploi. Dans cet article intitulé *Bad Jobs in Britain, Nonstandard Employment and Job Quality*, les auteurs analysent la qualité de l'emploi à partir de cinq dimensions : rémunération, heures de travail, stabilité, congés (maladie seulement) et régimes de retraite. La particularité de cette étude est que les auteurs croisent les heures de travail et la stabilité pour créer une typologie (catégorisation) de l'emploi en six groupes ; cette typologie est utilisée par la suite pour analyser les autres dimensions de la qualité de l'emploi. Ce type d'analyse avait d'ailleurs été utilisé dans une étude antérieure menée par Kalleberg, Reskin et Hudson (2000). L'article en question, intitulé *Bad Jobs in America : Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States*, prend en compte également la stabilité (permanent/temporaire) et les heures de travail (temps plein/temps partiel) afin de créer des

catégories d'emplois standards et non standards, qui sont par la suite croisées avec trois dimensions de la qualité de l'emploi : la rémunération, les assurances et les régimes de retraite.

Finalement, un article publié dans la revue américaine *Monthly Labor Review* (Meisenheimer II, 1998) compare certains aspects de la qualité des emplois aux États-Unis en 1993 dans les industries des services et des biens. Outre les dimensions de base de la qualité de l'emploi souvent recensées (rémunération, heures de travail, stabilité), l'étude considère également la présence de régimes de retraite de même que de certaines assurances collectives (soins de santé, invalidité – courte et longue durée).

Du côté des travaux français, on se doit de mentionner la publication d'un important ouvrage sur la qualité de l'emploi paru en 2006 et produit par le Centre d'études de l'emploi (CEE, 2006). Fruit de la collaboration de plus de 20 chercheurs, cet ouvrage fait le point sur les principales dimensions de ce concept. S'appuyant sur la définition issue des travaux de la Commission des communautés européennes (2001), les auteurs analysent plusieurs facettes de la qualité de l'emploi : rémunération, heures de travail, stabilité, qualification, conditions physiques et psychologiques et horaires de travail. Par ailleurs, l'étude retient d'autres dimensions qui viennent mettre en contexte la qualité de l'emploi. Ainsi, on présente le taux d'emploi selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, l'écart salarial entre les sexes, le taux de travailleurs pauvres et le taux d'accidents du travail. Ces dimensions ne sont pas reliées directement à la mesure de la qualité de l'emploi mais, en revanche, elles permettent de situer davantage l'état du marché du travail quant à certaines problématiques, notamment celles relatives aux inégalités de revenu, à la discrimination en emploi, à la conciliation famille-travail ou encore à l'insertion professionnelle. De plus, l'ouvrage du CEE est très riche puisqu'il porte un regard sur l'évolution de la qualité de l'emploi.

Dans une autre étude intitulée *Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail*, Lemière et Marc (2006) examinent l'état et l'évolution de la qualité de l'emploi en France à deux moments, soit au début des années 1990 et au début des années 2000. Les auteurs considèrent quatre dimensions de base de la qualité de l'emploi, soit la rémunération, les heures de travail, les horaires typiques et atypiques de travail et la stabilité. Bien que cette recherche ne prenne pas en compte un nombre élevé de dimensions, l'originalité des travaux de Lemière et Marc tient au fait qu'ils proposent une typologie de la qualité de l'emploi en 10 classes permettant d'étudier de façon plus approfondie le phénomène. De plus, l'analyse des résultats est relativement détaillée puisqu'elle tient compte du sexe, de l'âge, du niveau de qualification (études), de la profession, du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.

Les travaux de la Commission européenne sur la qualité de l'emploi sont par ailleurs très riches en la matière puisqu'ils portent plus souvent qu'autrement sur la situation d'un bon nombre de pays membres de l'Union européenne. Les études de la Commission jettent donc un regard étendu sur la qualité de l'emploi en Europe.

En 2001, la Commission européenne présente un cadre de référence pour l'étude de la qualité de l'emploi dans les pays membres de l'Union européenne (UE15). À cet égard, elle identifie deux grands axes de la qualité de l'emploi. Le premier porte sur les caractéristiques des emplois alors que le deuxième concerne plus particulièrement le contexte des emplois et du marché du travail. Les dimensions que l'on retrouve dans le premier axe ont trait à la rémunération, aux horaires de travail, à la qualification et aux perspectives de carrière. Quant au deuxième axe de la qualité de l'emploi, la Commission propose les dimensions suivantes : égalité des sexes, santé et sécurité au travail, flexibilité et sécurité, insertion et accès au marché du travail, organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dialogue social et participation des travailleurs, diversité et non-discrimination. Ces dimensions ne sont généralement pas directement reliées à la mesure de la qualité de l'emploi, étant davantage en rapport avec la qualité du marché du travail. Toutefois, certaines d'entre elles peuvent contenir des éléments de la qualité de l'emploi. C'est le cas de la « flexibilité et sécurité » qui intègre, entre autres, la dimension « stabilité » et de « l'organisation du travail » qui tient compte, notamment, de la dimension « heures de travail ». En s'inspirant de ce cadre, la Commission européenne produit deux analyses de la qualité de l'emploi, l'une en 2001 et l'autre en 2002.

La première étude (Commission européenne, 2001) porte, d'une part, sur la satisfaction des travailleurs à l'égard de leur emploi (satisfaction professionnelle) et, d'autre part, sur les conditions objectives de celui-ci. La Commission étudie ainsi la satisfaction professionnelle à partir de six dimensions : rémunération, heures de travail, conditions physiques du travail, stabilité, horaires de travail et contenu du travail. Du côté des conditions objectives de l'emploi, l'étude de la Commission considère également la rémunération, la stabilité et les heures de travail ; deux autres aspects sont aussi retenus, soit l'accès à la formation (aspect relié à la dimension qualification de la qualité de l'emploi) et l'autonomie professionnelle. Par ailleurs, cette étude propose une analyse générale de la qualité de l'emploi à partir d'une typologie basée sur les dimensions rémunération, stabilité et accès à la formation (perspectives de carrière). Quatre regroupements de qualité de l'emploi sont ainsi créés : 1) les emplois sans perspective ; 2) les emplois faiblement rémunérés/à faible productivité ; 3) les emplois de qualité raisonnable ; et 4) les emplois de bonne qualité.

La deuxième étude de la Commission européenne (2002) reprend cette catégorisation de la qualité de l'emploi pour faire une analyse plus détaillée des tendances qui se dessinent dans les pays membres de l'Union européenne (UE15). L'analyse est ainsi faite en fonction de plusieurs caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi (sexe, âge, scolarité, niveau de compétence,

secteur d'activité, profession, etc.) de même qu'en fonction de la satisfaction professionnelle (évaluation subjective). En outre, cette deuxième étude examine de façon approfondie les transitions professionnelles que vivent les travailleurs en les mettant en relation avec la question de la qualité de l'emploi.

Dans ses travaux menés sur la qualité de l'emploi depuis le début des années 2000, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail apporte un éclairage fort pertinent sur l'état du marché du travail par l'entremise des ses enquêtes détaillées sur les conditions d'emploi et de travail qu'elle mène annuellement auprès de plusieurs pays membres de l'Union européenne. À cet égard, la Fondation propose un cadre de référence pour l'étude de la qualité de l'emploi. Dans son document intitulé *La qualité du travail et de l'emploi en Europe : enjeux et défis*, la Fondation (2002) propose d'étudier la qualité de l'emploi (et du travail) à partir de quatre axes. Le premier concerne la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels, le deuxième a trait au développement des compétences, le troisième porte sur la conciliation vie de travail et vie hors travail et, enfin, le quatrième axe se rapporte à la santé et au bien-être des travailleurs. La sécurité de l'emploi et des parcours professionnels tient compte, notamment des dimensions rémunération (revenus) et stabilité (statuts d'emploi). Pour ce qui est du développement des compétences, le cadre de référence présenté considère, entre autres, l'utilisation des qualifications des travailleurs et la disponibilité de formation en entreprise. La question de la conciliation de la vie au travail et de la vie hors travail est examinée en tenant compte de la présence au travail (heures de travail) et du type d'horaire de travail (variable ou flexible). Enfin, au regard de la santé et du bien-être des travailleurs, les dimensions conditions physiques et psychologiques du travail, heures de travail et horaires de travail sont considérées. Ce cadre de référence retient donc plusieurs dimensions et indicateurs dans l'étude de la qualité de l'emploi et du travail.

De son côté, l'OCDE s'est déjà penchée sur la qualité de l'emploi des travailleurs qui se retrouvent dans les pays membres de l'organisme. Signalons à ce titre deux études intéressantes qui ont été réalisées à la fin des années 1990 et au début des années 2000 (OCDE, 2001 ; Clark, 1998). Ces recherches ont porté, entre autres, sur la rémunération, les heures et les horaires de travail ainsi que sur les conditions physiques et psychologiques du travail.

Enfin, on ne pourrait terminer ce survol des études sur la qualité de l'emploi sans mentionner la contribution importante des travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT) en matière de travail décent. C'est en 1999 qu'est apparu le concept de « travail décent » dans les travaux de l'OIT. Comme le mentionne le Bureau international du travail, l'objectif visé est de faire en sorte que « chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité » (BIT, 1999, p. 3). Dans un article paru en 2003 (Anker *et al.*, *Revue internationale du travail*), on présente un système d'indicateurs statistiques de l'OIT en rapport avec le concept de travail décent, qui englobe aussi celui de

qualité de l'emploi. Bien que ce système ne soit pas officiellement utilisé par l'OIT, il demeure un cadre de référence international de premier plan pour l'étude du marché du travail et, plus particulièrement, du travail décent mais aussi de la qualité de l'emploi. De façon particulière, 11 paramètres ou dimensions composent ce système d'indicateurs :

1. Possibilités de travail
2. Caractère acceptable du travail
3. Rémunération et productivité
4. Durée du travail
5. Stabilité et sécurité d'emploi
6. Équilibre travail – vie familiale
7. Traitement équitable en matière d'emploi
8. Sécurité et santé au travail
9. Protection sociale
10. Dialogue social et relations de travail
11. Contexte socioéconomique.

Comme les travaux de l'OIT doivent tenir compte des multiples réalités sociales et économiques qui peuvent varier de façon marquée d'un pays à l'autre, le concept de « travail décent » doit englober un éventail assez large de considérations. Ainsi, la possibilité de travailler, le fait de travailler dans des conditions de liberté, d'avoir un travail qui permet une vie socioéconomique décente, de ne pas être victime de discrimination en raison de l'âge, du sexe ou d'autres considérations, de travailler dans des conditions saines et sécuritaires et de pouvoir s'exprimer sur ses conditions d'emploi et de travail, entre autres, sont des paramètres de base inscrits dans les préoccupations de l'OIT en matière de travail décent. Ce concept est donc composé, d'une part, des dimensions de la qualité de l'emploi et, d'autre part, d'un bon nombre d'autres dimensions en lien avec le contexte du marché du travail et les conditions socioéconomiques générales. Par rapport à la qualité de l'emploi, la rémunération, les heures de travail, les horaires de travail et la stabilité sont considérés.

Pour ce qui est des autres aspects également pris en compte dans l'appréciation du travail décent, notons, entre autres, les taux d'activité et d'emploi, la scolarisation, le travail des enfants, le travail forcé ou dangereux, la répartition professionnelle selon le sexe, le taux de syndicalisation, les accidents du travail, le revenu de remplacement provenant de l'État, les dépenses publiques en santé, l'assistance sociale, l'économie informelle, la pauvreté et l'inflation. Ces aspects dressent ainsi un portrait plus étendu du marché du travail en lien avec les politiques sociales telles que celles relatives au salaire minimum, à l'assurance-emploi, au droit à la syndicalisation, à l'équité salariale et l'équité en emploi, aux services de garde ou encore aux normes de santé et de sécurité au travail.

DIMENSIONS DE BASE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Le tour d'horizon présenté ici fait ressortir qu'au moins trois dimensions apparaissent incontournables dans toute étude portant sur la qualité de l'emploi. Il s'agit de la rémunération, des heures de travail et de la stabilité d'emploi. Ces trois dimensions sont pratiquement toujours prises en compte dans les travaux qui viennent d'être cités. En retenant donc celles-ci, on peut raisonnablement penser avoir une bonne lecture de départ de la qualité de l'emploi des travailleurs.

Ainsi, le fait d'avoir un emploi et de pouvoir le garder, d'obtenir une rémunération adéquate et de faire des heures jugées normales de travail représentent des conditions de base nécessaires à un emploi jugé de qualité[3].

Comment dès lors ces trois dimensions peuvent-elles nous éclairer sur la qualité de l'emploi des femmes dans le contexte où elles ont des responsabilités familiales ?

L'un des aspects souvent observés dans les inégalités de genre est bien évidemment le fait que les femmes obtiennent des emplois moins bien rémunérés. Ce constat n'est certes pas nouveau mais il convient de dire que les écarts de rémunération entre les sexes sont souvent exacerbés lorsque les femmes doivent conjuguer responsabilités familiales et travail. Il y aurait ainsi toujours « un certain prix à payer » pour les femmes désireuses de combiner carrière et famille. En regardant donc de façon plus précise la situation comparative des femmes par rapport aux hommes sur le plan de la rémunération en présence d'enfants, il est possible de mieux apprécier ou évaluer leur qualité de l'emploi et de voir jusqu'à quel point les femmes font face à une discrimination sur le marché du travail en raison de leurs réalités familiales.

Un autre aspect souvent mis en relief avec la conciliation famille-travail est la question des heures de travail. Comme il est bien reconnu que les femmes assument davantage le temps dévolu aux responsabilités familiales, elles se retrouvent plus souvent qu'autrement désavantagées par rapport aux hommes dans leur offre de travail. L'occupation nettement plus élevée d'emplois à temps partiel chez ces dernières en est d'ailleurs une conséquence. Les hommes, de leur côté, continuent toujours de faire beaucoup plus d'heures de travail que les femmes. Dans un contexte où les ménages doivent composer avec la présence d'enfants, la question du temps de travail apparaît donc cruciale chez

3. Si on voulait avoir une lecture relativement complète de la qualité de l'emploi, il conviendrait de considérer aussi les horaires de travail, les conditions physiques et psychologiques du travail, la présence d'un régime de retraite privé et le fait d'avoir des assurances collectives. En fait, dans les études consultées, ces dimensions apparaissent les plus fréquentes après la rémunération, les heures de travail et la stabilité d'emploi.

les travailleuses et les travailleurs, en particulier si on s'intéresse à une meilleure répartition des responsabilités familiales et, donc, à une meilleure conciliation famille-travail.

Enfin, on doit convenir que les femmes qui ont des enfants, en particulier celles qui ont des enfants en bas âge, risquent davantage d'occuper des emplois temporaires ou plus difficilement des emplois permanents étant donné qu'elles peuvent présenter aux yeux des employeurs un engagement professionnel moindre que ce que les hommes ou les femmes n'ayant pas d'enfant peuvent offrir. Bien que cette forme de discrimination sur le marché du travail puisse être interdite, il reste que dans les faits, celle-ci a bien des chances de se produire puisqu'elle demeure difficile à identifier. Tout compte fait, la stabilité d'emploi chez les femmes ayant des responsabilités familiales est une autre dimension de premier plan dans leur qualité d'emploi. Cela est d'autant plus vrai que les femmes qui ont de telles responsabilités peuvent s'attendre à une meilleure conciliation avec le travail dans la mesure où elles ont la garantie de ne pas le perdre en raison de leurs obligations familiales. La garantie, ou une certaine garantie de conserver leur emploi apparaît ici un élément clé de leur capacité à mieux concilier leur double emploi. Mais pour celles qui n'ont malheureusement pas cette possibilité, leur qualité d'emploi est évidemment beaucoup plus faible et de surcroît, leur qualité de vie familiale incertaine.

Ces quelques réflexions montrent que les trois dimensions de base de la qualité de l'emploi retenues sont très pertinentes à l'étude de la conciliation famille-travail. Mais deux autres dimensions nous semblent également tout aussi importantes à considérer : les horaires de travail et la qualification des emplois et des travailleurs.

Les études qui ont été citées précédemment n'ont pas retenu fréquemment la question des horaires de travail. Cela peut s'expliquer par le fait que celles-ci n'avaient pas nécessairement pour but d'étudier particulièrement la question de la conciliation famille-travail. Mais peu importe, il est bien évident que les horaires de travail sont des aspects clés de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes, en particulier lorsqu'ils ont des responsabilités familiales. En effet, les personnes qui détiennent des emplois offrant des horaires flexibles ont davantage de possibilités d'harmoniser leurs réalités familiales et professionnelles. Toutefois, les travailleurs et travailleuses qui ont des horaires de soir ou de nuit, sur appel ou encore des horaires variables ou fractionnés sont confrontés à une difficile conciliation avec les exigences de la vie familiale. En comparaison, les personnes qui travaillent de jour de façon régulière ont davantage de facilité à harmoniser leur emploi et leurs obligations familiales. L'horaire de travail est donc une dimension également de premier plan dans la qualité de l'emploi des femmes et des hommes ayant des enfants.

Nous avons mentionné un peu plus tôt que les femmes qui choisissent d'avoir des enfants tout en poursuivant une carrière ont plus de probabilités que d'autres de devoir assumer un certain risque sur le plan de leur itinéraire

professionnel. Il est bien connu que lorsqu'elles ont des enfants, les femmes s'absentent du travail pour une période plus ou moins longue. Or, plus souvent qu'autrement, elles en paient en quelque sorte le prix lorsqu'elles voient qu'en réintégrant le marché du travail elles ne peuvent plus occuper le même emploi ou la même qualité d'emploi. Ce glissement vers le bas dans leur carrière professionnelle fait en sorte qu'elles courent le risque de ne plus pouvoir tirer profit de leurs compétences ou de leurs qualifications. La question de la qualification apparaît donc centrale dans la conciliation famille-travail des femmes. En occupant des emplois moins bien qualifiés et en étant de surcroît surqualifiées, les femmes qui ont des enfants voient ainsi leur qualité d'emploi se détériorer, contrairement aux hommes qui sont moins susceptibles de vivre un tel scénario étant donné que ces derniers ne se retirent pas du marché du travail – du moins pas aussi longtemps, lorsqu'ils ont des enfants. En regardant donc l'adéquation ou l'inadéquation des qualifications des travailleuses et des travailleurs dans l'emploi occupé, il est possible de jeter un regard particulier et fort instructif sur la qualité de l'emploi des personnes ayant des responsabilités familiales. Idéalement, une bonne conciliation famille-travail devrait aller de pair avec la possibilité chez les femmes, en particulier, d'occuper des emplois conformes à leurs qualifications.

NÉCESSITÉ D'UNE LECTURE MULTIDIMENSIONNELLE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

On ne peut parler de qualité de l'emploi sans considérer simultanément plusieurs dimensions. Ainsi, il apparaît nécessaire de faire une lecture multidimensionnelle. En effet, il n'est pas suffisant de dire qu'en détenant un emploi bien rémunéré, les femmes qui ont des enfants s'en sortent bien. Tout cela devient très relatif si cet emploi est temporaire ou encore exige de longues heures de travail. Sur un autre plan, le fait de travailler à temps partiel mais de façon volontaire et de recevoir une bonne rémunération tout en étant assurées de la pérennité de l'emploi n'apparaît pas si désavantageux pour les femmes qui cumulent travail et responsabilités familiales. À l'opposé, la situation des hommes qui ont des emplois hautement rémunérés mais qui nécessitent de faire de longues heures de travail peut apparaître beaucoup moins favorable à la conciliation famille-travail. Les femmes doivent là encore assumer davantage les responsabilités liées à la famille. Par ailleurs, la stabilité d'emploi conjuguée à des heures normales de travail peut s'avérer une combinaison gagnante pour les femmes qui ont des enfants. Toutefois, si ces dernières ne peuvent mettre à profit leurs compétences parce qu'elles occupent des emplois peu qualifiés ne correspondant pas à leur niveau de qualification, on doit dès lors relativiser en quelque sorte la qualité de la conciliation entre les obligations familiales et professionnelles. Dans ce contexte, il se peut que l'emploi occupé soit jugé finalement de qualité moindre. Cela est davantage vrai puisque les emplois où les femmes sont surqualifiées sont plus souvent qu'autrement faiblement rémunérés.

En somme, on constate ici que l'enjeu de la qualité de l'emploi peut aussi se traduire différemment chez les femmes et chez les hommes compte tenu que ces personnes ne vivent pas nécessairement les mêmes réalités, notamment au plan des responsabilités familiales assumées.

Ces quelques exemples suffisent à démontrer que la qualité de l'emploi, particulièrement dans un contexte de conciliation famille-travail, ne peut être vue qu'à partir d'un regard où plusieurs dimensions sont considérées en même temps. Cette exigence amène à son tour une autre nécessité soit celle d'avoir une catégorisation de la qualité de l'emploi qui fait justement état des différentes réalités susceptibles de se présenter sur le marché du travail. À cet effet, un récent rapport de recherche de l'Institut de la statistique du Québec (Cloutier, 2008) propose une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi basée sur quatre des cinq dimensions que nous venons de discuter : la rémunération, la stabilité, la qualification et les heures de travail. La typologie en question repose sur une catégorisation en 12 groupes distincts qui fait ressortir différents arbitrages possibles au chapitre de la qualité de l'emploi (Cloutier, Bernard, Tremblay, 2008a). Des travaux récents menés à partir de cette typologie ont permis d'identifier d'une part, d'importants changements au cours de la dernière décennie dans la qualité de l'emploi des femmes au Québec et, d'autre part, de constater une réduction appréciable des écarts entre les sexes (voir Cloutier, Bernard, Tremblay, 2008b). Qui plus est, l'analyse de la situation des femmes montre qu'il y a de fortes différences dans l'évolution de leur qualité de l'emploi selon qu'elles ont ou non des enfants et selon qu'elles ont des enfants en bas âge ou d'âge scolaire. La typologie utilisée permet ainsi de capter adéquatement les changements dans la qualité de l'emploi des femmes (et des hommes), particulièrement dans le contexte où ces personnes doivent concilier les responsabilités familiales et le travail.

CONCLUSION

La question de la conciliation famille-travail est plus que jamais au cœur des préoccupations des intervenants du monde du travail. Dans un contexte marqué par un vieillissement accéléré de la population active, la participation et surtout le maintient de la présence des femmes sur le marché du travail apparaît une stratégie nécessaire pour faire face aux changements démographiques. Cela s'avère encore plus nécessaire compte tenu des problèmes de rareté et de pénuries de main-d'œuvre qui s'annoncent. Toutefois, une telle mobilisation ne peut réussir qu'à la condition d'offrir une véritable qualité de l'emploi aux femmes leur permettant non seulement de tirer profit de leurs compétences mais aussi de pouvoir combiner (sans compromis) leur projet de vie familiale avec la carrière. Par ailleurs, la conciliation famille-travail trouve aussi ses fondements dans la réduction des inégalités entre les genres. En effet, s'il est un espace où les femmes ont toujours été désavantagées par rapport aux hommes, c'est bien dans leur rôle respectif dans les sphères publique et privée. En misant sur une

meilleure conciliation entre les obligations familiales et les exigences de la vie professionnelle, il est possible d'envisager une réelle réduction des différences entre les sexes sur ces plans et ultimement une meilleure égalité sociale et économique.

Le texte présenté ici avait pour but de démontrer que le concept de qualité de l'emploi constitue un outil pertinent et fort utile pour apporter un éclairage sur la dynamique famille-travail. À partir d'un survol de certaines études clés portant sur la qualité de l'emploi, on a pu identifier au moins cinq dimensions de base pertinentes à ce type de réflexion : la rémunération, la qualification, la stabilité, les heures et les horaires de travail. Finalement, notre propos s'est conclu par la nécessité de faire une lecture multidimensionnelle de la qualité de l'emploi afin d'avoir un portrait plus juste de la situation des travailleuses et des travailleurs. Quelques résultats sommaires tirés d'une nouvelle typologie (Cloutier *et al.*, 2008a, b) ont permis de révéler que cette condition est incontournable.

BIBLIOGRAPHIE

ANKER, R., I. CHERNYSHEV, P. EGGER, F. MEHRAN et J.A. RITTER (2003). « La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue internationale du travail*, vol. 142, nº 2, p. 365-395.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1999). *Le travail décent, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 87e session*, janvier, Genève, BIT, 90 p.

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI (2006). *La qualité de l'emploi*, Paris, Éditions La Découverte, coll. « Repères », 123 p.

CLARK, A.E. (1998). « Measures of Job Satisfaction : What makes a good job ? Evidence from OECD Countries », *OECD Labour Market and Social Policy*, Occasional Papers nº 34, août, 42 p.

CLOUTIER, L. (2008). *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p.

CLOUTIER, L., P. BERNARD et D.-G. TREMBLAY (2008a). *Gender, Family Responsibilities and Job Quality in Québec (Canada) : Towards More Equity ?*, Communication présentée à la Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Congrès annuel de la SASE, Costa Rica, juillet.

CLOUTIER, L., P. BERNARD et D.-G. TREMBLAY (2008b). « La qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec : une étude de son évolution à l'aide d'une nouvelle typologie », dans D.-G. Tremblay, *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité. Les enjeux et les défis*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 107-132.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (2001). *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions. Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité*, Bruxelles, CCE, 29 p.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (2008). *Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions. L'égalité entre les femmes et les hommes – 2008*, Bruxelles, CCE, 28 p.

COMMISSION EUROPÉENNE (2001). « L'emploi en Europe 2001, évolution récente et perspectives », chap. 4, « Qualité de l'emploi et inclusion sociale », *Emploi et affaires sociales*, juillet, p. 65-80.

COMMISSION EUROPÉENNE (2002). « L'emploi en Europe 2002, évolution récente et perspectives », chap. 3, « Synergies entre qualité et quantité sur les marchés européens du travail », *Emploi et affaires sociales*, juillet, p. 79-114.

DROLET, M. et R. MORISSETTE (1998). « Données récentes canadiennes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises », *Analyse des entreprises et du marché du travail*, nº 128, novembre, 42 p.

FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (2002). « La qualité du travail et de l'emploi en Europe : enjeux et défis », *Cahiers de la Fondation*, février, 36 p.

FORTIER, Y. et F. SAVARD (2006a). « La qualité des emplois : analyse des caractéristiques des emplois créés depuis la reprise de la fin des années 1990 (ensemble du Québec) », *Les cahiers du CETECH*, série Études et analyses, septembre, 14 p.

FORTIER, Y. et F. SAVARD (2006b). « Marché du travail et qualité des emplois dans les régions du Québec depuis la reprise de la fin des années 1990 », *Les cahiers du CETECH*, série Études et analyses, novembre, 28 p.

GREEN, F. (2006). *Demanding Work : The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton, Princeton University Press, 224 p.

HANDEL, M.J. (2005). « Trends in perceived job quality, 1989 to 1998 », *Work and Occupations*, vol. 32, nº 1, février, p. 66-94.

HUGHES, K., G.S. LOWE et G. SCHELLENBERG (2003). « Men's and women's quality of work in the new canadian economy », *Research Report*, W|19, Work Network, février, 68 p.

KALLEBERG, A., L. RESKIN, F. BARBARA et K. HUDSON (2000). « Bad Jobs in America : Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States », *American Sociological Review*, vol. 65, avril, p. 256-278.

KRAHN, H. (1992). « La qualité des emplois dans le secteur des services », *Enquête sociale générale, Série analytique*, mars, 157 p.

LEMIÈRE, S. et C. MARC (2006). « Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail », *Centre d'économie de la Sorbonne*, 29 p.

LOWE, G. (2007). « 21st Century Job Quality : Achieving what Canadians Want », *Research Report*, W|37, Work and Learning, septembre, 92 p.

MCGOVERN, P., D. SMEATON et S. HILL (2004). « Bad Jobs in Britain, Nonstandard Employment and Job Quality », *Work and Occupations*, vol. 31, nº 2, mai, p. 225-249.

MEISENHEIMER II, J.R. (1998). « The services industry in the "good" versus "bad" jobs debate », *Monthly Labor Review*, février, p. 22-47.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES – OCDE (2001). « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2001 », chap. 3, « Caractéristiques et qualité des emplois dans le secteur des services », juin, Paris, OCDE, p. 95-138.

ROSE, M. (2005). « Job satisfaction in Britain : Coping with complexity », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, nº 3, septembre, Londres, Blackwell Publishing et London School of Economics, p. 455-467.

TABI, M. et S. LANGLOIS (2003). « Qualité des emplois additionnels de 2002 », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, nº 2, février, p. 13-18.

Troisième partie

ACTIVITÉ ET PARENTALITÉ EN FRANCE ET AU QUÉBEC

L'activité professionnelle des femmes et des hommes en France

Olivier Marchand

La conciliation vie professionnelle-vie familiale que doivent résoudre les femmes et les hommes vivant ensemble dépend crucialement des conditions dans lesquelles s'exerce leur (éventuelle) activité professionnelle. L'objet de cet article est donc de présenter les différences entre femmes et hommes en France du point de vue de leurs conditions d'insertion dans l'emploi, en les analysant à la fois comme conséquences des évolutions du marché du travail et comme facteurs agissant en retour sur ces évolutions. On abordera successivement la question de la participation des femmes à l'activité professionnelle et à l'emploi, celle des inégalités de statut d'emploi (salariat/non-salariat, CDI/CDD [contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée], temps complet/temps partiel et sous-emploi), celle de la concentration professionnelle ou sectorielle des emplois féminins et masculins, celle des difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail, celle enfin de la durée et de l'organisation du temps de travail.

LES TAUX D'ACTIVITÉ

Relativement à la période dite des « Trente Glorieuses », l'activité féminine s'est beaucoup développée en France : au recensement de 1962, deux actifs (individus qui ont un emploi ou qui en recherchent un) sur trois étaient des hommes ; aujourd'hui la parité est pratiquement atteinte (53 %/47 %) ou, autrement présenté, le taux d'activité des femmes de 25 à 55 ans dépasse les 80 % et se rapproche de celui des hommes du même âge. L'extraordinaire montée de l'emploi féminin s'est engagée au milieu des années 1960. La mutation qui s'est produite au cours des quatre dernières décennies correspond au fait que

les femmes entrent alors sur le marché du travail, c'est-à-dire décident de transformer leur travail en emploi salarié au lieu de se consacrer uniquement à élever leurs enfants.

Ce mouvement qui ne s'est pas démenti durant les années de « crise » est aujourd'hui en voie d'achèvement dans la mesure où les générations nées après 1945 ont presque totalement remplacé leurs aînées sur le marché du travail. C'est en particulier le résultat de l'élévation générale du niveau de formation de la population et de l'intérêt, ou de la nécessité, d'un double salaire à l'ère de la « consommation de masse » ; c'est également l'expression d'une forte demande des entreprises dans certains secteurs et pour certains métiers, qui fait appel à toutes les réserves potentielles de main-d'œuvre : femmes, jeunes, immigrés ; mais c'est aussi, et peut-être surtout, la marque que désormais les femmes se réalisent dans un emploi perçu comme nécessaire à leur reconnaissance sociale et à leur autonomie personnelle.

Plus que d'un accès élargi des jeunes femmes à l'activité salariée, la montée du travail des femmes résulte plutôt de la plus grande continuité des carrières professionnelles féminines. À la différence de leurs aînées, les jeunes femmes actives ont de moins en moins souvent et de moins en moins longtemps interrompu leur activité professionnelle du fait des charges familiales, grâce en particulier aux possibilités élargies de travailler à temps partiel. Le modèle de la femme au foyer qui, en fait, ne date que de l'entre-deux-guerres, est battu en brèche dans tous les milieux. La « double journée de travail » pour les femmes devient peu à peu la norme, dans la mesure où les comportements masculins vis-à-vis des tâches domestiques et parentales n'évoluent que très lentement. Ce n'est donc plus aujourd'hui la participation des femmes aux activités économiques (au sens du Système de la Comptabilité Nationale) qui pose question mais la qualité de leur insertion sur le marché du travail.

Toutefois, lorsque l'on compare le taux d'activité féminin moyen en France avec ceux de ses partenaires européens, on constate que la situation française n'est pas aussi avantageuse qu'on vient de le décrire. En effet, pour les jeunes de moins de 25 ans, hommes et femmes, les taux sont faibles en lien avec le prolongement de la scolarité qui a été particulièrement marqué entre 1985 et 1995. Au début des années 1960, deux garçons sur trois et près d'une fille sur deux étaient actifs ; aujourd'hui, la proportion n'est plus que d'un garçon sur trois et à peine plus d'une fille sur quatre. C'est également vrai, et c'est plus préoccupant, pour les plus de 55 ans, du fait cette fois-ci des cessations anticipées d'activité qui ont été fortement encouragées en France durant les années 1980 et 1990. Résultat : entre 1962 et 2000, le taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans a chuté de 79 à 44 %, celui des femmes du même âge de 39 à 35 %.

On observe ainsi en France, et cela, de façon plus marquée que dans les autres pays développés, un mouvement de concentration de la vie active sur les âges intermédiaires ; cela montre l'influence d'un modèle particulier de gestion des âges à la française, qui consiste en quelque sorte à ne faire travailler qu'une

seule génération à la fois, celle des adultes. C'est une des raisons – peut-être la principale – qui explique en France la forte vulnérabilité des jeunes au chômage lors de leur entrée sur le marché du travail et les sévères difficultés de reclassement des chômeurs âgés. Toutefois, ce modèle d'activité « pour une seule génération » est actuellement un peu remis en question : du côté des jeunes, parce que les situations d'« emploi-formation » du type apprentissage se développent alors que, pendant longtemps, elles ont été très marginales relativement à des pays tels que ceux du Nord de l'Europe ; les seniors, quant à eux, sont de plus en plus incités à prolonger leur activité, en particulier les femmes qui ont souvent été obligées d'interrompre temporairement leur carrière.

TAUX D'EMPLOI ET TAUX DE CHÔMAGE

Au niveau européen, pour juger des performances d'un pays, l'accent a été longtemps mis sur les variables de taux d'activité (à faire monter) et de taux de chômage (à minimiser). Mais depuis une dizaine d'années, les recommandations bruxelloises privilégient comme variable de suivi, le taux d'emploi. Ainsi, lors du Sommet de Lisbonne de mars 2000, l'Union européenne s'est fixé des objectifs ambitieux utilisant cette variable : atteindre à l'horizon 2010 au niveau de l'Union le taux d'emploi de 70 % pour l'ensemble des 15-64 ans, celui de 60 % pour les femmes du même âge et celui de 50 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans. Cela traduirait en quelque sorte le retour au plein emploi, expression qui, auparavant, renvoyait à l'idée d'un taux de chômage revenu en dessous d'un certain seuil, 5 % par exemple.

Ce changement (préconiser l'augmentation des taux d'emploi plutôt que la seule diminution des taux de chômage) présente l'avantage de conjuguer deux objectifs : réduire le chômage – ce qui reste une ambition majeure – mais aussi rendre plus facile l'accès ou le retour à l'emploi pour les personnes en âge de travailler mais professionnellement inactives. Ainsi, pour les femmes de 15 à 64 ans, se fixer l'objectif d'un taux d'emploi de 60 % à l'horizon 2010 signifie à la fois lutter contre le (sur)chômage des femmes et inciter le plus grand nombre d'entre elles à quitter l'inactivité, en facilitant par exemple la conciliation de leurs activités professionnelles et parentales. De ce point de vue, la cible est pratiquement atteinte en France grâce à la progression toujours forte de l'activité féminine, dont le taux a encore gagné plus de 2 points entre 2000 et 2007, et grâce à une évolution du chômage féminin beaucoup plus favorable que celle du chômage masculin. La progression spectaculaire de l'activité féminine que l'on observe en France depuis quatre décennies s'est ainsi traduite jusqu'aux années 1990, par plus d'emploi mais aussi plus de chômage, alors qu'ensuite l'évolution du taux d'activité a été beaucoup plus « riche en emploi ». De ce fait, l'écart entre les taux de chômage féminin et masculin, qui atteignait 4 points au début des années 1990, est aujourd'hui revenu à pratiquement 1 point (tableau 1).

TABLEAU 1
Évolutions de 2000 à 2007 des taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage selon le sexe

	Taux d'activité (15-64 ans)		Taux d'emploi (15-64 ans)		Taux de chômage	
	2000	**2007**	**2000**	**2007**	**2000**	**2007**
Femmes	63,2	65,3	56,8	59,7	10,1	8,5
Hommes	75,5	74,6	70,0	69,0	7,2	7,4
Ensemble	69,3	69,9	63,3	64,3	8,6	8,0

Rappel : si l'on désigne par PT la population totale, PA la population active, E l'emploi et C le chômage, on définit le taux d'activité comme le rapport PA/PT ou (E + C)/PT, le taux d'emploi comme le rapport E/PT et le taux de chômage comme C/PA.

Source : INSEE, « L'emploi, nouveaux enjeux », *INSEE Références*, édition 2008.

Si l'objectif de 60 % pour le taux d'emploi féminin est pratiquement acquis, par contre celui fixé pour le taux d'emploi global (70 %) est hors d'atteinte pour 2010 du fait de la faiblesse relative des taux masculins, aux âges jeunes et surtout élevés (seulement 31 % des jeunes hommes de 15 à 24 ans et 44 % des seniors de 55 à 64 ans travaillent). Le constat est certes le même pour les femmes jeunes ou âgées mais cela est compensé par un taux de participation relativement élevé des femmes aux âges de pleine activité. L'extension prise par l'activité féminine en France doit toutefois être nuancée par le fait qu'elle a été largement favorisée au cours des vingt dernières années par l'essor du travail à temps partiel : en termes de taux d'emploi en équivalents-temps plein, la croissance est plus modeste et le niveau atteint beaucoup plus bas : 50,7 % en 2006 contre 58,8 % pour le taux d'emploi « classique ». Mais il est vrai que l'écart entre les deux taux est de plus grande ampleur, encore là, où le temps partiel est plus répandu et comporte des durées hebdomadaires de travail plus courtes qu'en France : plus de 15 points d'écart en Allemagne et 14 points au Royaume-Uni, par exemple.

LES INÉGALITÉS DE STATUT : DU PLEIN TEMPS STABLE AUX STATUTS PRÉCAIRES

Du point de vue de la coupure entre salariés et non-salariés, on a observé en France tout au long du siècle dernier un mouvement d'une grande continuité. Après la Deuxième Guerre mondiale se produit une véritable mutation avec la quasi-extinction de la paysannerie et le déclin des indépendants, artisans et petits commerçants. C'est l'explosion des catégories salariées non ouvrières qui se traduit par une progression beaucoup plus rapide qu'auparavant de la part des salariés dans la population active : 56 % au début du XX^{e} siècle, 74 %

en 1962, près de 90 % aujourd'hui. Notamment les aides familiales, très souvent femmes d'agriculteurs ou d'artisans-commerçants, ont pratiquement disparu. Pourtant on observe depuis quelques années en France un regain du travail indépendant qui signifie que la salarisation complète de la force de travail, encore envisagée il y a une vingtaine d'années, n'aura sans doute pas lieu. Dans un certain nombre de cas, ce regain est un signe d'adaptation à la crise, le travail non salarié pouvant être pour des salariés menacés la seule solution pour échapper au chômage, surtout s'ils bénéficient d'aides publiques pour le faire. Dans ce cas, c'est deux fois sur trois l'homme qui se lance, alors que son conjoint tente d'assurer l'équilibre en conservant un emploi salarié.

Mais l'ébranlement de la société salariale auquel on assiste tient tout à la fois à ce développement de nouvelles modalités du travail indépendant ou d'exercice de la sous-traitance, qui concerne en grande majorité les hommes, et à l'émergence de formes d'emploi salarié qui se caractérisent par une moindre stabilité ou sécurité et touchent plus particulièrement les femmes. Depuis une trentaine d'années, en effet, les emplois temporaires (contrats à durée déterminée, stages, missions d'intérim…) prennent de plus en plus d'importance dans le secteur privé ou semi-public. Le mouvement est d'ailleurs entretenu et renforcé par les mesures de politique d'emploi qui favorisent l'insertion ou la réinsertion des demandeurs d'emploi sous la forme de stages ou de contrats, le plus souvent à durée limitée, dans les secteurs marchand et non marchand. Et, hormis l'intérim, ces formes d'emploi, dont l'importance a doublé entre 1982 (6 %) et 2006 (12 %), concernent majoritairement les femmes.

Autre différenciation importante des statuts d'emploi, la montée du travail à temps partiel, pratiquement inexistant dans les années 1960, beaucoup plus pratiqué aujourd'hui et, à plus de 80 %, féminin. Le développement du temps partiel a en effet été plus tardif en France que dans beaucoup d'autres pays. Jusqu'au début des années 1980, il prenait le plus souvent des formes traditionnelles : aides familiales dans l'agriculture, l'artisanat ou le commerce, services domestiques… Depuis, le décollage de ce type d'emplois est très net : de 8 % en 1980, la proportion d'actifs occupés à temps partiel est passée à 17 % en 2007 (30 % pour les femmes, 6 % pour les hommes), avec toutefois une tendance au plafonnement depuis le tournant des années 2000, en lien sans doute avec les 35 heures. Durant les années 1990, cette forme d'emploi a été largement encouragée par des mesures d'allègement de charges sociales visant à le favoriser.

La majorité des salarié-es à temps partiel l'ont choisi, de sorte que cette forme d'emploi est principalement volontaire. Mais elle l'a été de moins en moins. Et la progression du travail à temps partiel a concerné surtout les professions peu qualifiées des secteurs tertiaires (commerces, hôtels-cafés-restaurants, services aux particuliers…). C'est donc plutôt la logique du temps partiel imposé par l'entreprise à la recherche de flexibilité qui s'est développée. L'emploi à temps partiel se conjugue alors souvent avec l'emploi à durée limitée (aidé ou

non aidé) et avec le sous-emploi, en particulier pour les jeunes. Il se concentre surtout sur les horaires intermédiaires (15 à 29 heures), soit plus en moyenne que dans les pays voisins, où le temps partiel court est plus développé.

Parmi les femmes ayant un emploi, la part du temps partiel atteint 36 % pour celles qui ont un conjoint et des enfants, contre 25 % pour celles en couple mais sans enfant et 20 % pour celles qui vivent seules et sans enfant. Par ailleurs, les femmes qui sont cadres travaillent deux fois moins souvent à temps partiel que celles qui sont employées (19,5 % contre 39 %), elles-mêmes concentrées dans le secteur des services aux particuliers. Il apparaît en outre que 30 % des femmes concernées subissent plus qu'elles ne choisissent ce mode d'activité : elles souhaitent travailler plus et sont prêtes à le faire. De ce fait, le taux de sous-emploi est plus élevé pour les femmes (9 %) que pour les hommes (2,5 %). En 2007, parmi les 4,4 millions de personnes à temps partiel, 1,4 million souhaitent travailler davantage, dont plus de un million de femmes. Hommes ou femmes, ce sont les employés, et dans une moindre mesure, les ouvriers qui travaillent involontairement moins que ce qu'ils souhaiteraient, à l'inverse des cadres et professions intellectuelles supérieures. Le sous-emploi touche plus souvent les jeunes, les non-diplômés et les titulaires de contrats aidés. Le tertiaire concentre 93 % des actifs sous-employés, alors que le sous-emploi est très rare dans l'agriculture, l'industrie ou la construction.

LA CONCENTRATION SECTORIELLE OU PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI

La féminisation de l'emploi a été de pair en France avec un bouleversement de la structure sociale, dans la mesure où hommes et femmes n'occupent pas du tout les mêmes postes : par exemple, quatre ouvriers sur cinq sont des hommes mais quatre employées sur cinq sont des femmes. Les premiers laissent peu à peu la place aux secondes alors que, jusqu'aux années 1960, l'ouvrier a été la grande figure de notre société. Par la suite, du fait du déclin de l'industrie à compter du premier choc pétrolier, le nombre et surtout la part des ouvriers ont fortement diminué : aujourd'hui, on ne recense plus que 6,5 millions d'ouvriers (dont 0,7 million de chômeurs), soit 23 % des actifs, contre respectivement 8,6 millions et 40 % au milieu des années 1970. C'est toutefois la composante la moins qualifiée de cette main-d'œuvre qui s'est réduite, tout au moins jusqu'au milieu des années 1990. Les mesures récentes d'allègement des charges sociales ainsi que le développement du travail à temps partiel se sont en effet traduits depuis lors par un regain de l'emploi non qualifié, ouvrier ou employé.

Au contraire, depuis le début des années 1960, on a assisté à une progression continue des professions salariées non ouvrières. Depuis 1962, la part des employés est ainsi passée de 19 % à 30 %, mais elle ne progresse plus depuis 2000. S'agissant des cadres et professions intermédiaires leur poids s'est accru de 16 % en 1962 à 34 % en 2000 et 38 % en 2007 : le développement des

nouvelles technologies de l'information et de la communication, le souci d'une gestion plus rationnelle des ressources humaines, le renforcement des fonctions commerciales ou technico-commerciales dans l'entreprise et l'investissement de notre société dans l'éducation, la santé et l'action sociale, voire la recherche, expliquent la montée des enseignants, techniciens, ingénieurs et cadres.

Les femmes accèdent beaucoup plus souvent qu'auparavant à des postes d'encadrement dans les administrations et aussi dans les entreprises, même si le « plafond de verre » les empêche encore d'atteindre les plus hauts niveaux : aux hommes les fonctions de responsabilités, aux femmes les fonctions d'expertise. Mais, dans le même temps, elles sont aussi particulièrement concernées par la montée d'un emploi faiblement qualifié dans le secteur des services : aux postes d'ouvrier spécialisé de l'industrie et du bâtiment (apanage des hommes) se sont, en quelque sorte, substitués des emplois, en majorité féminins, d'agents de service, d'employés de commerce ou de personnels des services directs aux particuliers. Le développement de ces emplois de service, souvent assurés autrefois dans la sphère domestique, a d'ailleurs été une des conditions de l'accès des femmes aux postes les plus qualifiés, en élargissant les possibilités de garde d'enfants, de prise de repas à l'extérieur du domicile… Il est significatif d'observer à ce sujet que, parmi les métiers dont les effectifs ont le plus augmenté depuis 1990, figurent ceux d'assistantes maternelles, gardiennes d'enfants et femmes de ménage, infirmières et aides-soignants, caissiers et employés de libre service, métiers principalement exercés par des femmes et très souvent à temps partiel. C'est donc à l'apparition de nouvelles formes de « partage du travail » non seulement entre salariés, mais aussi entre femmes salariées, que l'on a assisté. À la persistance des inégalités entre sexes, se sont ajoutées de nouvelles formes d'inégalités entre les femmes elles-mêmes. D'un côté, les femmes bénéficiant d'une carrière intéressante et bien rémunérée, libérées ainsi des contraintes domestiques et parentales et pouvant « épouser » le modèle masculin de réussite professionnelle. De l'autre, celles qui subissent la précarité de l'emploi, le temps partiel contraint, les bas salaires et les horaires de travail, au sens le plus large, démesurés.

L'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Si l'on s'intéresse à la seule insertion professionnelle des jeunes, et non pas de façon plus générale à leur passage à la vie adulte, on se heurte néanmoins aux mêmes difficultés méthodologiques. Le développement de l'alternance formation-emploi à une extrémité, la diversification des formes d'emploi à l'autre remettent en cause l'hypothèse de l'existence d'une phase transitoire entre deux états stables : les frontières deviennent de plus en plus floues et le passage apparaît de moins en moins irréversible.

Depuis le début des années 1970, l'allongement de la scolarité, la généralisation de l'activité féminine et la dégradation presque continue de la situation du marché du travail ont bouleversé les conditions d'accès des jeunes à l'emploi. Auparavant, la phase d'insertion professionnelle était à la fois simple à décrire et de courte durée, et elle conduisait le plus souvent, au bout de quelque temps, à un emploi dont la qualification correspondait bien au niveau de formation atteint. De profonds changements sont intervenus depuis lors : la scolarité a « repoussé » l'activité vers les âges plus élevés ; l'âge moyen d'entrée en activité est passé de moins de 18 ans à plus de 21 ans ; le chômage s'est largement introduit, en particulier pour les jeunes femmes qui ont pourtant dépassé leurs homologues masculins à tous les niveaux de la formation initiale ; pour les garçons, le service militaire a disparu ; pour les filles, l'inactivité (hors études) a cédé beaucoup de terrain. En résumé, l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier celle des jeunes femmes, est devenue un véritable « parcours du combattant », long et difficile.

Durant ces trente ou quarante dernières années, les études sont apparues de plus en plus comme une garantie contre le risque de chômage. C'est une des raisons qui expliquent la considérable élévation du niveau de formation des jeunes. Mais en l'occurrence, la spécialité de formation joue tout autant que le niveau et c'est ce qui permet de comprendre pourquoi les filles dont les parcours scolaires sont plus rapides et dont les taux de réussite sont plus élevés que ceux des garçons, s'insèrent moins bien : les spécialités littéraires ou tertiaires s'avèrent en effet moins rentables ou conduisent à des situations plus instables que les filières plus techniques, industrielles ou scientifiques suivies par les garçons. En outre, les contrats aidés du secteur marchand, dont les contrats d'apprentissage, vont plus aux jeunes hommes et facilitent leur insertion, au contraire des contrats aidés du secteur non marchand qui échoient plus aux jeunes femmes.

DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Du fait des dispositions législatives ou conventionnelles mais aussi du développement du travail à temps partiel, la durée collective de travail a beaucoup diminué en France depuis le milieu des années 1960, avec notamment le passage aux « 35 heures » dicté par les lois Aubry de 1998 et 2000. Le mouvement s'est depuis lors interrompu et il subsiste de fortes disparités entre cadres, plus souvent au forfait-jours, et non-cadres ; entre petites entreprises, moins incitées à réduire leur temps de travail, et grandes entreprises ; entre secteur privé et secteur public ; et également entre non-salariés, aux horaires les plus longs, et salariés. En outre, comme on l'a vu, femmes et hommes se distinguent nettement par leurs différences de participation au travail à temps partiel. Mais même si on se limite aux temps complets, les horaires effectués par les premières sont un peu allégés par rapport à ceux des seconds (38,1 heures hebdomadaires contre 40,0 heures en 2007).

Les autres formes d'organisation, beaucoup plus flexibles, du temps de travail qui se sont développées depuis une dizaine d'années, en compensation en quelque sorte de la réduction du temps de travail, jouent différemment pour les hommes et les femmes selon les professions qu'ils exercent et les secteurs où ils travaillent. Il s'agit par exemple du desserrement des contraintes sur le recours aux heures supplémentaires, de la possibilité de reporter des jours de congé ou d'y renoncer contre rémunération supplémentaire, des horaires variables, de la modulation comportant une alternance de périodes hautes et basses sur l'année… Du fait du recours à ces nouvelles formes d'organisation du temps de travail où la durée peut varier sensiblement d'une semaine à l'autre, la durée effective du travail par salarié sur une base annuelle devient l'indicateur le plus pertinent de mesure des temps travaillés. En 2007, selon leurs déclarations, la durée annuelle effective du travail des salariés à temps complet est ainsi en France de 1 692 heures alors que la durée annuelle légale est de 1 607 heures.

L'idée principale à retenir de tout ce qui précède est bien la suivante : lorsque l'on veut cerner les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, on en revient à la question de la qualité des emplois occupés par les uns ou les autres plus qu'à celle de leur participation respective à l'activité professionnelle ou à l'emploi. De façon générale, l'emploi féminin est plus souvent associé que l'emploi masculin à l'idée de précarité, qu'il s'agisse de statut d'emploi, de rémunération, de discrimination à l'embauche et dans le déroulement de carrière, ou encore des risques d'instabilité liés aux questions de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Sur beaucoup de ces aspects, les inégalités hommes-femmes persistent mais, en outre, certaines inégalités entre les femmes elles-mêmes se sont accrues, conduisant à une plus grande bipolarisation de l'emploi féminin. Et là encore, c'est souvent parce que les problèmes de conciliation restent principalement réservés aux femmes que la généralisation de l'activité féminine hors du domicile a entraîné le développement d'emplois de services mal considérés, mal rémunérés, aux horaires atypiques et souvent réduits, avec très peu de perspectives d'évolution de carrière, qui sont le plus souvent occupés par des femmes.

BIBLIOGRAPHIE

AFSA, C. et S. BUFFETEAU (2006). « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Économie et Statistique*, nos 398-399, p. 85-97.

CHARDON, O. et F. DAGUET (2008). « Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007 – L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants », *INSEE Première*, no 1171.

INSEE (2008). « Femmes et hommes : regards sur la parité », *INSEE Références*.

INSEE (2008). « L'emploi, nouveaux enjeux », *INSEE Références*. Voir notamment le dossier de M. Meron, « Femmes et hommes dans l'emploi : permanences et évolutions », p. 85-93.

MARCHAND, O. (2002). *Plein emploi, l'improbable retour*, Paris, Gallimard, coll. « Le Monde-Folio/actuel ».

MILEWSKI, F. *et al.* (2005). *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, Paris, La Documentation française. Rapport de mission remis à la ministre chargée de la parité.

MILEWSKI, F. (2007). « Combattre les inégalités entre les hommes et les femmes. Idées simples, réalités complexes », *Revue de l'OFCE*, no 102, p. 541-558.

Travailler et être parent
Que nous disent les statistiques françaises ?

Solveig Vanovermeir

La question de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle et de sa mesure statistique fait intervenir des sujets nombreux : la démographie, l'emploi, la répartition sexuée des tâches… L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) a réalisé en 2008 un ouvrage rassemblant un ensemble d'éléments traitant de la parité entre les hommes et les femmes, sujet où la question de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée et familiale occupe une place centrale. L'objectif de cette présentation est de proposer une synthèse des éléments présentés dans cet ouvrage et dans différentes études menées par le système statistique public français abordant ces questions.

DÉMOGRAPHIE FRANÇAISE : UN SOLDE NATUREL ÉLEVÉ

Au 1er janvier 2008, la population de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer est estimée à 63,8 millions d'habitants, ce qui en fait le deuxième pays le plus peuplé de l'Union européenne (derrière l'Allemagne et devant le Royaume-Uni). En 2007, 816 500 naissances et 526 500 décès ont été enregistrés soit un solde naturel de + 290 000 habitants sur l'année. Ce solde naturel est – après celui de l'année 2006 – le plus élevé observé depuis 30 ans. La croissance démographique française est portée par un taux d'accroissement naturel supérieur à la moyenne européenne (+4,5 ‰ contre +0,9‰ en 2006) et que seul l'accroissement naturel irlandais dépasse.

DES NAISSANCES TOUJOURS TRÈS NOMBREUSES…

Malgré un léger repli par rapport à l'année 2006, le nombre des naissances demeure supérieur à celui des 25 dernières années. En 2007, l'indicateur conjoncturel de fécondité, qui indique le nombre d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie si les taux de fécondité observés à chaque âge demeuraient inchangés, s'établit à 198 enfants pour 100 femmes, niveau très supérieur à celui des années 1990. En 2006, au sein de l'Union européenne, la France est, suivie de l'Irlande, le pays où cet indicateur est le plus élevé. Cette forte natalité a évidemment des conséquences en termes d'articulation entre les vies professionnelle et familiale, et ce, d'autant plus que les femmes, qui traditionnellement prenaient en charge les tâches familiales, sont de plus en plus présentes sur le marché du travail.

QUI COMPENSENT LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

La France connaît, comme la plupart des autres pays européens, un vieillissement de sa population : les générations nombreuses du baby-boom d'après-guerre atteignant en effet l'âge de 60 ans. Le nombre de personnes de 60 à 64 ans croit de 9 % en 2007. Parallèlement à ce vieillissement et malgré les progrès importants de la médecine, le nombre de personnes âgées dépendantes, qui nécessitent des aides importantes, augmente également. Si prendre soin de ses enfants est un aspect majeur de la vie familiale, prendre soin de ses parents âgés entre désormais dans les contraintes familiales auxquelles les familles sont confrontées.

LA SCOLARISATION DES ENFANTS

Les contraintes de garde auxquelles sont soumises les familles dépendent fortement à la fois des systèmes de modes de garde proposés aux parents et du mode de fonctionnement du système éducatif. La scolarisation est obligatoire en France entre 6 et 16 ans. À ces âges, la quasi-totalité des enfants sont scolarisés au sein du système scolaire (quelques exceptions pour les enfants malades ou handicapés ou pour les enfants instruits à domicile). Sans que cela soit obligatoire, une écrasante majorité de familles choisissent par ailleurs de scolariser leurs enfants âgés de 3 à 6 ans à l'école maternelle. La scolarisation dès 2 ans est également parfois possible mais, du fait du nombre limité de places, les enfants concernés par cette scolarisation précoce sont relativement peu nombreux (entre 20 et 30 % des enfants âgés de 2 ans). La question de la pertinence éducative d'une telle scolarisation précoce fait débat. Mais indépendamment de la réponse qu'on pourra apporter à cette question, le fait que des parents demandent à scolariser leur enfant dès l'âge de 2 ans peut faire écho

à des difficultés à trouver un mode de garde approprié, notamment dans une perspective financière : l'école est en effet, au moins dans le système public, gratuite, au contraire des modes de garde des jeunes enfants.

Compte tenu notamment des caractéristiques du système éducatif, les contraintes de garde des enfants se posent dans des termes différents selon l'âge de l'enfant. Avant 3 ans, les familles doivent garder ou faire garder leurs enfants durant toute la journée. Alors qu'après 3 ans les contraintes de garde sont moindres en termes d'amplitudes horaires mais plus morcelées : les enfants sont scolarisés durant la journée mais les familles doivent trouver des solutions en dehors des plages de scolarisation. La question se pose généralement avant 8 h 30, après 16 h 30 et le mercredi.

LES MODES DE GARDE DES JEUNES ENFANTS : DES CAPACITÉS ENCORE INSUFFISANTES

En termes de mode de garde des jeunes enfants, les capacités d'accueil sont inférieures au nombre d'enfants qui pourraient potentiellement y prétendre. En 2006, en France métropolitaine, pour 100 enfants de moins de 3 ans, on compte 11 places d'accueil collectif auxquelles s'ajoutent près de 3 places en crèche familiale. Au-delà de l'accueil collectif et en crèche familiale, les assistantes maternelles – très majoritairement des femmes – peuvent également accueillir des enfants hors du domicile des parents en étant rémunérées directement par ces derniers. Pour pouvoir exercer leurs fonctions, les assistantes maternelles doivent obtenir du conseil général (collectivité locale au niveau du département) un agrément fixant le nombre maximum d'enfants qu'elles peuvent accueillir à leur domicile. On estime que pour 100 enfants de moins de 3 ans, les assistantes maternelles disposent de 31 places d'accueil.

LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE QUAND IL S'AGIT DE GARDER LES ENFANTS…

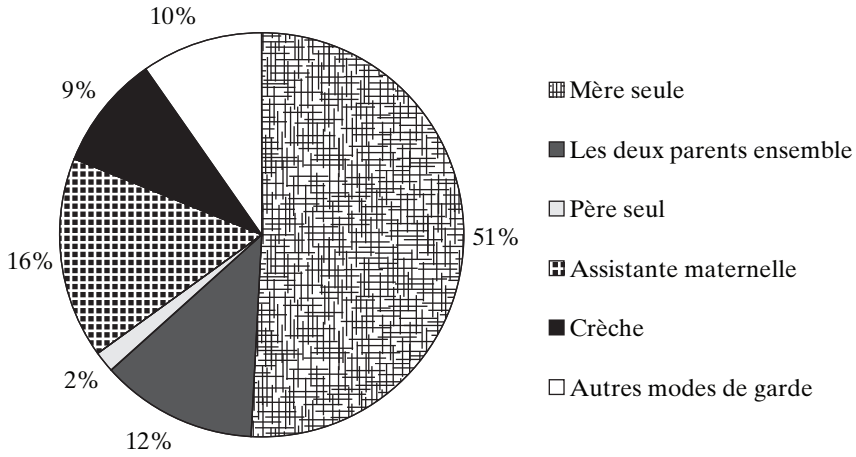
La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), service statistique ministériel des ministères en charge de la santé et de l'action sociale, a mené une enquête en 2002 sur les modes de garde des enfants de moins de 7 ans.

L'exploitation de cette enquête a montré que, sur la plage horaire du lundi au vendredi entre 8 h et 19 h, les enfants de moins de 3 ans sont principalement gardés par leur mère seule (figure 1). Il faut ajouter que pour 12 % des enfants de cet âge la mère intervient également dans la garde mais en étant accompagnée du père. En revanche, les situations où les enfants sont principalement gardés par leur père seul seront très rares (moins de 2 % des enfants). Enfin, plus d'un tiers des enfants sont gardés par une assistante maternelle, par

une crèche ou par un autre mode de garde. Après 3 ans, les mères sont toujours en première ligne pour la garde des enfants en dehors des temps scolaires. Après l'école, le mode de garde principal est la mère seule pour 47 % des enfants de 3 à 6 ans (figure 2). En revanche, les pères interviennent sensiblement plus qu'ils ne le font lorsque leur enfant a moins de 3 ans : si le père fournit le mode de garde principal pour seulement 7 % des enfants, 29 % des enfants sont gardés à la fois par leur père et par leur mère ; 36 % des enfants sont donc principalement gardés, uniquement ou non, par leur père après l'école. En revanche, le mercredi le rôle des mères est particulièrement prégnant : 58 % des enfants de 3 à 6 ans sont principalement gardés par leur mère seule ce jour-là. Les pères intervenant, rarement seuls, dans 18 % des situations. Ces questions de mode de garde ne seront pas sans conséquences sur l'activité, l'emploi et le recours au temps partiel des parents, des mères surtout.

FIGURE 1

Mode de garde principal des enfants de moins de 3 ans sur une semaine, du lundi au vendredi, entre 8 h et 19 h

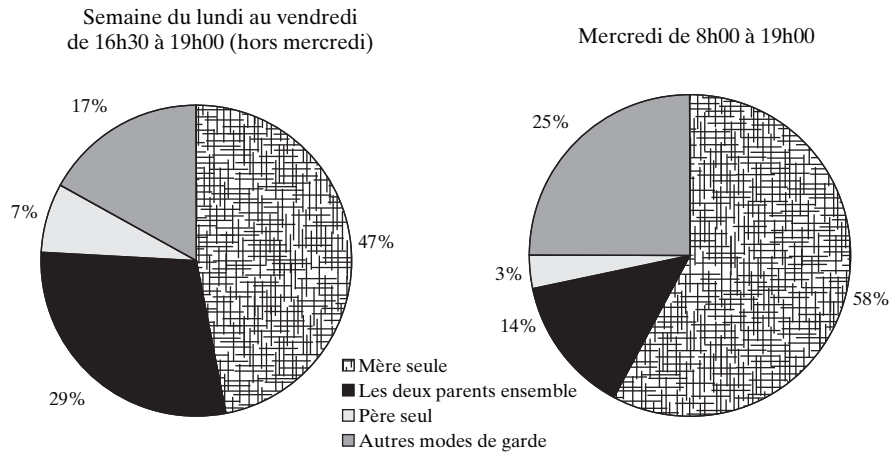


Champ : France métropolitaine.
Source : DREES, enquête Modes de garde des enfants de moins de 7 ans, 2002.

Depuis 2002, un dispositif de congé de paternité a été mis en place, afin de favoriser l'implication des hommes dans la vie familiale. Ce dispositif accorde aux pères un congé de 11 jours après la naissance ou l'adoption d'un enfant. En 2004 comme en 2003, deux tiers des jeunes pères potentiellement concernés ont effectivement pris un congé de paternité. En outre, deux pères sur cinq indiquent avoir ajouté au congé paternité d'autres types de congés. Lorsqu'ils recourent au congé de paternité, les raisons les plus souvent invoquées sont de passer du temps avec le nouveau-né et la conjointe, de s'occuper des aînés

si nécessaire ou encore d'organiser la vie de la nouvelle structure familiale. Cependant, certains pères indiquent rencontrer des difficultés à demander un tel congé (lourdeur des charges professionnelles, difficultés à se faire remplacer, instabilité professionnelle, méconnaissance du dispositif…).

FIGURE 2
Mode de garde principal des enfants de 3 à 6 ans

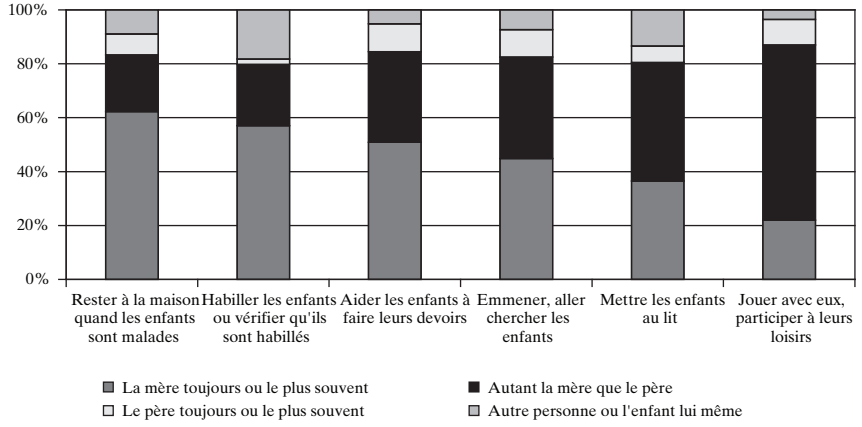


Champ : France métropolitaine.
Source : DREES, enquête Modes de garde des enfants de moins de 7 ans, 2002.

MAIS AUSSI PLUS GÉNÉRALEMENT POUR TOUTES LES TÂCHES QUI CONCERNENT LES ENFANTS

La DREES a également réalisé une étude qui traite des modes de répartition des tâches domestiques et familiales au sein des couples avec enfant(s). Cette étude, réalisée à partir de l'enquête « Étude des relations familiales et intergénérationnelles (Erfi) », a notamment mis en évidence que les mères ont une quasi exclusivité pour ce qui concerne la prise en charge des enfants malades, l'habillement et les devoirs (figure 3) mais que la répartition est moins inégale quand il s'agit d'emmener ou d'aller chercher les enfants ou de les mettre au lit. Concernant les activités de loisirs, le partage entre père et mère semble en revanche être de mise pour les deux tiers des couples.

FIGURE 3
Concernant les enfants, qui s'occupe de… ?



Champ : France métropolitaine, personnes vivant en couple et ayant au moins un enfant de moins de 14 ans.

Source : INED, enquête *Études des relations familiales et intergénérationnelles*, exploitation DREES, 2005.

LES FEMMES ÉGALEMENT PLUS PRÉSENTES AUPRÈS DES PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES…

En termes de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, on s'arrête souvent à cette question, certes primordiale, des soins et de la garde des enfants. Pourtant les pays européens sont tous confrontés aujourd'hui au vieillissement de leur population et ce phénomène va s'accélérer dans les années à venir. En 2005, les personnes âgées de 75 ans et plus représentaient 8 % de la population française métropolitaine. En 2050, si les tendances démographiques se maintiennent, on estime que cette proportion atteindra 16 % en 2050. Le vieillissement s'accompagne d'une intensification de la question de la dépendance. Malgré les progrès de la médecine, la croissance du nombre de personnes âgées et très âgées entraîne celle du nombre de personnes âgées dépendantes. Une étude menée en 2006 a ainsi montré que, en supposant une stabilité de la durée de vie moyenne en dépendance, 1,2 million de personnes seront dépendantes en 2040, contre 800 000 en 1999.

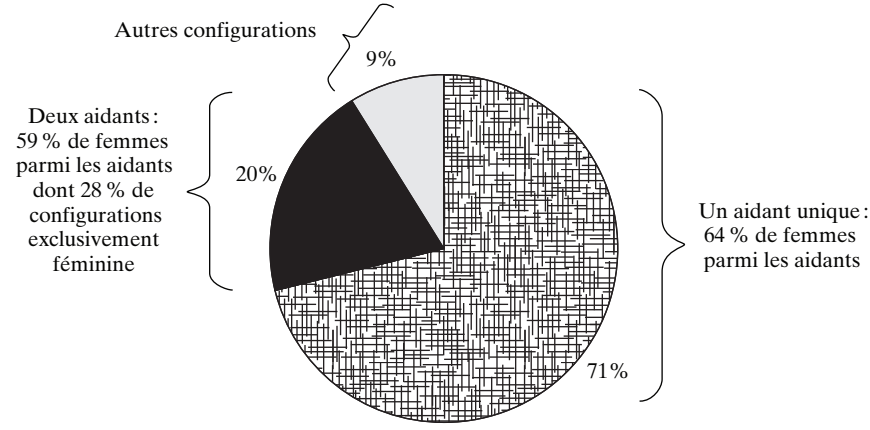
Que ce soit parce qu'elles le souhaitent ou parce que les autres modes d'accueil sont insuffisants, nombre de ces personnes âgées dépendantes restent à leur domicile où elles ont besoin d'être aidées dans les actes de leur vie quotidienne. L'allocation personnalisée d'autonomie (APA) entrée en vigueur le 1er janvier 2002 s'adresse aux personnes dépendantes d'au moins 60 ans et

permet la prise en charge partielle des aides humaines, des aides techniques ou des aménagements du logement. Un an après la mise en œuvre de cette allocation, une enquête menée auprès des bénéficiaires de l'APA a notamment cherché à mesurer la charge pesant sur les proches.

Une étude menée par la DREES à partir de cette enquête montre que si cette allocation doit permettre le financement d'aidants professionnels, 75 % des bénéficiaires de l'APA sont aidés par au moins un proche et que 68 % reçoivent une aide mixte provenant à la fois de leur entourage et de professionnels. Parmi les bénéficiaires de l'APA qui se font aider par au moins un proche, 71 % reçoivent de l'aide d'un seul membre de leur entourage et 20 % de deux membres. Parmi les bénéficiaires aidés par un seul membre de leur entourage, il s'agit dans près des deux tiers des situations d'une femme (figure 4) ; les filles et les belles-filles ont notamment un rôle primordial. Tout comme pour la garde et le soin des enfants, la présence, des femmes notamment, auprès des personnes âgées dépendantes peut potentiellement influer sur l'activité professionnelle. Cette même étude met également en évidence que lorsque l'aide est fournie par une femme, le volume de l'aide est plus important : ainsi, dans les configurations où l'aidant familial est unique, les femmes y consacrent en moyenne 5 h 15 contre 4 h 30 pour les hommes. Il est possible que cela soit lié à la répartition sexuée des tâches, les femmes apportant plutôt une aide aux tâches domestiques (ménage, vaisselle, aide à la toilette) qui prennent peut-être plus de temps que les tâches davantage fournies par les hommes (tâches administratives, activités demandant un effort physique, courses).

FIGURE 4

Les proches aidant les bénéficiaires de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA)



Champ : France métropolitaine, bénéficiaires de l'APA se faisant aider par au moins un proche.
Source : DREES, enquête auprès des bénéficaires de l'APA, 2003.

LES TÂCHES DOMESTIQUES : LES HOMMES TOUJOURS MOINS IMPLIQUÉS

La dernière enquête « Emploi du temps » date de 1999. Bien que relativement ancienne, cette enquête met en évidence des déséquilibres frappants dans l'organisation des tâches entre hommes et femmes. En moyenne, les femmes passent 4 h 36 par jour à s'occuper des tâches domestiques (préparer les repas, faire le ménage, …) contre 2 h 13 pour les hommes. Certes, les disparités se réduisent légèrement – en 1996, les femmes passaient en moyenne 3 h de plus que les hommes à accomplir ces tâches domestiques – mais restent néanmoins importantes.

L'étude plus récente de la DREES portant sur l'organisation mise en place au sein des couples avec enfant(s) montre que le déséquilibre dans la répartition des tâches domestiques reste encore très important. Dans la majorité des cas, c'est la femme qui assure toujours ou le plus souvent le repassage du linge (82 % des couples), les repas quotidiens (72 %), le passage de l'aspirateur (55 %) et les courses d'alimentation (51 %). La répartition est en revanche plus équilibrée pour la vaisselle (autant la mère que le père dans 39 % des couples), les comptes (autant la mère que le père dans 32 % des couples et toujours ou le plus souvent le père dans 24 % des couples) et l'organisation de la vie sociale (autant la mère que le père dans 66 % des couples). Le bricolage restant quant à lui très masculin puisque 77 % des couples estiment que c'est le père qui, toujours ou le plus souvent, le prend en charge.

LES FEMMES MOINS SOUVENT ACTIVES QUE LES HOMMES, MAIS DES SITUATIONS QUI SE RAPPROCHENT

En 2007, en moyenne annuelle, la France métropolitaine compte 27,8 millions d'actifs (individus qui ont un emploi ou qui en recherchent un) dont 13,1 millions sont des femmes. Pour les hommes âgés de 15 à 64 ans, le taux d'activité approche les 75 %, soit 10 points de plus que celui des femmes du même âge. Cependant, les comportements d'activité des femmes et des hommes se rapprochent puisque les taux d'activité féminins tendent à s'accroître alors que les taux d'activité masculins diminuent légèrement. Ainsi, 94,8 % des hommes âgés de 25 à 49 ans sont actifs en 2006 (figure 5) contre plus de 97 % en 1975 alors que pour les femmes du même âge, le taux d'activité passe de 59,9 % en 1975 à 82,3 % en 2006.

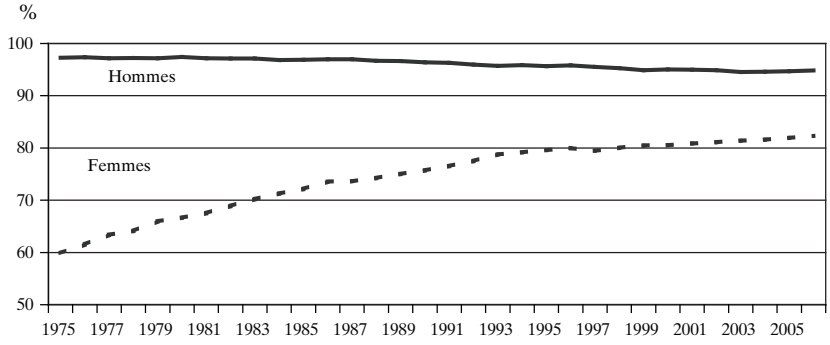
LES FEMMES SONT PLUS TOUCHÉES PAR LE CHÔMAGE QUE LES HOMMES…

Non seulement les femmes participent moins au marché du travail mais, en outre, lorsqu'elles sont actives, elles sont plus souvent touchées par le chômage que les hommes. En moyenne annuelle, le taux de chômage des femmes s'élève en 2007 à 8,5 % contre 7,4 % pour les hommes (figure 6). L'écart entre hommes

et femmes s'est cependant réduit puisqu'en 1990 les taux de chômage étaient de 6,2 % pour les hommes et de 10,2 % pour les femmes. Le chômage de longue durée est en revanche un peu plus fréquent pour les hommes que pour les femmes : 40,1 % des femmes au chômage sont dans cette situation depuis 1 an ou plus contre 40, 6 % des hommes.

FIGURE 5

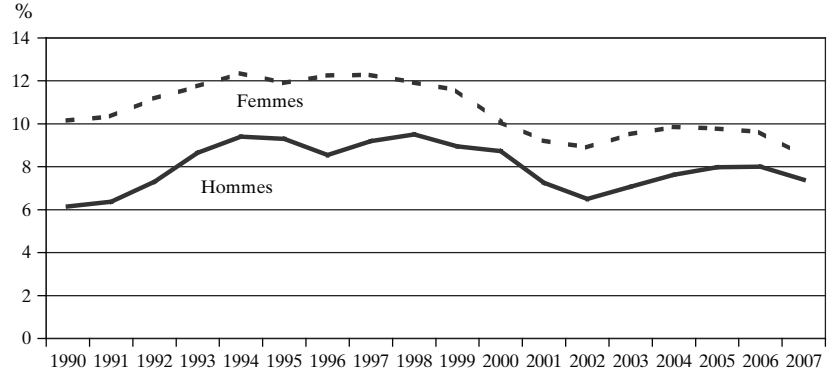
Taux d'activité des hommes et des femmes de 25 à 49 ans de 1975 à 2006



Note : Taux d'activité moyens dans l'année, données corrigées de la rupture de série en 2002.
Champ : Population des ménages, France métropolitaine, personnes de 25 à 49 ans (âge en fin d'année).
Source : INSEE, enquêtes Emploi.

FIGURE 6

Taux de chômage des hommes et des femmes de 1990 à 2006



Note : Taux de chômage (au sens du BIT) moyens dans l'année, données corrigées de la rupture de série en 2002.
Champ : Population des ménages France métropolitaine, actifs de 15 à 64 ans (âge en fin d'année).
Source : INSEE, enquêtes Emploi.

ET, LORSQU'ELLES ONT UN EMPLOI, ONT PLUS SOUVENT RECOURS AU TEMPS PARTIEL

Enfin, lorsqu'elles occupent un emploi, les femmes sont plus souvent que les hommes à temps partiel : 30 % des actives occupées ont un emploi à temps partiel contre 6 % des actifs occupés. Les femmes en situation de sous-emploi, c'est-à-dire occupant un emploi à temps partiel mais indiquant souhaiter travailler davantage, sont 3 fois plus nombreuses que les hommes dans la même situation : en 2007, parmi les salariés, un million de femmes étaient en situation de sous-emploi contre moins de 260 000 hommes. En revanche, le taux de sous-emploi parmi les salariés travaillant à temps partiel est beaucoup plus élevé pour les hommes que pour les femmes (38 % pour les hommes contre 30 % pour les femmes).

L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES N'EST PAS SANS RAPPORT AVEC LEUR NOMBRE D'ENFANTS

Avant 3 ans, âge auquel la scolarisation des enfants est très rare, les parents doivent trouver une solution pour faire garder leurs enfants tout au long de la semaine. Outre les choix des parents en matière d'éducation, la question se pose aussi, de manière certes un peu schématique dans les termes suivants : faire garder son enfant par un mode de garde payant et continuer son activité professionnelle qui apporte des revenus au ménage ou arrêter son activité professionnelle, ce qui permet d'éviter les frais de garde, mais au prix d'une perte de revenu. La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), qu'on abordera plus loin, entre également en jeu dans ce calcul en partie économique, en subventionnant les modes de garde ou en facilitant l'arrêt de l'activité professionnelle.

Après 3 ans, la question est tout autre puisque la quasi-totalité des enfants sont à cet âge scolarisés, le plus souvent à plein temps. L'école assure évidemment sa mission première qui est d'apporter une instruction aux enfants, et cela, dès le plus jeune âge. Cependant, de fait, l'entrée à l'école des enfants modifie considérablement la question de la garde pour les parents. L'école, en assurant l'éducation des enfants, assure également leur garde le plus souvent entre 8 h 30 et 16 h 30, du lundi au vendredi, à l'exception du mercredi. Les contraintes de garde sont alors tout à fait différentes pour les parents puisqu'elles se « réduisent » au mercredi et au temps avant et après l'école. Recourir au temps partiel peut alors paraître plus adapté. Lorsqu'on étudie les liens entre activité professionnelle et parentalité, on observe effectivement cette dichotomie avant et après 3 ans.

PEU D'INFLUENCE DU NOMBRE ET DE L'ÂGE DES ENFANTS SUR L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES HOMMES

Cette incidence des tâches familiales sur l'activité professionnelle s'observe peu pour les hommes. Ces derniers, lorsqu'ils sont en couple, ont des taux d'activité très élevés (supérieurs à 90 %, tableau 1), et ce, quel que soit, le nombre et l'âge de leurs enfants. En outre, l'activité professionnelle des hommes se fait essentiellement à temps complet.

TABLEAU 1
Activité et temps partiel des femmes et des hommes en couple selon le nombre et l'âge des enfants, en 2007

	Taux d'activité		Dont à temps partiel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Sans enfant	75,8	83,4	17,9	3,8
1 enfant âgé de moins de 3 ans	82,3	97,9	19,3	5,4
2 enfants dont au moins 1 âgé de moins de 3 ans	60,7	97,0	25,5	3,4
3 enfants ou plus dont au moins un âgé de moins de 3 ans	42,5	96,5	21,3	4,6
1 enfant âgé de 3 ans ou plus	82,6	91,2	22,4	2,3
2 enfants âgés de 3 ans ou plus	86,3	95,8	29,6	2,0
3 enfants ou plus âgés de 3 ans ou plus	72,5	94,8	30,6	2,6

Champ : France métropolitaine, personne de référence et conjoint de 15 à 59 ans.
Note : Résultat en moyenne annuelle.
Source : INSEE, enquêtes Emploi du 1er au 4e trimestre 2007.

AVOIR DES ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS RÉDUIT LE TAUX D'ACTIVITÉ FÉMININ

Pour les femmes, en revanche, le fait d'avoir des enfants impacte fortement leur activité professionnelle. Lorsque les enfants ont moins de 3 ans, c'est effectivement sur leur choix, qu'il soit volontaire ou non compte tenu notamment des contraintes de garde et des calculs économiques sous-jacents, de participer au marché du travail que l'effet est nettement perceptible. Le taux d'activité des femmes en couple, lorsqu'elles ont des enfants dont certains ont moins de 3 ans, est en effet nettement inférieur au taux d'activité des femmes en couple dont les enfants ont tous plus de 3 ans. Et le taux d'activité diminue avec le nombre d'enfants : 82 % quand elles ont un enfant de moins de 3 ans, 61 % quand elles ont deux enfants (dont au moins un a moins de 3 ans) et 43 % lorsqu'elles ont 3 enfants ou plus (dont au moins un a moins de 3 ans).

RECOURS AU TEMPS PARTIEL PLUS FRÉQUENT POUR LES MÈRES D'ENFANTS DE PLUS DE 3 ANS

Quand tous les enfants ont dépassé l'âge de 3 ans, le taux d'activité des femmes est en revanche assez élevé (plus de 80 % sauf quand il y a 3 enfants ou plus) mais c'est alors le temps partiel qui se développe. Lorsqu'elles sont en couple et ont un enfant âgé d'au moins 3 ans, 22 % des femmes actives exercent une activité professionnelle à temps partiel ; cette proportion approche les 30 % lorsqu'elles ont 2 enfants et les dépasse quand elles ont au moins 3 enfants.

BAISSE DE L'ACTIVITÉ MOINDRE POUR LES FEMMES DIPLÔMÉES

Une étude récente de l'INSEE réalisée à partir des enquêtes annuelles de recensement mesure de manière plus détaillée ce rapport entre l'activité des femmes et le nombre et l'âge de leurs enfants. Compte tenu de la source utilisée, l'activité mesurée dans cette étude est l'activité telle qu'elle a été déclarée lors du recensement de la population (elle est donc légèrement différente de l'activité mesurée par l'enquête Emploi utilisée plus haut).

Cette étude met notamment en évidence que l'ampleur de la réduction de l'activité des femmes lorsqu'elles ont des enfants est différente selon les milieux sociaux (tableau 2). Les femmes diplômées sont les plus présentes sur le marché du travail. Les écarts entre les plus et les moins diplômées sont plus marqués quand plusieurs enfants vivent au domicile. Ainsi, avec un enfant, 17 points séparent les taux d'activité des femmes les plus et les moins diplômées alors que la différence atteint 29 points quand il y a 3 enfants ou plus au domicile. La conclusion de cette observation est que les femmes diplômées auraient plus de facilités (elles disposent de moyens financiers plus conséquents pour organiser la garde de leurs enfants) ou davantage intérêt (le calcul économique comparant le coût d'un mode de garde et la perte de revenu engendrée par l'arrêt de l'activité professionnelle incitant davantage à maintenir son activité professionnelle) à concilier vie familiale et professionnelle.

LE FAIT D'AVOIR DES JEUNES ENFANTS ET D'ÊTRE PEU OU PAS DIPLÔMÉES IMPACTE DE PLUS EN PLUS NÉGATIVEMENT L'ACTIVITÉ DES MÈRES

Cette étude offre également un regard sur l'évolution de ces phénomènes entre 1990 et 2005 (tableau 3). En 1990, les femmes ayant deux enfants dont aucun n'a moins de 3 ans étaient 1,4 fois plus souvent actives que les femmes ayant également deux enfants mais dont le plus jeune a moins de 3 ans ; en 2005 ce rapport de chances a considérablement augmenté pour atteindre 3,1. Cela est

à rapprocher des changements législatifs intervenus dans les aides apportées aux familles. Avant 1994, les aides versées aux parents cessant leur activité professionnelle ne l'étaient qu'à partir du troisième enfant ; après cette date les parents ont pu en bénéficier dès le second. On peut également retenir de cette comparaison que, à nombre et âge de leurs enfants et niveau de diplôme donnés, les mères de familles monoparentales sont plus souvent actives que les mères en couple, mais que l'écart est moins prononcé en 2005 qu'en 1990. En revanche, l'écart d'activité entre les plus et les moins diplômées s'est accru assez nettement.

TABLEAU 2

Taux d'activité des mères de famille de 25 à 49 ans selon le nombre d'enfants de 0 à 18 ans vivant au domicile et le dernier diplôme

	Effectifs (en milliers)	Ensemble %	1 enfant %	2 enfants %	3 enfants ou plus %
Ensemble	**6 715**	**83,6**	**89,8**	**85,3**	**67,0**
Aucun diplôme, certificat d'études primaires	1 215	67,6	77,6	71,1	50,7
BEPC, CAP, BEP, baccalauréat	3 401	85,0	90,9	85,7	69,4
Diplôme supérieur au baccalauréat	2 100	90,6	94,4	91,2	79,8

Champ : France métropolitaine, population féminine des ménages ordinaires âgée de 25 à 49 ans en années révolues vivant en couple ou mères de familles monoparentales.

Source : INSEE, enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007.

LA PAJE : ENTRE AIDES FINANCIÈRES AUX MODES DE GARDE ET AIDE FINANCIÈRE À L'ARRÊT DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Comme on l'indiquait préalablement, les pouvoirs publics mènent des politiques familiales visant à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Depuis le 1er juillet 2004, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) a été mise en place en France. L'esprit de cette prestation est de permettre aux familles de faire librement un choix en matière de mode de garde. C'est pour cela que la PAJE s'articule, outre le socle de base, en deux volets distincts : subventionner les modes de garde et aider les parents interrompant leur activité pour s'occuper de leurs enfants.

TABLEAU 3
Comportement d'activité des mères selon le nombre et l'âge d'enfants vivant au domicile

	Rapport des chances d'être actives à caractéristiques comparables		
	1990	**1999**	**2005**
Un enfant de 0 à 3 ans	2,0	4,2	4,0
Un enfant de 4 à 17 ans	2,1	4,1	3,5
Deux enfants, le plus jeune ayant 0 à 3 ans (référence)	1	1	1
Deux enfants de 4 à 17 ans	1,4	2,7	3,1
Trois enfants, dont un de 0 à 3 ans	0,2	0,4	0,3
Trois enfants de 4 à 17 ans	0,5	n.s.	n.s.
Femme en couple (référence)	1	1	1
Mères de familles monoparentales	3,4	1,8	1,5
Au plus le BEPC (référence)	1	1	1
BEP, CAP	1,7	1,8	2,0
Baccalauréat	2,1	2,3	2,5
Bac + 2	2,9	3,2	4,2

Lecture : En 1990, les femmes vivant avec un enfant de 3 ans ou moins ont 2,0 fois plus de chances d'être actives plutôt qu'inactives par rapport aux femmes avec deux enfants dont l'un a 3 ans ou moins, à âge, situation familiale et diplômes donnés. Autrement dit, si p_1 est la probabilité d'être active pour les premières et p_2 pour les secondes, le rapport des chances est $[p_1/(1 - p_1)]/[p_2/(1 - p_2)]$.

Champ : Femmes vivant avec au moins un enfant de 17 ans ou moins en France métropolitaine.

Source : INSEE, échantillon démographique permanent.

Les caisses d'allocations familiales (CAF) prennent partiellement en charge le coût des crèches en faisant en sorte que le prix payé par les familles soit d'autant plus élevé que ces dernières sont aisées. Grâce à la PAJE, les CAF subventionnent également les familles optant (ou étant contraintes par le nombre de places en crèches d'opter) pour une garde de leurs enfants par une assistante maternelle ou à leur domicile. Par ailleurs, lorsque les parents arrêtent leur activité professionnelle pour assurer la garde de leur(s) enfant(s), ils peuvent bénéficier d'une prestation financière destinée à compenser la perte de revenu. La part des hommes parmi les bénéficiaires de ce complément de libre choix d'activité est minime (moins de 2 % des bénéficiaires).

LES ENTREPRISES ACTRICES DE LA CONCILIATION VIE FAMILIALE-VIE PROFESSIONNELLE ?

La question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est le plus souvent étudiée au regard de l'action des pouvoirs publics, des politiques familiales ou d'emploi ou de l'égalité hommes-femmes. Il s'agit d'une question particulièrement importante dans le contexte français dans la mesure où le rôle des entreprises dans la conciliation travail-famille bénéficie d'un net encouragement de l'État grâce à des dispositifs incitatifs. L'Institut national des études démographiques (INED) et l'INSEE ont mené en 2004 et 2005 une enquête dite *Famille et employeurs* qui se décompose en deux volets : une enquête en face-à-face auprès d'un échantillon de ménages et une enquête postale auprès des établissements d'au moins vingt salariés[1] dans lesquels travaillent les personnes rencontrées au cours de la première phase. Les exploitations de cette enquête, par les chercheurs de l'INED notamment, ont permis d'apporter des éléments visant à éclairer le débat sur cette question. La Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) a publié en juin 2007 un numéro de *Recherches et prévisions* entièrement consacré à cette thématique.

Depuis longtemps, les entreprises participent au financement de prestations sociales mais le rôle des entreprises dans le traitement des questions familiales et d'articulation vie familiale-vie professionnelle des salariés s'est accru avec la décision du gouvernement français, en 2003, d'inciter les employeurs à davantage s'investir dans l'offre de garde (en offrant un crédit d'impôt aux entreprises engageant des dépenses facilitant la garde des enfants de leurs salariés).

Majoritairement, les entreprises estiment avoir un rôle à jouer dans la conciliation vie professionnelle-vie familiale de leurs salariés. À la question « Un employeur doit-il aider les salariés à coordonner leur travail avec leur vie familiale ? », seuls 13 % des salariés ont un employeur qui ne pense pas avoir à intervenir (contre 78 % qui ont un employeur qui estime devoir les aider absolument ou dans certains cas). La principale raison évoquée par les employeurs pour expliquer leur rôle dans cette question est la diminution de l'absentéisme suivie du bien-être des salariés et de l'amélioration de la productivité et des performances. La fidélisation des salariés et l'amélioration de l'image de l'entreprise sont en revanche moins souvent citées.

Quelles sont les politiques familiales et de conciliation mises en œuvre par les entreprises ? Les aides ou prestations financières liées à la situation familiale sont variées et leur attribution dépend de la régularité de l'événement rétribué : 55 % des établissements proposent une prime à la naissance, 37 % des chèques vacances, 34 % une prime de mariage, 21 % une aide financière aux

1. Le champ couvert n'est par conséquent pas exhaustif dans la mesure où une part importante de la population en emploi exerce son activité professionnelle dans des entreprises de moins de 20 salariés.

frais d'études des enfants et 18 % une aide financière aux frais de garde des enfants (tableau 4). Les aides peuvent aussi prendre la forme de complément de rémunération en cas de congés particuliers (enfants malades, congé paternité…). Seuls 2 % des établissements disposent d'une crèche ou de places en crèche à la disposition de leurs salariés ; c'est surtout le cas des établissements de la fonction publique hospitalière (dont les salariés ont souvent des horaires atypiques), de la fonction publique territoriale et des établissements de très grande taille. Les établissements proposant des places en garderie ou en centre aéré (centre d'activités) sont également rares et se concentrent dans la fonction publique territoriale et dans les entreprises publiques. Seuls 1 % des établissements envisagent la création d'une crèche, projet complexe et motivé par une forte demande des salariés et une utilité pour l'établissement. La majorité des établissements l'envisageant sont de très grande taille.

Mais l'ensemble de ces prestations constituent plutôt des aides à la famille (allègement des coûts de la charge familiale) plutôt que des instruments visant à une meilleure conciliation travail-famille qui, elle, est davantage aidée par les aménagements d'ordre organisationnels et notamment d'horaires. L'enquête montre que les employeurs déclarent fréquemment tenir compte des contraintes familiales dans la définition des horaires, les octrois de temps partiel ou de congés, les changements de postes et la mobilité mais, lorsque c'est le cas, il semble plutôt s'agir de négociations au cas par cas plutôt que de mesures systématiques. En outre, les aménagements exceptionnels (rentrée scolaire, enfants malades…) semblent obtenus plus facilement que les aménagements quotidiens.

TABLEAU 4

Prestations financières et en nature proposées par les établissements d'au moins 20 salariés en France, en 2005

	Pourcentage d'établissements proposant cette mesure	En pourcentage des salariés potentiellement concernés
Prestations financières		
Aide financière aux frais de garde	18	29
Aide financière aux études des enfants	21	31
Chèques restaurant	26	25
Primes de mariage	34	43
Chèques vacances	37	51
Primes de naissance	55	66
Maintien/complément d'indemnisation pour congé maternité ou paternité	64	72
Participation au financement d'une mutuelle	65*	60
Prestations en nature		
Crèche ou places en crèche	2	7
Garderie, centre aéré	2	5
Services domestiques (blanchisserie, …)	3	6
Services mutualistes	25	33
Accès à des logements	27	39
Accès à des colonies de vacances	28	43
Cantine ou subvention à un restaurant d'entreprise	41	60
Salle de détente	59	64

* La mutuelle est financée pour tous les salariés dans 54 % des cas, et pour les cadres seulement dans 11 %.

Lecture du tableau : 55 % des établissements proposent des primes de naissance et 66 % des salariés seraient potentiellement concernés.

Source : INED-INSEE, enquête *Familles et employeurs*, 2005.

BIBLIOGRAPHIE

BAILLEAU, G. (2007). « L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans », *Études et Résultats*, n° 608, novembre.

BAUER, D. (2007). « Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples », *Études et Résultats*, n° 570, avril.

BAUER, D. et S. PENET (2005). « Le congé de paternité », *Études et Résultats*, n° 442, novembre.

BLANPAIN, N. (2006). « Scolarisation et modes de garde des enfants âgés de 2 à 6 ans », *Études et résultats*, n° 497, juin.

CHARDON, O. et F. DAGUET (2008). « Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007. L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants », *INSEE Première*, n° 1171, janvier.

CHEVALIER, F., I. MACARIO-RAT et A. MANSUY (2008). « Une photographie du marché du travail en 2007 – Résultats de l'enquête Emploi », *INSEE Première*, n° 1206, août.

CNAF (2008). « Conciliation travail-famille : du côté des entreprises », *Recherches et Prévisions*, n° 92, juin.

DEPP (2007). « L'état de l'école de la maternelle à l'enseignement supérieur », n° 17, octobre.

DUÉE, M. et C. REBILLARD (2006). « La dépendance des personnes âgées : une projection en 2040 », Paris, INSEE, Données sociales – La société française.

INSEE (2008). « Femmes et hommes : regards sur la parité », *INSEE-Références*, février.

PETIT, S. et A. WEBER (2006). « Les effets de l'allocation personnalisée d'autonomie sur l'aide dispensée aux personnes âgées », *Études et Résultats*, n° 459, janvier.

PLA, A. (2008). « Bilan démographique 2007 – Des naissances toujours très nombreuses », *INSEE Première*, n° 1170, janvier.

L'expérience parentale
Pression du temps et ajustements professionnels

Marie-France Martin, Anne-Marie Fadel et Pierre-Olivier Ménard, avec la collaboration de Sandra Gagnon

MISE EN CONTEXTE

La problématique de la conciliation du travail et de la famille n'est pas nouvelle, mais plusieurs facteurs ont contribué à la complexifier ces dernières années. Le conflit grandissant entre l'emploi et la famille tient à des changements importants dans la structure familiale, dans la composition de la main-d'œuvre et dans l'organisation du travail (Tremblay *et al.*, 2005). Les mutations dans les familles se reflètent dans l'augmentation du nombre de familles monoparentales, de ruptures d'union ainsi que de divorces. La composition de la main-d'œuvre a également beaucoup changé avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. La participation plus active des femmes influe sur le temps qu'elles peuvent consacrer à d'autres activités, notamment aux tâches domestiques et aux soins accordés aux enfants. Elles doivent composer aujourd'hui avec les exigences de la « double journée de travail ». Par ailleurs, il y a un nombre croissant de familles dont les deux conjoints ont un emploi. De ce fait, les couples se partagent de plus en plus les tâches reliées au travail professionnel ainsi que les tâches domestiques incluant les soins portés aux enfants (Marshall, 2006). Les hommes trouvent donc eux aussi difficile, en raison de leurs responsabilités professionnelles, de s'acquitter d'une plus grande part des obligations familiales (Laroche, 1996). De plus, la multiplication des exigences reliées à l'emploi ainsi que le nombre croissant d'emplois aux horaires atypiques accentuent l'impression de manque de temps (Pronovost, 2007).

La conciliation travail-famille est un facteur déterminant quand vient le temps de décider d'avoir[1] un enfant. Plus des trois quarts des femmes de 15-49 ans considèrent la conciliation travail-famille comme étant un facteur très important dans cette décision (voir tableau 1). Les hommes considèrent également, dans une forte proportion, ce facteur comme étant de très grande importance. Par contre, cette proportion est légèrement plus faible que celle des femmes. Au Québec, l'importance accordée à la conciliation travail-famille est encore plus grande, autant chez les hommes que chez les femmes, que dans l'ensemble du Canada. Dans ce contexte, les politiques mises de l'avant tant par les gouvernements que par les employeurs jouent un rôle majeur dans la décision des travailleurs de devenir parents, et, une fois qu'ils le sont, dans leur degré de participation au marché du travail.

Dans ce texte, nous présenterons, en premier lieu, l'évolution de la situation démographique ainsi que celle de la situation des parents sur le marché du travail au Québec. Par la suite, nous analyserons la gestion du temps des parents. Comment répartissent-ils leur temps dans une journée en fonction de la présence d'enfants ? Comment réussissent-ils à gérer leur stress face à la pression du temps ? Enfin, dans la troisième partie, l'étude portera sur l'expérience parentale, soit la prise de congés, les possibilités et les avantages offerts par les employeurs aux employés pour concilier le travail et la vie familiale ainsi que les mesures incitatives à retourner travailler après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

TABLEAU 1

Importance du facteur « équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale » dans la décision d'avoir un enfant chez les personnes de 15-49 ans, 2006

	Canada		Québec	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	%			
Pas du tout et pas très important	3,7	3,9	3,9	3,2
Quelque peu important	18,4	24,1	15,9	21,5
Très important	78,0	72,0	80,2	75,3

Source : Statistique Canada, *Enquête sociale générale*, cycle 20, 2006.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

1. Avoir un enfant signifie autant par la naissance que par l'adoption.

Les résultats analysés dans ce texte proviennent principalement de l'*Enquête sur la population active* et de l'*Enquête sociale générale* (ESG) de 2005 (cycle 19) et 2006 (cycle 20) de Statistique Canada. Les particularités méthodologiques relatives à chaque section sont présentées dans l'annexe méthodologique à la fin du texte.

DÉMOGRAPHIE ET SITUATION DES PARENTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC

Les changements démographiques ont été l'un des faits marquants des dernières années. De la hausse de l'espérance de vie à la baisse importante de la fécondité, en passant par le recul du nombre de mariages et la hausse du nombre d'unions libres, ces transformations provoquent plusieurs bouleversements dans la société québécoise et continueront à le faire dans les années à venir. Les difficultés croissantes à concilier le travail et la famille trouvent en partie leur origine dans ces mouvements démographiques. Cette section présente quelques-unes de ces transformations.

Une population vieillissante

Le vieillissement de la population est un phénomène observé dans plusieurs pays industrialisés. Le Québec ne fait pas exception à cette nouvelle tendance. Ce lent renversement de la pyramide des âges perturbera inévitablement certaines sphères de la société québécoise, notamment le marché du travail qui pourrait bien être confronté à d'importantes pressions. En effet, étant donné que le nombre éventuel de retraités pourrait être plus important que celui des entrants potentiels sur le marché du travail, et ce, même dans le plus optimiste des scénarios de projection de population (Gauthier *et al.*, 2007), il pourrait y avoir un déséquilibre au plan du remplacement de la main-d'œuvre.

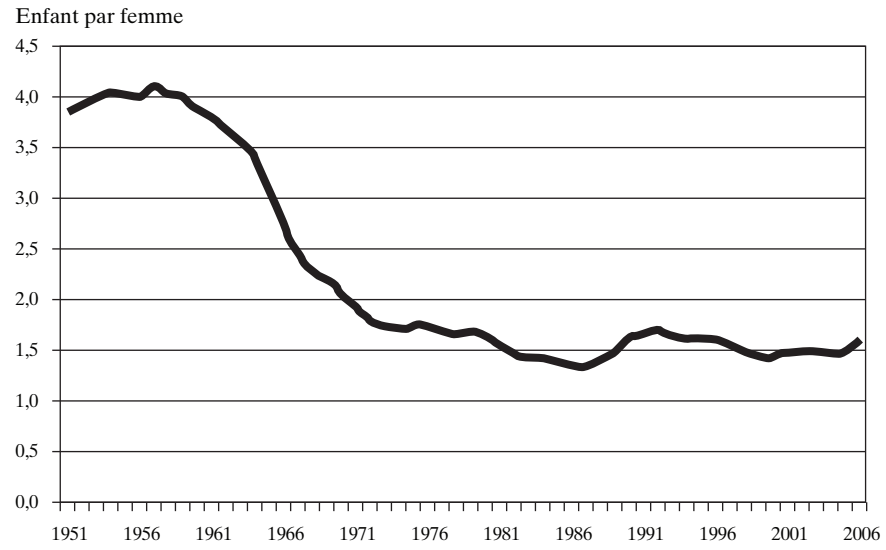
Le vieillissement de la population s'observe aisément en comparant la répartition de la population selon les différents groupes d'âge en 1976 et en 2007. Cette dernière année, moins de 30 % de la population québécoise a moins de 25 ans, alors que ce groupe comptait pour plus de 50 % en 1976. La tendance inverse est notée chez les personnes de 55-64 ans alors que la proportion de ce groupe est croissante entre 1976 et 2007 (de 8,0 % à 12,6 %). L'augmentation est encore plus prononcée chez les 65 ans et plus, leur part dans la population augmentant de 6,8 points de pourcentage pour s'établir à 14,4 % en 2007.

Ce vieillissement de la population résulte, au-delà des effets du *baby-boom*, de l'effet combiné de l'allongement de la durée de vie et du recul de la fécondité. Dans le premier cas, l'espérance de vie à la naissance a progressé, passant de 72,9 ans en 1976 à 80,4 ans en 2005. Sur le plan de la fécondité, on note que depuis le début des années 1950, le nombre moyen d'enfants par

femme (l'indice synthétique de fécondité, ISF) est passé de 3,9 en 1951 à 1,6 en 2006, nettement en dessous du seuil de remplacement des générations (2,1) (voir figure 1). L'essentiel de cette baisse est survenu entre le début des années 1960 et le début des années 1970. Au cours de cette période, l'ISF est passé d'environ 3,8 à 1,9. Depuis ce temps, le nombre moyen d'enfants par femme a légèrement diminué. Cette baisse de la fécondité a de plus été concomitante à une hausse de l'âge moyen des femmes à la première maternité, ce dernier étant passé de 25,2 ans en 1976 à 27,9 ans trente ans plus tard. Cette augmentation est particulièrement visible sur la figure 2, alors que l'on note une hausse du taux de fécondité chez les femmes dans la trentaine. En 1951 et 1976, les femmes donnaient principalement naissance à leurs enfants à 25-29 ans, tandis qu'en 2006 les taux de fécondité des femmes de 25-29 ans et de 30-34 ans sont presque égaux. De plus, toujours en 2006, le taux de fécondité des femmes de 20-24 ans est similaire à celui des femmes de 35-39 ans.

FIGURE 1

Indice synthétique de fécondité, Québec, 1951 à 2006[a]



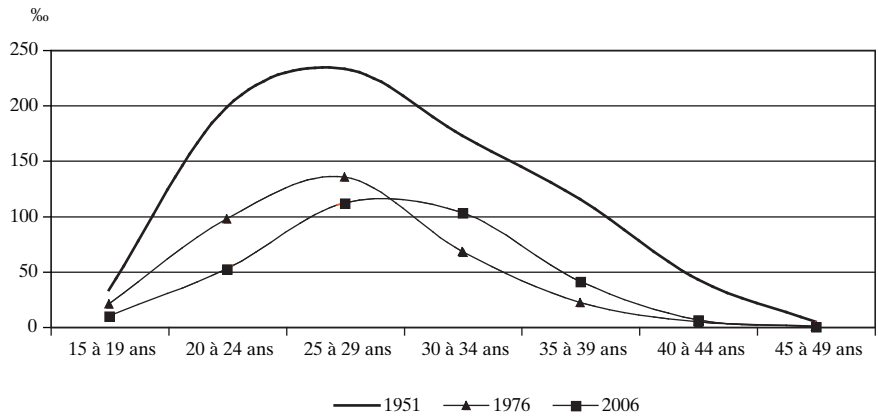
a. La donnée de 2006 est provisoire.
Source : Institut de la statistique du Québec.

Ces mouvements sur le plan démographique ont un effet certain sur la conciliation travail-famille. Les femmes ont, plus souvent qu'auparavant, leurs enfants à un moment de leur vie où elles sont déjà sur le marché du travail. Par ailleurs, même si le nombre d'enfants est moins grand, les parents se retrouvent de plus en plus souvent dans l'obligation d'assumer un certain rôle pour leurs propres parents vieillissants puisque l'espérance de vie est en hausse. Ce n'est

donc pas sans fondement que l'on parle de la génération « sandwich » quand on se réfère au noyau de la population active, particulièrement lorsqu'il s'agit de concilier le travail et les responsabilités familiales.

FIGURE 2

Taux de fécondité (pour mille) selon l'âge, Québec, 1951, 1976 et 2006[a]



a. Les données de 2006 sont provisoires.
b. Comprend les naissances des mères de 14 ans et moins.
c. Comprend les naissances des mères de 50 ans et plus.
Source : Institut de la statistique du Québec.

La famille d'hier à aujourd'hui

Si le vieillissement de la population et la baisse de la fécondité ont une incidence sur la conciliation travail-famille, les transformations ayant influencé la structure familiale en ont également un. Entre 1976 et 2006, une baisse importante du nombre de mariages a été enregistrée. Au cours de cette période, le taux brut de nuptialité au Québec est passé de 8,0 ‰ à 2,9 ‰. Non seulement il y a moins de mariages, mais un plus grand nombre de ceux-ci se terminent par un divorce. En 1976, l'indice synthétique de divortialité était de 37,8 pour 100 mariages. En d'autres mots, 37,8 % des mariages observés en 1976 étaient appelés à se terminer par un divorce ; cette proportion a augmenté à 52,4 % en 2004[2], soit plus d'un mariage sur deux.

La baisse du nombre de mariages a été compensée par une hausse de l'union libre. L'un des indicateurs illustrant bien cette évolution est la progression de la proportion de naissances hors mariage. En 1951, au Québec, seulement

2. Au moment de l'étude, les données pour 2004 étaient les dernières disponibles.

3,1 % des naissances provenaient de parents qui n'étaient pas mariés. Entre la fin des années 1970 et la fin des années 1990, la proportion de naissances hors mariage a largement progressé, passant de 12,6 % en 1979 à 58,3 % en 2000. Comme le souligne Duchesne (1997), cette hausse est en lien avec le recul de la nuptialité légale observé dans les années 1970, laissant une place plus importante aux naissances provenant de parents en union libre. Depuis 2000, la proportion de naissances hors mariage est relativement stable (59,2 % en 2005).

Si la proportion de naissances hors mariage est un indicateur indirect de la montée de l'union libre, il est néanmoins possible d'analyser plus concrètement cette tendance à l'aide des données du recensement de la population canadienne de 2006. Cette dernière année, 1 106 050 familles[3] étaient recensées au Québec. Il s'agit d'une diminution de 1,0 % par rapport à 2001, mais d'une faible hausse de 0,5 % en comparaison de 1981. Toutefois, si le nombre de familles a peu évolué au cours des 25 dernières années, la structure de celles-ci s'est grandement transformée. En 1981, la quasi-totalité des familles en couple étaient composées d'un couple marié (96,3 %) ; les couples en union libre ne comptaient que pour une infime part. Bien qu'en 2006 les couples mariés restent majoritaires (62,9 %), leur part a largement diminué au profit de ceux en union libre (37,1 %).

La proportion de familles monoparentales a aussi beaucoup progressé au Québec depuis 1981. Cette dernière année, 15,2 % des familles avec enfants de moins de 25 ans étaient monoparentales contre 24,9 % en 2006[4]. Parmi ces familles, on en note toutefois proportionnellement moins dont la mère a la charge de l'enfant en 2006 (76,8 %) qu'en 1981 (83,3 %). La hausse du nombre de familles monoparentales est à considérer dans un contexte de conciliation travail-famille. Le parent en charge doit en effet assurer seul un revenu familial, tout en assumant l'ensemble des tâches domestiques relatives à son rôle de parent.

Les transformations du marché du travail

La réflexion amorcée sur la conciliation travail-famille ne provient pas uniquement des transformations démographiques présentées ci-dessus. Les nouvelles tendances observées sur le marché du travail peuvent, elles aussi, avoir des conséquences sur la combinaison de la vie professionnelle et de la vie familiale. Plus précisément, la hausse du nombre de femmes en emploi et la montée des formes non conventionnelles de travail sont deux phénomènes qui ont marqué l'évolution du marché du travail au cours des dernières décennies.

3. Le concept de famille fait ici référence à celui de famille de recensement avec enfants de moins de 25 ans.

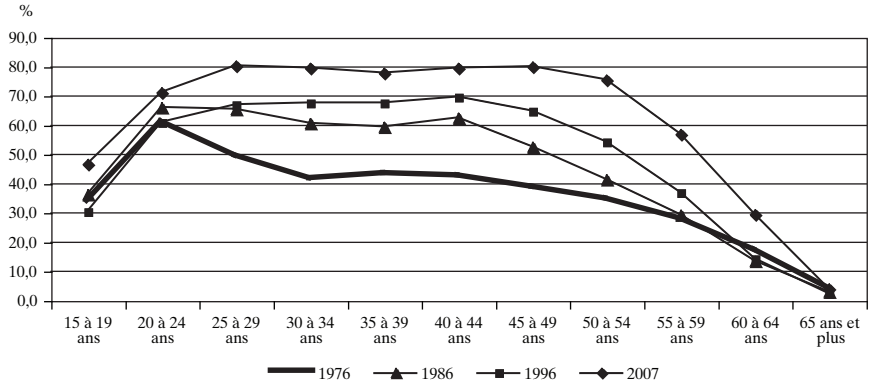
4. À partir de 2001, des modifications apportées au concept de famille ont eu pour conséquence de rendre les données sur les familles monoparentales plus difficilement comparables dans le temps. Pour de plus amples renseignements, il est possible de consulter la documentation de Statistique Canada (2006b) (voir la bibliographie).

Entre 1976 et 2007, le nombre de femmes en emploi a plus que doublé au Québec (une hausse de 104,0 % sur la période), faisant passer la proportion de celles-ci dans l'ensemble de l'emploi de 35,4 % à 47,6 %. Cette hausse a aussi fait augmenter de 19,8 points de pourcentage le taux d'emploi des femmes, à 57,2 % en 2007. Il est même de 79,3 % en 2007 chez les femmes de 25-44 ans, soit celles le plus susceptibles d'être mères de jeunes enfants. Non seulement les femmes sont plus présentes sur le marché du travail, mais près des trois quarts de ces dernières travaillent à temps plein (30 heures ou plus par semaine). Il n'en demeure pas moins qu'elles restent majoritaires dans l'emploi à temps partiel, en occupant les deux tiers. D'ailleurs, ce régime d'emploi a connu, au cours des trente dernières années, une hausse légèrement plus forte que celle de l'emploi à temps plein. L'aspiration des femmes à concilier travail et famille n'y est certainement pas étrangère.

L'analyse des taux d'emploi féminin par tranche d'âge permet aussi de distinguer une autre tendance importante quant à l'intégration des femmes au marché du travail. De 1976 à 2007, la baisse du taux d'emploi observée aux âges de maternité (entre 20-39 ans) n'est aujourd'hui presque plus notée (voir figure 3). Ce constat se confirme en regardant les taux de façon longitudinale. Les données présentées par Asselin et Gauthier (1998)[5] et Laplante et Godin (2003) indiquent que les générations plus récentes (à partir de 1950) ne montrent plus un ralentissement de l'activité aux âges de maternité.

FIGURE 3

Taux d'emploi des femmes par tranche d'âge, Québec, 1976-2007



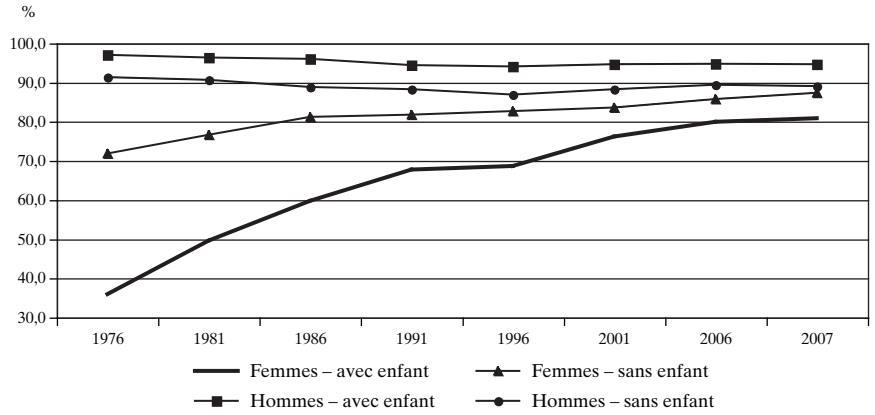
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

5. Asselin et Gauthier utilisent les taux d'activité et non les taux d'emploi. Toutefois, la tendance reste la même.

Cette situation s'observe aussi si l'on regarde les taux d'activité des femmes selon la présence d'enfant(s) de 12 ans et moins. En effet, comme le montre la figure 4, chez les femmes de 25-44 ans, le fait d'être parent n'a pas empêché une progression importante de leur taux d'activité entre 1976 et 2007. D'ailleurs, cette dernière année, une différence inférieure à 10 points de pourcentage (à l'avantage des femmes sans enfant) sépare le taux d'activité des mères de celui des femmes n'ayant pas de jeunes enfants.

FIGURE 4

Taux d'activité des femmes et des hommes de 25-44 ans selon la présence d'enfant(s) de 12 ans et moins, Québec, 1976-2007



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Le marché du travail a aussi été marqué par la hausse de l'emploi atypique[6]. Ce type d'emploi peut, à première vue, offrir une plus grande flexibilité quant à la conciliation travail-famille, mais peut aussi signifier pour les personnes une rémunération moins élevée et moins d'avantages sociaux (Cooke-Reynolds et Zukewich, 2004). Entre 1997 et 2007, l'emploi atypique a progressé de 21,7 %. Cette hausse est davantage observée chez les femmes pour qui ce type d'emploi augmente de 25,2 % au cours de la même période, tandis que l'emploi atypique croît de 18,2 % chez les hommes. En 2007, un peu plus de la moitié des emplois atypiques étaient occupés par des femmes (51,7 %).

En ventilant selon les composantes de l'emploi atypique, il est possible de remarquer que, de 1976 à 2007, le nombre de travailleurs autonomes a plus que doublé au Québec (116,1 %). La hausse a été particulièrement importante

6. Employé occupant un emploi à temps partiel ou un emploi temporaire ainsi que les travailleurs autonomes. Le travail à temps partiel, ayant été abordé précédemment, ne sera pas repris ici.

chez les femmes alors que cette catégorie de travailleuses a progressé de 188,2 % (89,7 % chez les hommes). Elles restent toutefois moins nombreuses à occuper un emploi autonome que leurs homologues masculins.

De plus, depuis 1997, le nombre de personnes occupant un emploi temporaire a aussi beaucoup augmenté (31,6 %). Encore une fois, les femmes font face à une croissance plus importante de ce type d'emploi que les hommes (respectivement 36,0 % et 27,2 %). Les femmes sont même légèrement majoritaires dans l'emploi temporaire en 2007 (52,2 %).

L'EMPLOI DU TEMPS ET LE STRESS DES PARENTS

Situation chez les parents[7]

Le tableau 2 présente la répartition du temps entre 10 activités principales, tant pour les parents ayant au moins un enfant de moins de 5 ans que pour le groupe de personnes sans enfant de moins de 5 ans[8]. Comme on peut le constater, les mères passent un peu plus de temps au travail en 2005 qu'en 1986. Le taux de participation[9] au travail à l'extérieur des mères a également augmenté sur la période, passant de 28 % environ en 1986 à 36 % en 2005. Les mères consacrent moins de temps aux travaux ménagers en 2005 qu'en 1986. Néanmoins, sur la période, le temps alloué aux soins des enfants est en hausse. Les pères, quant à eux, passent un peu moins de temps au travail à l'extérieur en 2005 qu'en 1986 et consacrent plus de temps aux travaux ménagers. Tout comme les mères, davantage de temps est alloué par les pères aux soins des enfants.

Ainsi, un certain transfert des travaux ménagers s'est effectué sur la période entre les mères et les pères ; les pères y consacrent plus de temps tandis que les mères ont réduit leur temps alloué à cette tâche. Par contre, les mères y consacrent toujours plus de temps que les pères en 2005. Ces derniers accordent cependant toujours moins d'heures aux soins aux enfants et aux soins personnels alors qu'ils passent toujours plus de temps au travail extérieur que ces dernières.

---

7. Dans cette section, nous référons toujours aux personnes en emploi.
8. Afin d'alléger le texte, les termes « mères » et « pères » seront utilisés pour désigner respectivement les femmes et les hommes ayant au moins un enfant de moins de cinq ans ; les personnes sans enfant de moins de cinq ans, seront simplement appelées « femmes » ou « hommes » sans enfant.
9. Le taux de participation est la proportion de la population ou d'une catégorie donnée de répondants qui déclare avoir consacré du temps à cette activité (même s'il ne s'agit que d'une minute) au cours d'une journée moyenne. Les résultats sur l'emploi du temps présentés portent sur une journée moyenne de 24 heures représentative des sept jours de la semaine. Donc, pour une semaine de travail de 35 heures, le nombre moyen d'heures travaillées sera de cinq heures puisque la semaine de travail est répartie sur les sept jours de la semaine.

TABLEAU 2

Moyenne quotidienne de temps consacré à certaines activités, selon le sexe, population de 25-44 ans en emploi, Québec, 1986 et 2005 (heures par jour)[a]

	Femmes		Hommes	
	1986	**2005**	**1986**	**2005**
Avec enfant de moins de 5 ans				
Travail à l'extérieur	5,7	5,9	8,0	7,7
Travaux ménagers	2,5	2,1	0,9	1,4
Soins aux enfants	1,5	2,0	0,8	1,4
Achats et services	0,6	0,6	0,4	0,5
Soins personnels (dont le sommeil)	10,6	10,1	10,2	9,3
Éducation	0,3	0,0	0,1	0,0
Bénévolat et organisations	0,1	0,2	0,1	0,2
Divertissements	0,9	1,0	0,8	1,2
Sports	0,3	0,8	0,4	0,7
Médias	1,6	1,4	2,3	1,6
Sans enfant de moins de 5 ans				
Travail à l'extérieur	6,2	5,9	6,8	6,9
Travaux ménagers	2,0	2,2	1,0	1,4
Soins aux enfants	0,3	0,4	0,1	0,3
Achats et services	0,7	0,8	0,6	0,6
Soins personnels (dont le sommeil)	10,9	10,7	10,6	9,9
Éducation	0,3	0,1	0,2	0,0
Bénévolat et organisations	0,1	0,2	0,2	0,2
Divertissements	1,1	1,4	1,2	1,5
Sports	0,5	0,7	0,6	1,2
Médias	1,8	1,7	2,6	2,0

a. Le total ne correspond pas toujours à 24 heures à cause des arrondissements.
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, cycle 19, 2005.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

En comparant le groupe ayant des enfants de moins de 5 ans et celui n'en n'ayant pas, certains constats peuvent être faits en 2005. Sur le plan du travail à l'extérieur, les deux groupes de femmes travaillent le même nombre d'heures en 2005, soit 5,9 heures. Toutefois, dans le cas des mères, il s'agit d'une hausse de 0,2 heure par rapport à 1986 contrairement à une baisse de 0,3 heure pour les autres. Les deux groupes consacrent aussi pratiquement autant d'heures aux travaux ménagers en 2005. Évidemment, le temps consacré aux enfants chez les

mères est nettement plus élevé que chez les femmes sans enfant. Ces dernières allouent, par contre, plus de temps que les mères aux soins personnels, aux divertissements ainsi qu'aux médias. Chez les hommes, nous observons que les pères travaillent plus d'heures à l'extérieur (7,7 heures) que les hommes sans enfant (6,9 heures). En 2005, les deux groupes d'hommes consacrent autant d'heures aux travaux ménagers, mais les seconds allouent beaucoup moins de temps aux soins aux enfants et davantage aux soins personnels, divertissements, sports et médias.

Afin de permettre la segmentation des résultats selon divers groupes d'âge d'enfants (moins de 5 ans, entre 5 et 12 ans, entre 13 et 19 ans et sans enfant de 19 ans et moins), nous avons utilisé un regroupement en quatre catégories d'activités soit le temps professionnel, le temps personnel, le temps domestique et le temps libre[10]. L'analyse qui suit est faite sur la base de ces quatre catégories et les résultats sont exposés au tableau 3. Ainsi, en 2005, nous observons que les mères en emploi ayant de très jeunes enfants (moins de 5 ans) travaillent légèrement moins que celles ayant des enfants entre 5 et 12 ans et celles sans enfant de 19 ans et moins. Par contre, à mesure que l'âge de l'enfant s'élève, la mère en emploi consacre légèrement plus de temps aux activités personnelles alors qu'elle en alloue moins au travail domestique. Pour ce qui est du temps libre, l'âge charnière des enfants semble être à 12 ans. Les mères d'enfants de moins de 12 ans disposent, en effet, de nettement moins de temps libre que les autres femmes à l'étude.

Le fait qu'il y ait un écart entre les divers groupes de mères en emploi sur le plan du temps professionnel, même si celui-ci est très faible, s'expliquerait par le taux de participation des femmes à cette catégorie d'activité. En effet, seulement 36 % des mères de très jeunes enfants (moins de 5 ans) sont actives professionnellement contre 46 % pour celles ayant des enfants de 5 à 12 ans et 57 % pour les femmes sans enfant de 19 ans et moins. Il est donc possible de supposer que le retour au travail engendre des frais importants (service de garde, transport…), justifiant par le fait même un certain nombre d'heures de travail hebdomadaire en deçà duquel il est plus attrayant de rester à la maison.

Nous observons d'ailleurs l'incidence du taux de participation sur le nombre d'heures moyen consacré au travail professionnel pour l'ensemble des femmes de 25-44 ans, qu'elles occupent un emploi ou pas (données non illustrées). Le temps professionnel des mères d'enfants de moins de 5 ans

10. Les quatre catégories d'activités sont les suivantes : 1) Temps professionnel : temps consacré aux obligations contractées : travail rémunéré, travail des aides familiaux, scolarité régulière et apprentissage professionnel (y compris la durée des déplacements associés à ces activités) ; 2) Temps personnel : temps consacré aux besoins essentiels élémentaires : sommeil, repas, hygiène corporelle et soins personnels ; 3) Temps domestique : temps consacré aux activités liées à des responsabilités soit le ménage, les soins des enfants, les courses, la gestion du patrimoine des individus et des ménages, etc. (y compris la durée des déplacements associés à ces activités) ; 4) Temps libre : temps résiduel sur la journée de 24 heures, déduction faite des trois autres catégories (Laroche, 1996).

(3,4 heures), est nettement inférieur à celui des mères d'enfants de 5 à 12 ans (4,2 heures) qui est lui-même bien plus faible que celui de l'ensemble des femmes sans enfant de 19 ans et moins (5,5 heures). Cela s'explique par le fait qu'un grand nombre de femmes ayant de jeunes enfants n'occupent pas d'emploi, tirant ainsi vers le bas la moyenne des heures consacrées au travail professionnel.

La situation chez les pères en emploi diffère grandement de celle observée chez les mères en emploi tel qu'on peut le constater au tableau 3. Ceux-ci travaillent plus quand le plus jeune enfant est en bas âge. Ils consacrent également un peu plus de temps aux travaux domestiques au détriment du temps personnel et du temps libre. Quand il n'y a pas d'enfant de 19 ans et moins dans le ménage, les hommes accordent davantage de leur temps aux loisirs (temps libre) et aux activités personnelles. Le temps attribué aux travaux domestiques est alors à son minimum.

TABLEAU 3

Moyenne quotidienne de temps consacré à certaines activités, selon le sexe et l'âge des enfants, population de 25-44 ans en emploi, Québec, 2005 (heures par jour)

	Ensemble	Enfant moins de 5 ans	Enfant entre 5 et 12 ans	Enfant entre 13 et 19 ans	Sans enfant de 19 ans et moins
Femmes					
Temps professionnel	6,0	5,9	6,1	5,6*	6,0
Temps personnel	10,5	10,1	10,5	10,3*	10,9
Temps domestique	3,7	4,7	4,3	4,2*	2,6
Temps libre	3,8	3,3	3,1	3,9*	4,5
Hommes					
Temps professionnel	7,1	7,7	6,7	8,7*	6,9
Temps personnel	9,8	9,3	9,8	9,7*	10,0
Temps domestique	2,5	3,3	3,1	2,3*	1,8
Temps libre	4,6	3,7	4,4	3,3*	5,3

* Donnée à utiliser avec circonspection dû à la variabilité échantillonnale.
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, cycle 19, 2005.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

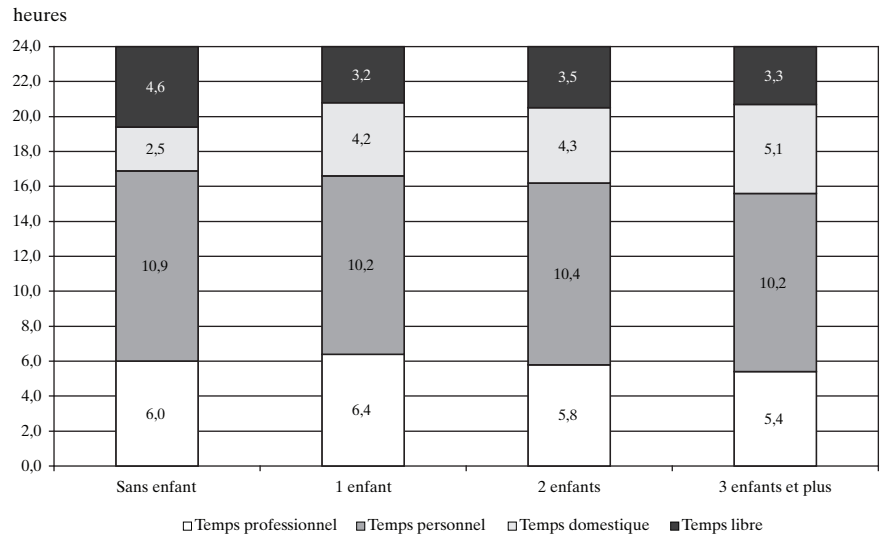
Peu importe la présence d'enfants dans le ménage ou leur âge, il s'avère donc que les femmes travaillent moins à l'extérieur que les hommes au profit d'une plus grande part de leur journée consacrée aux travaux domestiques. Cette situation est plus frappante chez les parents ayant de jeunes enfants (moins de

5 ans), les écarts entre les mères et les pères au plan du temps professionnel et domestique étant plus grands[11]. Cela nous amène à dire que les femmes assument encore une plus grande part de la conciliation travail-famille que les hommes.

Un autre élément pouvant influencer la participation des femmes au marché du travail ainsi que le nombre d'heures qu'elles y consacrent est le nombre d'enfants qu'elles ont. La figure 5 présente la répartition du temps consacré pour les quatre catégories d'activités pour une journée typique chez les mères de 25-44 ans en emploi en tenant compte du nombre d'enfants. Nous constatons qu'à mesure que celui-ci augmente, les mères diminuent leur temps professionnel au profit du temps domestique. Avec un enfant, le temps professionnel est de 6,4 heures en 2005, tandis qu'il est d'une heure de moins pour les mères ayant trois enfants ou plus. La situation est à l'inverse pour les hommes ; ceux-ci travaillent davantage quand le nombre d'enfants dans la famille augmente.

FIGURE 5

Moyenne quotidienne de temps consacré à certaines activités selon le nombre d'enfants, femmes de 25-44 ans en emploi, Québec, 2005 (heures par jour)



Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, cycle 19, 2005.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

11. La comparaison ne porte que sur les parents ayant des enfants entre 5 et 12 ans et ceux sans enfant de 19 ans et moins. Les chiffres de la catégorie enfant « entre 13 et 19 ans » devant être utilisés avec circonspection.

Nous avons analysé jusqu'à présent comment les personnes âgées entre 25 et 44 ans en emploi répartissent leur temps selon la présence d'enfants dans le ménage et l'âge de ceux-ci. On a observé des différences notables quant à la répartition du temps autant chez les hommes que chez les femmes, lorsqu'il y a présence d'au moins un enfant dans le ménage. Une des activités analysées portait sur le temps consacré aux soins des enfants. Mais la définition du temps passé avec les enfants s'étend au-delà des soins primaires. Les parents peuvent aussi réaliser, par exemple, certaines activités de loisir en compagnie de leurs enfants. Nous allons donc analyser dans la section suivante l'ensemble du temps que les parents passent avec leurs enfants à faire diverses activités.

Temps consacré aux enfants

Pronovost (2007) a analysé, dans un article paru en février 2007 dans *Enjeux publics IRPP,* le temps consacré aux enfants par les parents, à l'aide de données tirées de l'*Enquête sociale générale* (ESG) de 2005 (cycle 19) de Statistique Canada. Nous résumons ici certains aspects de son analyse. Pronovost (2007) divise le temps consacré aux enfants en deux catégories : le temps primaire et le temps parental. Le temps primaire constitue le temps consacré aux soins des enfants (besoins élémentaires, jeux, éducation, etc.) ; c'est donc le temps que la mère ou le père passent avec l'enfant dans le cadre d'une activité dédiée à l'enfant. Le temps parental représente, pour sa part, le temps pendant lequel les parents sont en présence de l'enfant quelle que soit l'activité (regarder la télé avec l'enfant, prendre le repas, etc.). Le temps parental inclut donc le temps primaire.

Le tableau 4 présente les résultats pour le Québec pour les années 1986 et 2005. Les données couvrent les personnes actives de 15 à 64 ans en 1986 et de 18 à 64 ans en 2005. On observe que le temps parental diminue entre 1986 et 2005, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Le fait qu'il y ait moins d'enfants par famille n'est sans doute pas étranger à cette baisse. De plus, la diminution du temps parental des mères s'explique par leur présence accrue sur le marché du travail. Les femmes consacrent néanmoins toujours plus de temps parental à leurs enfants que les hommes (23,8 heures par semaine contre 19,7 heures en 2005). Nous avions déjà observé que la présence de jeunes enfants influençait à la hausse le temps domestique (tableau 3). Cette situation est également observée pour ce qui est du temps parental.

Selon les résultats de Pronovost (2007), le temps primaire reste plus ou moins stable pendant la période chez les femmes alors qu'il augmente chez les hommes, passant de 3,1 heures par semaine en 1986 à 4,4 heures en 2005. Ainsi, contrairement à la croyance populaire, les parents d'aujourd'hui consacrent, ensemble, plus de temps à leurs enfants que ceux du milieu des années 1980, plus particulièrement les pères. Nos résultats du tableau 2 (exprimés en heures par jour) montrent la même situation. Nos résultats montrent également que cette

hausse est observée tant chez les hommes que chez les femmes. Nos données portent sur les personnes de 25 à 44 ans en emploi et en présence d'au moins un enfant de moins de 5 ans alors que celles de Pronovost, rappelons-le, couvrent une population plus large. La population du tableau 2 cible donc davantage la problématique de la conciliation travail-famille puisque notre groupe d'âge reflète la situation des parents ayant de jeunes enfants. Par ailleurs, nous n'avons retenu que les personnes en emploi tandis que Pronovost (2007) intègre toutes les personnes actives (donc en emploi ou au chômage).

TABLEAU 4

Temps primaire et parental des parents actifs[a], Québec, 1986 et 2005 (heures/semaine)

		Temps primaire		Temps parental	
		Femmes actives	**Hommes actifs**	**Femmes actives**	**Hommes actifs**
1986	Tous les parents	5,8	3,1	27,7	23,6
2005	Tous les parents	6,0	4,4	23,8	19,7
	Avec enfant(s) de moins de 5 ans	14,5	9,8	38,9	33,2
	Avec enfant(s) de plus de 5 ans	3,6	2,6	19,5	14,9

a. Population âgée de 15 à 64 ans en 1986 et de 18 à 64 ans en 2005.

Source : Pronovost, 2007 à partir des données de l'Enquête sociale générale de Statistique Canada (cycles 2 et 19), 1986 et 2005.

Comme nous l'avons déjà observé, le temps que les parents passent avec leurs enfants est plus élevé chez les familles dont les enfants sont en bas âge, et il a tendance à diminuer quand les enfants grandissent. Cela s'avère être le cas tant pour le temps primaire que pour le temps parental. La présence de jeunes enfants constitue ainsi l'un des principaux facteurs influençant l'emploi du temps quotidien des parents. Quand leurs enfants ont grandi, les parents tendent à occuper leurs journées comme ceux qui n'ont pas d'enfant (Robinson, 2004). Le recul du temps consacré aux enfants, au fur et à mesure que ceux-ci avancent en âge, s'observe aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Il n'en demeure pas moins que les mères continuent de consacrer plus de temps aux soins des enfants que les pères, et c'est particulièrement le cas quand les enfants sont en bas âge. Cette situation est similaire pour ce qui est du temps parental ; les femmes y consacrent plus de temps que les hommes et l'écart entre les sexes est plus élevé quand l'enfant est âgé de moins de 5 ans.

Pronovost (2007) note également que dans l'ensemble du Canada, c'est au Québec que les parents passent le plus de temps avec leurs enfants (temps parental). Ainsi, les mères actives québécoises passent en moyenne deux heures de plus par semaine avec leurs enfants que l'ensemble des mères canadiennes. Les pères actifs québécois y consacrent une heure de plus mais l'écart a diminué

depuis 1998, alors que les Québécois passaient deux heures de plus avec leurs enfants. Toutefois, le temps primaire est pratiquement identique au Québec et au Canada.

Nous venons d'analyser comment les parents actifs répartissent leur temps dans une semaine. Souvent la présence d'un ou plusieurs enfants crée une pression supplémentaire sur le temps, en laissant moins pour d'autres activités. Cela peut générer à certains moments des conflits d'horaire et être une source de stress. C'est cette question sur laquelle nous nous pencherons dans ce qui suit.

Attitude face à la pression du temps

Des questions portant sur le stress dû au manque de temps (pression exercée par le manque de temps) sont posées dans le cadre de l'*Enquête sociale générale* de Statistique Canada. Ces questions, au nombre de 10, portent sur la perception des répondants face au temps. Nous allons analyser dans cette section comment les parents et les non-parents perçoivent le stress face au temps. D'après Laroche (1996), l'accroissement du temps productif[12] est un des facteurs qui cause une pression du temps importante chez certaines personnes. La venue d'un enfant engendre généralement une augmentation du temps productif (due au temps domestique) et peut ainsi générer une hausse dans la pression du temps.

Dans le tableau 5, nous présentons un indice de pression du temps chez les femmes et les hommes âgés entre 25 et 44 ans et travaillant à temps plein. Cet indice est la moyenne de la proportion de réponses affirmatives à chacune des 10 questions portant sur la pression du temps. Les résultats détaillés montrent que les femmes affichent une plus forte proportion de réponses affirmatives pour 8 questions sur 10. Donc, en moyenne, les femmes de 25-44 ans travaillant à temps plein se sentent plus pressées par le temps que leurs homologues masculins. En effet, une femme sur deux se dit stressée par le temps tandis que la proportion est d'environ 44 % chez les hommes. Nous verrons également un peu plus loin que les femmes sont plus stressées que les hommes quand vient le temps de retourner travailler après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Quand il y a présence d'enfants de moins de 12 ans, tant les hommes que les femmes se sentent plus pressés par le temps. L'indice est, dans les deux groupes, supérieur à ce qu'il est sans une telle présence ; la différence est particulièrement importante chez les femmes (9,6 points de pourcentage). De plus, l'écart entre les femmes et les hommes s'accentue quand il y a présence d'enfants de moins de 12 ans. Le fait que les mères consacrent toujours plus

12. Le terme « temps productif » désigne l'addition du temps professionnel et du temps domestique (Laroche, 1996).

de temps parental que les pères pourrait expliquer ce constat. Disposant de moins de temps pour d'autres activités, elles se sentent davantage pressées par le temps.

TABLEAU 5

Indice de pression du temps[a] selon le sexe et la tranche d'âge d'enfant, Québec, 2005

	Ensemble	Avec enfant(s) de moins de 12 ans	Sans enfant de moins de 12 ans
		%	
Femmes	50,3	55,5	45,9
Hommes	43,7	45,8	42,4
Ensemble	46,6	49,6	43,9

1. Moyenne des proportions de réponses affirmatives aux 10 questions portant sur la pression du temps.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, cycle 19, 2005.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

L'EXPÉRIENCE PARENTALE[13]

Dans la troisième section de ce texte, nous analyserons l'expérience parentale, soit la prise de congés, les possibilités et avantages offerts par les employeurs aux employés pour concilier le travail et la famille ainsi que les mesures incitatives au retour au travail après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Les congés à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant

Nous étudierons la prise de congés à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant par les pères et les mères entre 2001 et 2006 au Canada et au Québec, puisque les régimes de prestations y diffèrent (voir leurs principales caractéristiques dans l'encadré 1). Il importe d'ailleurs de retenir qu'ailleurs au Canada, ce sujet est de compétence fédérale alors que le Québec a juridiction en la matière. Toutefois, nous analyserons plus en détail les données canadiennes que les données québécoises, par souci de qualité des données (voir encadré 2).

13. Les données présentées dans cette section proviennent des données de *l'Enquête sociale générale* de 2006 (cycle 20) de Statistique Canada (voir en annexe, Méthodologie et source de données).

La prise de congés par les pères à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est en hausse pour la période. Au Canada, en 2001, 36,5 % des pères prenaient un congé (payé ou non, peu importe le type de congé) ; cette proportion augmente à 56,3 % en 2006 (voir figure 6). Bien qu'il faille interpréter ces résultats avec beaucoup de circonspection, le Québec montre également une hausse, pour la période, de la proportion de pères prenant un congé et affiche un bond à ce sujet entre 2005 et 2006 (voir figure 7). De plus, la comparaison entre ces deux figures montre que les Québécois prennent davantage un congé que les Canadiens. Tout nous porte à croire que cette situation est attribuable aux modifications apportées au régime québécois d'assurance parentale puisque les mêmes effets ont été observés quand les règles d'accès ont été assouplies par le gouvernement fédéral à la fin de décembre 2000 : un bond du nombre de bénéficiaires de prestations parentales avait été observé en 2001 (Pérusse, 2003). À l'échelle canadienne, cette augmentation pour la période pourrait s'expliquer, en partie, par le nouveau régime québécois, mais également par l'allongement de la durée des prestations du congé parental par le programme fédéral. Étant donné que le congé parental est plus long, et qu'il peut être réparti entre les deux parents, les femmes sont possiblement plus enclines à partager une partie de leur congé (Beaupré et Cloutier, 2007).

Parmi les mères, au Canada, 91 % ont pris un congé en 2006 (payé ou non, peu importe le type de congé). Cette proportion reste plus ou moins stable entre 2001 et 2006, variant entre 82,3 % en 2002 et 91,6 % en 2001. La proportion de femmes qui prennent congé a toujours été élevée pendant la période, que ce soit à l'échelle canadienne ou québécoise. Les exigences physiques d'un accouchement ainsi que les responsabilités de l'allaitement qui ne peuvent être partagées, commandent pratiquement un congé pour la femme dans le cas d'une naissance. De nouvelles dispositions de politiques sociales incitent de plus en plus de parents à prendre un congé à ce titre, mais les résultats se font sentir essentiellement chez les hommes, tant au Canada qu'au Québec (Beaupré et Cloutier, 2007). La faible incidence chez les femmes s'explique par l'existence, de longue date, du congé de maternité. Les répercussions des nouvelles dispositions se retrouvent, en effet, plus dans la durée des congés pris par les femmes que sur l'incidence de ces congés.

Tant au Québec qu'au Canada, une grande proportion des pères retournent travailler moins d'un mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant. En 2006, cette proportion est toutefois plus élevée chez les Canadiens (63,9 %) que chez les Québécois (43,1 %). Cela ne doit pas être sans lien avec le régime exclusif aux pères québécois qui bénéficient d'un congé de paternité de cinq semaines, ce qui n'est pas le cas pour les Canadiens. On observe en effet une plus forte proportion de pères québécois (37,2 %), comparés à leurs homologues canadiens (20,5 %), qui retournent au travail quand leur enfant est âgé entre un et cinq mois. Les pères québécois prennent donc un plus long congé. Moins d'un père sur cinq, tant au Québec qu'au Canada, retourne travailler après un congé de plus de cinq mois.

Encadré 1

Les congés de maternité, de paternité et parentaux

Prestations pour congé de maternité, de paternité et pour congé parental au Québec[1] et ailleurs au Canada, en vigueur en 2008

Québec – Admissibilité

- Employés et travailleurs autonomes.
- Avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 $ pendant la période de référence et avoir cotisé au régime.

	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Congé de maternité	18 semaines	70 % des gains moyens (ceux-ci allant jusqu'à concurrence de 57 000 $ en 2006)
Congé de paternité	5 semaines	70 %
Congé parental	32 semaines (pouvant être partagées entre le père et la mère)	de 55 % à 70 %

Ailleurs au Canada – Admissibilité

- Employés seulement (les travailleurs autonomes ne sont pas admissibles).
- Avoir un minimum de 600 heures de travail rémunéré pendant la période de référence. Pour un salaire horaire de 8,50 $ (taux du salaire minimum québécois) cela représente 5 100 $, donc environ deux fois et demie plus que le revenu indiqué au Québec.

	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Congé de maternité	15 semaines	55 % des gains moyens (ceux-ci allant jusqu'à concurrence de 39 000 $ en 2006)
Congé de paternité	Aucun	–
Congé parental	35 semaines (pouvant être partagées entre le père et la mère)	55 %

1. On expose, dans ce tableau, le régime de base pour les naissances. Celui-ci diffère dans le cas d'une adoption. Un régime particulier est également disponible pour les personnes qui en font le choix.

Source : Les sites respectifs des gouvernements provincial et fédéral et Marshall, 2008.

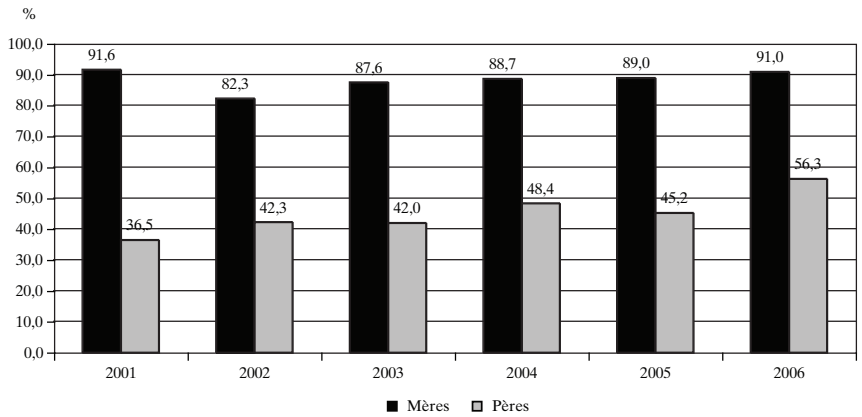
Encadré 2

Mise en garde pour les données québécoises sur la prise de congés des mères et des pères après la naissance ou l'adoption d'un enfant

Nous ne présentons que les tendances observées au cours de la période 2001 à 2006 pour les données québécoises sur les congés parentaux. Ce choix est expliqué par plusieurs éléments, le principal étant la faible taille de l'échantillon pour le Québec. Les coefficients de variation montrent en effet une forte volatilité dans les données. Par ailleurs, les données de l'ESG que nous utilisons proviennent du fichier de micro-données à grande diffusion. Certaines variables y ont été dérivées à partir d'autres pour préserver la confidentialité des répondants. Ainsi, Statistique Canada ne fournit pas l'année de naissance de l'enfant mais plutôt son âge, une variable dérivée. Pour obtenir l'année de naissance, nous avons donc dû recalculer à nouveau cette variable à partir de l'âge de l'enfant, créant toutefois un léger biais. Enfin, la collecte a eu lieu entre juin et octobre 2006 ; l'ensemble de l'année n'étant pas couvert, cela réduit le nombre d'observations pour l'année 2006, sous-estimant le nombre de nouveaux parents.

FIGURE 6

Proportion des mères et des pères de 15-49 ans qui ont pris un congé[1] après la naissance ou l'adoption d'un enfant, Canada, 2001-2006



1. Le congé inclut le congé de maternité/paternité, le congé parental, le congé annuel, le congé non payé et le congé provenant d'un programme spécial offert par l'employeur.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, cycle 20, 2006.

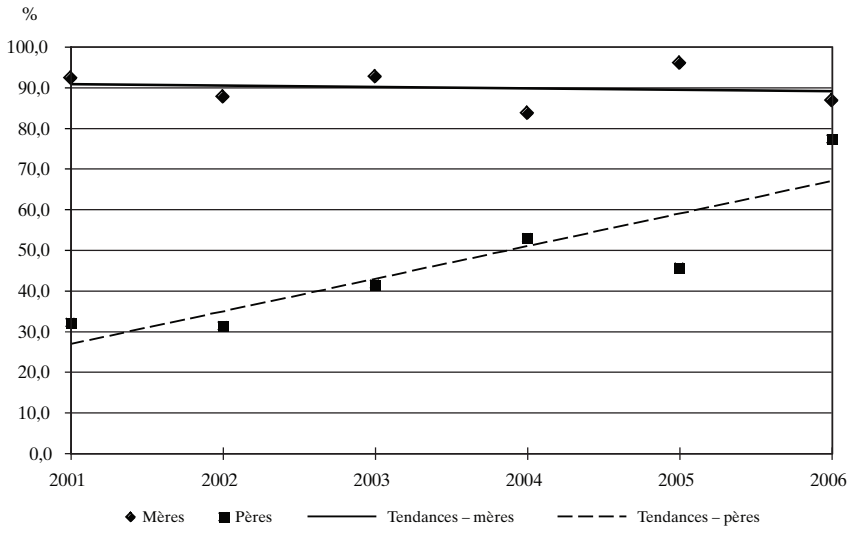
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les mères, quant à elles, prennent, dans la majorité des cas, un congé supérieur à six mois. Dans les deux juridictions, moins de 15 % d'entre elles reviennent en emploi avant six mois. Chez les Québécoises, 41,1 % des mères retournent travailler quand l'enfant est âgé entre 6 et 11 mois et 44,9 % le font lorsque l'enfant est âgé entre 12 et 48 mois. Chez les mères canadiennes, la situation est légèrement différente, la répartition entre les deux groupes

étant moins égale. Une plus grande proportion de mères prend un long congé : 52,5 % des mères retournent travailler une fois que l'enfant est âgé entre 12 et 48 mois alors que 33,0 % d'entre elles le font alors que l'âge de l'enfant varie entre 6 et 11 mois.

FIGURE 7

Proportion des mères et des pères de 15-49 ans qui ont pris un congé[a] après la naissance ou l'adoption d'un enfant, Québec, 2001-2006



a. Le congé inclut le congé de maternité/paternité, le congé parental, le congé annuel, le congé non payé et le congé provenant d'un programme spécial offert par l'employeur.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, cycle 20, 2006.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les mères québécoises retournent donc plus rapidement travailler que la moyenne canadienne. Cette situation trouve une partie de son explication dans la présence de services de garde subventionnés au Québec. Le faible coût des garderies est un facteur motivant les Québécoises à retourner travailler. Dans les autres provinces, les coûts pour un service de garde sont généralement plus élevés. Si l'on soustrait des coûts élevés de garderie du salaire des femmes à faibles revenus, leurs gains nets seront encore plus faibles. On retrouve donc peu de facteurs incitant ces femmes à retourner travailler. Par contre, en réduisant les frais de garde, les gains nets s'accroissent et ainsi il peut devenir avantageux de retourner au travail. C'est ce qui semble se produire au Québec puisque la proportion de mères qui ne retournent pas travailler deux ans après l'accouchement (17 %) y est plus faible qu'au Canada (23 %) (Marshall, 1999). Un faible coût de services de garde devient donc une mesure incitative au travail pour les mères, particulièrement pour celles ayant de faibles revenus d'emploi.

L'évolution du congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant semble aller dans la même direction au Québec et au Canada, soit un allongement de sa durée. En effet, les données de *l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR) de Statistique Canada, de 1993 à 1996, montrent qu'environ 85 % des femmes étaient, dans les deux juridictions, de retour au travail après 12 mois (Marshall, 1999). Les données de l'ESG de 2006 affichent une proportion nettement plus faible, soit environ 50 %.

Avantages et possibilités d'aménagement de l'horaire de travail offerts par les employeurs

Dans l'ESG de 2006, quelques questions sont posées aux répondants portant sur les possibilités de flexibilité de leur horaire de travail une fois de retour à l'emploi après une naissance ou une adoption. Étant donné que les différences sur ce plan entre le Canada et le Québec sont minimes, notre analyse portera seulement sur le Québec. Néanmoins, le tableau 6 fournit également les données pour le Canada.

TABLEAU 6

Proportion de réponses affirmatives sur la flexibilité lors du retour au travail, personnes de 15-49 ans, 2006

	Canada		Québec	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	%			
Lorsque vous êtes retourné-e au travail, était-ce à temps plein ?	64	96	66	92
Lorsque vous êtes retourné-e au travail, avez-vous modifié vos heures de travail ou aviez-vous un horaire variable ?	45	26	40	28
Si vous aviez eu le choix, auriez-vous travaillé à temps partiel ?	65	43	64	39
Si vous aviez eu le choix, auriez-vous modifié votre horaire pour avoir un horaire variable ?	60	48	54	42

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, cycle 20, 2006.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Au Québec, la très grande majorité des hommes (plus de 90 %) retournent travailler à temps plein à la suite de la naissance ou de l'adoption de leur enfant. Une plus grande proportion de femmes retournent travailler à temps

partiel ; seulement 66 % des mères québécoises le font à temps plein. Près des deux tiers des femmes auraient voulu travailler à temps partiel si elles avaient pu le choisir. Un certain nombre de femmes affirment avoir modifié leur nombre d'heures travaillées ou avoir bénéficié d'un horaire variable au retour au travail (40 % au Québec). Comme pour le temps partiel, plusieurs auraient aimé avoir un horaire variable si elles en avaient eu le choix (54 %). Chez les hommes, l'importance d'avoir un horaire flexible (à temps partiel ou variable) est moindre puisque des proportions plus faibles sont observées chez ces derniers pour chacune de ces questions.

Facteurs incitant à retourner travailler et stress relié à la transition entre le congé et le retour au travail

Plusieurs raisons sont mises de l'avant pour retourner travailler après la naissance ou l'adoption d'un enfant. En 2006, environ 8 parents sur 10 sont revenus au travail pour des motifs financiers. Au Canada, 58 % des femmes et 55 % des hommes ont affirmé que la carrière était un facteur important pour retourner travailler. Au Québec, moins nombreux sont ceux qui ont invoqué cette raison, et ce, autant chez les femmes (48 %) que chez les hommes (52 %). Une femme sur quatre, tant au Québec qu'au Canada, a affirmé reprendre le travail parce qu'elle se sent seule à la maison. Cette raison est très peu mentionnée par les hommes, certainement parce que peu d'entre eux prennent des congés parentaux prolongés. Une forte proportion d'hommes, plus particulièrement au Québec (48 %), retournent travailler à la suite d'une naissance par peur de perdre leur emploi alors que c'est le cas de près de 30 % des femmes.

En dépit des nombreuses mesures prises par l'État pour soutenir les parents, des craintes persistent au moment de reprendre le travail et concernent surtout l'aménagement des horaires professionnels et familiaux (Beaupré et Cloutier, 2007). Les exigences et les préoccupations de la vie familiale apportent leur lot de stress. Si, en plus du stress relié à la famille, on ajoute le fait d'avoir à retourner sur le marché du travail, les parents peuvent vivre un double stress et se sentir pressés par le temps.

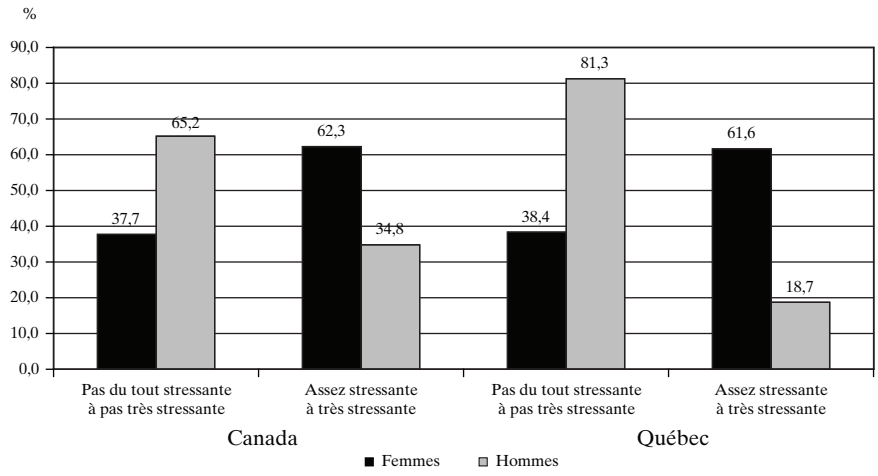
Au Québec, 61,6 % des femmes ont déclaré que la transition est « assez stressante à très stressante » (voir figure 8). La situation est semblable au Canada. Chez les hommes, au Québec, seulement 18,7 % émettent le même jugement. Cette proportion est plus élevée au Canada, puisque 34,8 % des hommes considèrent la transition stressante.

Les mères sont donc davantage stressées comparativement aux pères quand vient le temps de retourner au travail après une naissance ou une adoption, devant elles-mêmes souvent faire davantage de compromis quant à l'harmonisation de leurs responsabilités entre le travail et la famille (Beaupré et Cloutier, 2007). Elles restent plus souvent que les hommes à l'écart de la population active pendant un certain temps et, quand elles retournent sur le marché

du travail, elles consacrent quand même plus de temps que les hommes aux travaux ménagers et aux tâches domestiques (incluant les soins aux enfants). Le phénomène de la double journée de travail est par conséquent plus important chez les femmes que chez les hommes.

FIGURE 8

Situation de stress reliée au retour au travail après un congé à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, 15-49 ans, 2006



Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, cycle 20, 2006.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

CONCLUSION

Les résultats présentés ci-dessus nous permettent de conclure que, peu importe la présence ou pas d'enfants dans le ménage, les femmes travaillent moins à l'extérieur que les hommes au profit d'une plus grande part de leur journée consacrée aux travaux domestiques. Cette situation est toutefois nettement plus frappante chez les parents ayant de jeunes enfants (moins de 5 ans). Le temps libre dont disposent les mères est également inférieur à celui des pères. Cela nous amène à dire que les femmes assument encore une plus grand part de la conciliation travail-famille que les hommes. De plus, nous avons constaté que les parents d'aujourd'hui consacrent plus de temps aux soins des enfants que ceux du milieu des années 1980, notamment les pères. Pour ce qui est de la pression face au temps, les femmes, et encore davantage les mères, se sentent plus stressées par le temps que les hommes. Elles se disent également plus stressées que les hommes quand vient le temps de retourner travailler à la suite d'une naissance ou d'une adoption.

Enfin, sur le plan des congés parentaux, un certain engouement s'est manifesté, particulièrement chez les pères. Une forte hausse de la prise de congés de paternité au Canada, et plus particulièrement au Québec, en est un signe probant. Les femmes continuent toutefois à avoir des durées de congé supérieures à celles des hommes, à la suite d'une naissance ou d'une adoption, et le tiers d'entre elles ne retournent au travail qu'à temps partiel.

ANNEXE
MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

Démographie et situation des parents sur le marché du travail

Les données de cette section proviennent de l'ISQ ou sont tirées de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada.

L'emploi du temps et le stress relié au temps

Les données utilisées dans cette section proviennent de *l'Enquête sociale générale* (ESG) de 1986 (cycle 2) et 2005 (cycle 19) relatives à l'emploi du temps. Les résultats sur l'emploi du temps présentés portent sur une journée moyenne de 24 heures représentative des sept jours de la semaine. Donc, pour une semaine de travail de 35 heures, le nombre moyen d'heures travaillées sera de cinq heures puisque la semaine de travail est répartie sur les sept jours de la semaine. Pour la majeure partie de l'analyse, nous traitons les données pour les personnes en emploi[14] âgées entre 25 et 44 ans puisque nous désirons porter davantage notre attention sur la situation des parents. En effet, ce groupe d'âge est au cœur de la population active et se compose des personnes les plus susceptibles d'avoir de jeunes enfants. Par ailleurs, certaines différences dans les variables d'analyse selon les cycles d'enquête nous ont obligés à adapter nos ventilations aux fins de comparaisons d'une année à l'autre. Nous nous sommes alors basés sur les variables d'analyse qui étaient disponibles pour les deux cycles de l'enquête utilisés.

Dans la répartition de l'emploi du temps, la journée est généralement divisée en 10 activités principales. Toutefois, quand l'analyse présente davantage de détails quant à l'âge des enfants et à leur nombre, la journée a plutôt été divisée en 4 activités principales par souci de qualité des résultats. Nous mentionnons également, à l'occasion, le taux de participation des hommes et des femmes à certaines activités. Le taux de participation est la proportion de la population ou d'une catégorie donnée de répondants qui déclare avoir consacré du temps à cette activité (même s'il ne s'agit que d'une minute) au cours d'une journée moyenne. Ce taux permet de déterminer si la pratique est généralisée au sein d'un quelconque groupe de la population (Laroche, 2001). Le taux de participation est également calculé pour une journée moyenne représentative des sept jours de la semaine. Dans certains cas, le temps moyen consacré à une activité peut ne pas avoir beaucoup changé de 1986 à 2005. Par contre, le groupe ayant participé à cette activité peut être plus ou moins nombreux, nuançant ainsi les résultats observés.

14. Nous analysons la situation des personnes en emploi pour pouvoir cerner les problèmes reliés à la conciliation travail-famille.

L'expérience parentale

Les données analysées dans cette section proviennent de l'*Enquête sociale générale* (ESG) de 2006 (cycle 20) portant sur les transitions familiales. Pour l'ensemble de l'analyse, nous traitons les données pour les personnes âgées entre 15 et 49 ans afin de cerner le groupe cible le plus susceptible de devenir parents (naissance ou adoption d'un enfant). Ce groupe est également suffisamment large, c'est-à-dire regroupant assez d'observations, pour que, dans la majorité des cas, ces estimations puissent être significatives. Nous effectuons très fréquemment des comparaisons entre le Québec et l'ensemble du Canada, puisque la situation en ce qui a trait aux congés parentaux est différente dans ces deux juridictions.

Pour les données provenant de l'*Enquête sociale générale*, nous diffusons les données en leur attribuant une cote associée à leur coefficient de variation (CV). Il n'y a aucune cote si le CV est inférieur à 16,5 %, ce qui signifie que la donnée est fiable et ne nécessite aucune restriction quant à l'interprétation et à la diffusion. Si un astérisque (*) est apposé à la donnée, c'est que le CV se situe entre 16,6 % et 33,3 %. La précision de cette donnée est donc passable puisqu'il y a une forte variabilité d'échantillonnage ; la donnée doit alors être utilisée avec précaution. Les données ayant un CV supérieur à 33,3 % ne sont pas diffusées.

BIBLIOGRAPHIE

ASSELIN, S. et H. GAUTHIER (1998). « La population active », dans H. Gauthier *et al.*, *D'une génération à l'autre*, volume 2, Québec, Bureau de la statistique du Québec, p. 119-160.

BEAUPRÉ, P. et E. CLOUTIER (2007). *Vivre les transitions familiales : résultats de l'enquête sociale générale – 2006*, Ottawa, Statistique Canada, 30 p.

COOKE-REYNOLDS M., et N. ZUKEWICH (2004). « La féminisation du marché du travail », *Tendances sociales canadiennes*, printemps, nº 72, p 27-33.

DUCHESNE, L. (1997). « La situation familiale », dans H. Gauthier *et al., D'une génération à l'autre : évolution des conditions de vie,* volume 1, Québec, Bureau de la statistique du Québec, p. 35-59.

DUXBURY, L. et C. HIGGINS (2005). *Qui sont les personnes à risque ? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle*, Ottawa, Agence de santé publique du Canada, 112 p.

EMPLOI ET SOLIDARITÉ SOCIALE QUÉBEC. *Régime québécois d'assurance parentale, Types de prestations*, <www.rqap.gouv.qc.ca/prestations/index.asp>, consulté le 7 août 2008.

GAUTHIER, H., P.-O. MÉNARD, C. DESFOSSÉS et A.-M. FADEL (2007). « Participation au marché du travail, travailleurs âgés et retraite », dans H. Gauthier *et al.*, *D'une génération à l'autre*, volume 2*,* Québec, Bureau de la statistique du Québec, p 173-216.

GUÉRIN, G., S. ST-ONGE, V. HAINES, R. TROTTIER et M. SIMARD (1997). « Les pratiques d'aide à l'équilibre emploi-famille dans les organisations du Québec », *Relations industrielles,* vol. 52, nº 2, p. 274-303.

LAPLANTE, B. et J.-F. GODIN (2003). « La population active au XXe siècle : caractéristiques et perspectives », dans V. Piché et C. Le Bourdais, *La démographie québécoise. Enjeux du XXIe siècle,* Montréal, Presses de l'Université de Montréal, p. 193-224.

LAROCHE, D. (1996). « L'emploi du temps », dans D. Laroche *et al., Les conditions de vie au Québec : un portrait statistique,* Québec, Bureau de la statistique du Québec, p. 221-247.

LAROCHE, D. (2001). « Le partage du temps productif entre conjoints », dans H. Gauthier, Y. Nobert *et al., Portrait social du Québec, données et analyses,* Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 513-545.

MARSHALL, K. (1999). « L'emploi après la naissance d'un enfant », *Perspective*, vol. 11, nº 3, p. 20-28.

MARSHALL, K. (2006). « Convergence des rôles des sexes », *Perspective*, vol. 7, nº 7*,* p. 5-19.

MARSHALL, K. (2008). « Utilisation par les pères des congés parentaux payés », *Perspective*, vol. 9, nº 6, p. 5-16.

PÉRUSSE, D. (2003). « Les nouvelles prestations de maternité et de paternité », *Perspective*, vol. 15, nº 2, p. 14-18.

PRONOVOST, G. (2007). « Le temps dans tous ses états : temps de travail, temps de loisirs et temps pour la famille à l'aube du XXIe siècle », *Enjeux publics IRPP*, vol. 8, nº 1, p. 1-35.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (2005). *Évaluation sommative des prestations parentales de l'assurance-emploi,* <www.hrsdc.gc.ca/fr/publications_ressources/evaluation/2007/sp_ah_674_01_05f/page05.shtm>, consulté le 7 août 2008.

ROBINSON, J.P. (2004). « Changements et facteurs explicatifs de l'emploi du temps chez les parents, aux États-Unis, au Canada et au Québec », *Enfances, Familles, Générations*, nº 1, automne, <erudit.org/revue/efg/2004/v/n1/008893ar.html>, consulté le 31 juillet 2008.

STATISTIQUE CANADA (2006a). *Enquête sociale générale sur l'emploi du temps : Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens : 2005,* Ottawa, Statistique Canada, 68 p.

STATISTIQUE CANADA (2006b). *Portrait de famille : continuité et changement dans les familles et les ménages du Canada en 2006,* Ottawa, Statistique Canada, 56 p.

TREMBLAY, D.-G., R. PAQUET et E. NAJEM (2005). « Les âges de la vie et les aspirations en matière de temps de travail », *Lien social et politiques, Le temps : un enjeu social et politique*, nº 54, automne, p. 125-134.

QUATRIÈME PARTIE

LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

A. Les entreprises

Les pères managers en quête d'équilibre

Portrait d'une génération qui entend réconcilier travail et famille

ÉQUILIBRES[1]

CONTEXTE ET ENJEUX

La Commission européenne, à travers son Fonds Social notamment, s'est emparée du sujet de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Une série d'initiatives qui visent à promouvoir simultanément l'investissement des hommes dans la sphère familiale et celui des femmes dans le travail a donc été développée. Notre enquête, subventionnée par le Fonds social européen, s'inscrit dans le cadre du projet européen Qualitemps et du nouveau volet d'actions lancé par la Commission européenne pour favoriser l'équilibre de vie et l'égalité entre hommes et femmes.

La situation française est originale en Europe : conjuguant une forte fécondité (2 enfants par femme en 2006) et un fort taux d'activité des femmes (65,3 % pour les 15-64 ans et 82,9 % pour les 25-49 ans) notamment à temps plein, le modèle français peut apparaître comme une exception en Europe. Le couple parental biactif est ainsi devenu en quelques décennies majoritaire. Néanmoins, des inégalités perdurent dans les sphères familiale et professionnelle tant concernant la répartition des tâches domestiques qu'au plan des stéréotypes de genre persistant dans l'entreprise. Or la progression de l'égalité semble peiner depuis quelques années. Il semblerait que les politiques d'égalité

1. ÉQUILIBRES est une société de conseil spécialisée sur le sujet de la conciliation des temps de travail et des temps personnels. Elle mène des enquêtes et réalise des *benchmarks* auprès des grandes entreprises ainsi que des missions de conseil pour la mise en œuvre de programmes et d'actions intégrés à la politique de ressources humaines, ainsi que la conception et la mise en place de solutions facilitant le quotidien des salariés-parents.

mises en place dans les entreprises et se centrant uniquement sur les femmes ne soient pas suffisantes. Il s'agit donc d'ouvrir la voie à la prise en compte d'une parentalité non sexuée au sein de l'entreprise en se tournant également vers les hommes et leurs aspirations en termes d'équilibre de vie.

Différentes études, tout comme les constatations de directeurs de ressources humaines (DRH) montrent une évolution des attitudes concernant le travail et la famille notamment dans la population des cadres et cadres supérieurs. Les hommes semblent ainsi manifester une volonté de travailler autrement. Toutes ces tendances témoignent de la nécessité d'interroger la façon dont sphère professionnelle et sphère familiale s'articulent à la fois pour les hommes et pour les femmes.

Nous avons choisi de mettre plus particulièrement en lumière les perceptions et propositions des pères hauts potentiels, aux marches du pouvoir dans les grandes entreprises. En effet, ce sont eux qui sont porteurs de la nouvelle culture managériale et les entreprises doivent être attentives à leur parole. Relativement jeunes, ce sont eux qui imprimeront la future culture de l'entreprise et proposent d'ores et déjà un mode de management et d'organisation. C'est parmi eux, également, que peuvent apparaître de nouvelles attentes et de nouvelles stratégies pour concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Or l'absence de prise en compte de l'équilibre de vie chez les jeunes cadres supérieurs engendre des coûts en ressources humaines (RH) indirects bien réels, tels le surmenage, le stress, le *burn-out* et la perte de bons éléments – poussés à aller voir ailleurs si l'herbe y est plus verte et l'entreprise plus sensible au bien-être.

Ainsi, il existe un lien de plus en plus mentionné par les salariés dans les enquêtes de satisfaction internes des entreprises, mais aussi par les études exploratoires menées par les cabinets de conseil, entre équilibre de vie et performance économique. À cet égard, l'étude publiée en 2007 par le cabinet McKinsey, *Women matter, la mixité levier de performance*, appuie encore le trait. Enfin, alors que les entreprises sont déjà et seront de plus en plus confrontées à une guerre des talents, l'argument de la qualité de vie devient un véritable levier d'attraction et de fidélisation pour les entreprises. Et l'on sait aujourd'hui que la fidélisation ne se mesure pas seulement en termes de salaire mais aussi en termes de bien-être au travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

MÉTHODOLOGIE ET ANALYSE DE L'ÉCHANTILLON

Notre étude s'appuie sur l'analyse croisée de deux enquêtes complémentaires :

- une enquête qualitative menée auprès de 60 jeunes pères (30 à 40 ans) cadres supérieurs et hauts potentiels au sein de 5 entreprises (SUEZ, PSA, Saint-Gobain, Coca-Cola Entreprise et Bain & Company), réalisée de mai à novembre 2007.
- Une étude quantitative réalisée par LH2 entre le 1er et le 12 octobre 2007 auprès de 400 pères cadres de moins de 40 ans.

Des entretiens avec une vingtaine de DRH de grandes entreprises ont également complété l'analyse.

L'enquête qualitative

L'échantillon était composé de 60 pères cadres supérieurs et hauts potentiels, parisiens ou provinciaux entre 30 et 40 ans. Ils ont entre un et quatre enfants et leur salaire annuel, excepté deux d'entre eux, dépasse les 72 000 euros annuels. Peu de familles recomposées sont apparues dans l'échantillon, une seule ayant mis en place la résidence alternée. 80 % des épouses ou compagnes de ces cadres travaillent, dont 40 % à temps partiel. Si 54 % possèdent un diplôme égal ou supérieur à celui de leur conjoint, seulement deux d'entre elles gagnent plus en équivalent temps plein, et cinq ont un niveau de salaire équivalent.

Les pères cadres interrogés ont manifesté un vif intérêt et les entretiens se sont souvent prolongés au-delà de l'heure initialement impartie, témoignant d'une évolution : il y a une quinzaine d'année les cadres supérieurs et hauts potentiels opéraient une coupure nette entre vie professionnelle et vie personnelle et n'auraient sans doute pas répondu avec autant d'intérêt.

L'enquête quantitative

Dans le cadre de cette enquête, 400 pères cadres de moins de quarante ans travaillant en Île-de-France ou en province ont été interrogés par l'institut de sondages LH2. C'est 61 % d'entre eux qui travaillent dans des entreprises de plus de 500 salariés et 73 % qui ont une conjointe qui travaille, 9 % qui gagne plus de 72 000 euros par an. L'échantillon de l'enquête quantitative est donc différent dans sa composition de celui de l'enquête qualitative, ce qui a permis d'étendre les résultats à une population de cadres plus élargie.

Là encore, les enquêteurs ont rencontré un vif intérêt de la part des enquêtés dénotant l'actualité de la thématique et une évolution de la mentalité des pères cadres désormais ouverts à la question de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

Évolution de l'identité masculine et relation au travail

Notre enquête quantitative révèle que deux pères sur trois recherchent un juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ce résultat nous permet de confirmer l'hypothèse émise lors de nos missions en entreprise : l'absence ou le peu de parole masculine sur le sujet, les représentations de genre qui enferment encore les hommes dans un statut traditionnel de « gagne-pain » masquent une réalité identitaire bien plus complexe et des aspirations non entendues. Les pères cadres sont particulièrement sensibles à la problématique de la conciliation et souhaitent débattre du sujet.

Une première lecture des résultats de l'enquête quantitative pourrait pourtant laisser penser que la situation actuelle est relativement satisfaisante, 84 % des cadres déclarant parvenir à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Mais ce chiffre ne résiste pas à une analyse plus fine qui, elle, pointe vers de réelles aspirations à un rééquilibrage. Ainsi, 69 % des cadres interrogés ne sont que « plutôt satisfaits » de cette conciliation tandis que parmi eux, 29 % des pères cadres supérieurs ne sont « pas vraiment satisfaits » ou « pas du tout satisfaits ». Ainsi, 52 % des pères interrogés considèrent qu'ils ne disposent pas d'assez de temps pour s'occuper de leurs enfants et près d'un père sur deux serait prêt à changer d'entreprise pour mieux concilier ses différents temps de vie. Le cadre haut potentiel travaille beaucoup : plus de 55 heures hebdomadaires pour la majorité, et pour un tiers plus de 60 heures. Les hommes apportent pour l'écrasante majorité le salaire le plus important, les écarts avec leur conjointe étant en moyenne de 20 à 40 %.

Typologie des pères

À travers les résultats des deux enquêtes nous avons pu dégager une typologie des pères interrogés et identifier trois profils correspondant à différentes postures.

Les pourvoyeurs de revenus
(15 % de notre échantillon quantitatif et 4 pères sur 10 de notre échantillon qualitatif)

Prolongation du modèle du *male breadwinner* des années 1950-1960 identifié par la sociologue Rosemary Crampton, le pourvoyeur de revenu a construit son identité d'homme à travers le travail. L'ascension professionnelle revêt donc pour cette catégorie de pères une importance « existentielle » qui justifie des sacrifices personnels. Les « pourvoyeurs de revenus » partagent un temps de travail hebdomadaire extrêmement élevé, une spécialisation des rôles qui reprend la norme de genre traditionnelle et les relègue quasi-exclusivement à la sphère professionnelle. Ils prennent très peu en charge les tâches domestiques et parentales, dévolues à leurs conjointes qui ont souvent accepté d'importants compromis professionnels. Ils considèrent que leur vie est équilibrée dans un

rapport temps professionnel/temps familial nettement en faveur du premier et le plus souvent assumé. Mais ce *modus vivendi* ne va pas sans frustrations et tensions lorsqu'on les interroge plus longuement.

Ainsi, les pourvoyeurs de revenus sont ceux qui se disent les moins satisfaits de leur conciliation. Difficulté d'être père, manque de temps pour s'occuper de leurs enfants, impossibilité d'aménager leur emploi du temps, frustrations, sont autant de caractéristiques qui les définissent. Le décalage entre notre échantillon qualitatif, où cette catégorie est beaucoup plus représentée traduit une persistance du modèle traditionnel de l'homme « gagne pain » chez les élites économiques du pays et d'une forme classique d'exercice du pouvoir.

Les équilibristes
(52 % de notre échantillon quantitatif et 2 pères sur 10 de notre échantillon qualitatif)

Le second groupe est constitué de managers en quête d'un meilleur équilibre entre leurs différents temps de vie. Au quotidien, ils doivent arbitrer entre leurs différents temps de vie, trouver des solutions au jour le jour et se montrer souples, pragmatiques et imaginatifs. Majoritaires dans notre échantillon quantitatif, ces hommes sont à la recherche du juste équilibre entre vies professionnelle et personnelle. Relativement égalitaires dans leur manière d'appréhender les rôles masculins et féminins, ils forment le bataillon des parents d'enfants de moins de trois ans : ceux qui expérimentent la parentalité et sa difficile conciliation avec une vie professionnelle intense. Pourtant, ils se montrent plus satisfaits que les pourvoyeurs de revenus de l'articulation de leurs différents temps de vie.

Ils attendent de la collectivité et de l'entreprise une évolution culturelle et la mise en place d'actions destinées à fluidifier leur quotidien. L'assouplissement de l'organisation du travail et la mise en place de services dédiés aux salariés-parents font partie de leurs principaux souhaits.

Les égalitaires
(33 % de notre échantillon quantitatif et 4 pères sur 10 de notre échantillon qualitatif)

Ce troisième groupe est constitué de pères très sensibles à la problématique de l'équilibre. Cette catégorie, dont les principes étaient bien souvent déjà formés avant leur entrée dans la paternité, estiment que vies professionnelle et personnelle ne doivent pas s'entraver l'une l'autre, qu'hommes et femmes sont pourvoyeurs de revenus et s'investissent de manière relativement égalitaire dans les tâches domestiques et parentales, que le quotidien de travail doit pouvoir s'adapter aux impératifs familiaux dans la mesure où résultats et efficacité sont au rendez-vous.

Nombre d'entre eux ont déjà été confrontés à la nécessité de faire de vrais choix professionnels et ont arbitré en faveur d'une meilleure articulation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Les pères égalitaires sont les plus fervents partisans d'un aménagement plus radical de la norme. Flexibilité du temps de travail (jusqu'à l'aménagement implicite d'un temps partiel), outils nomades, porosité des univers professionnel et personnel… ils tentent d'inventer des modèles leur permettant à la fois de tenir des engagements professionnels extrêmement exigeants et d'exister dans la sphère familiale et domestique.

Il apparaît au travers de notre étude qu'actuellement, la génération de pères trentenaires ou tout juste quadragénaires est majoritairement composée d'équilibristes et d'égalitaires. Cela signifie qu'elle entend et tente d'équilibrer ses différents temps de vie et ne construit donc plus son identité sociale uniquement par le travail. Ce n'est pas sans créer des attentes et des tensions dans la sphère professionnelle.

Décalage entre les populations interrogées

L'enquête quantitative a été menée auprès d'une population globale de pères cadres tandis que nos entretiens qualitatifs se sont concentrés sur des cadres supérieurs hauts potentiels considérés par l'entreprise comme le vivier de sa future élite managériale et dirigeante. Ainsi, la photographie donnée par le quantitatif est-elle au plus proche des aspirations et des modes de vie de l'ensemble des cadres français, majoritairement équilibristes, par conviction et nécessité.

L'enquête qualitative nous montre, elle, des comportements plus clivés entre des « pourvoyeurs de revenus » d'une part et des « égalitaires » par ailleurs. Elle montre que dans les couples de cadres supérieurs, fortement endogames, nous l'avons vu plus haut, l'importance du salaire des hommes pousse les conjointes, majoritairement issues de grandes écoles elles aussi, dans des arbitrages nets. En effet, dès lors que le deuxième salaire n'est plus indispensable, reste la question fondamentale : ces femmes entendent-elles faire carrière ou sont-elles prêtes à y renoncer malgré l'importance de leur « dot scolaire » (pour reprendre l'expression du sociologue François de Singly) ? Nos résultats montrent ainsi que le dernier bastion du pouvoir masculin, représenté par cette élite économique, est lui aussi en mutation culturelle.

Les arbitrages familiaux

Des rôles sexués à l'équipe éducative : permanence et évolutions de la norme de genre

La part de travail domestique des femmes

Alors même que les femmes, depuis les années 1960, ont massivement intégré le marché du travail, le partage des tâches domestiques entre hommes et femmes ne s'est guère rééquilibré depuis vingt ans. En Europe, les femmes consacrent en

moyenne deux fois plus de temps aux tâches domestiques que les hommes et la France ne déroge pas à cette règle (4 h 30 par jour pour les femmes contre 2 h 20 pour les hommes). À la question « Que faites-vous le plus fréquemment avec vos enfants ? », seuls 7 % des 400 pères interrogés dans notre enquête quantitative citent en première occurrence le fait de participer aux tâches domestiques liées aux enfants, même si 49 % considèrent qu'ils participent fréquemment à ces tâches. Notre échantillon qualitatif confirme cette première vision. Les pères interrogés avouent être moins présents sur le front domestique que ne le sont leurs compagnes, avec de fortes variations néanmoins en fonction du profil. Les pourvoyeurs de revenus sont désinvestis de toute la logistique domestique et consacrent le peu de temps qu'il leur reste à des activités de loisir ou de socialisation avec leurs enfants. Leur effacement logistique ne va pas sans frustration chez leurs conjointes tandis qu'eux-mêmes s'accommodent mal ou culpabilisent pour une bonne partie du peu de temps consacré à leurs enfants

Les équilibristes se caractérisent par le fait qu'ils accommodent plus régulièrement que les précédents leur emploi du temps pour se consacrer à leurs enfants et se disent capables de prendre en charge une grande variété de tâches domestiques. Ce qui les différencie encore de leur conjointe, c'est le volume global de temps consacré aux enfants. À une petite nuance près qui traverse d'ailleurs l'ensemble de nos deux échantillons : les pères privilégient les activités ludiques et les activités de socialisation aux tâches domestiques liées aux enfants.

Enfin, les égalitaires se veulent paritaires. Ce paritarisme reste malgré tout pour partie théorique, les pères les plus engagés avouant une prise en charge de la sphère domestique de l'ordre de 40 % pour eux et de 60 % pour leur conjointe.

Une paternité autonome, relationnelle et le sentiment d'innover

Si les femmes continuent à assumer une plus forte densité de travail familial et domestique, il faut bien souligner ce qui relève, à l'échelle d'une génération, d'une véritable mutation : les rôles parentaux sont bien moins sexués qu'auparavant. La grande majorité des pères interrogés se disent compétents et autonomes pour assumer l'ensemble des tâches domestiques liées aux enfants : les laver, les habiller, leur faire à manger, les aider à faire leurs devoirs, etc. Même les plus traditionalistes souhaitent une déspécialisation des rôles. Les couples contemporains se distinguent ainsi par une approche moins sexuée des rôles. La *workteam éducative*, terminologie adoptée par un père manager, a remplacé le modèle de couple père distant – incarnation de la loi – mère omniprésente. Les pères interrogés se disent d'ailleurs plus heureux et équilibrés quand ils participent activement aux soins et à l'éducation de leurs enfants. Pour tous, une paternité réussie passe par un investissement de temps auprès de leurs enfants. Un temps défini comme un temps relationnel d'échanges affectifs et éducatifs, d'écoute et d'apprentissages ludiques. Une large majorité partage également le sentiment d'innover par rapport à leurs propres pères et ont une conscience aigüe de l'évolution historique de leur rôle.

Les stratégies de couple

Couples égalitaires : la stratégie de la double carrière

Lorsque des femmes fortement diplômées – autant voire plus que leur conjoint – décident de ne pas renoncer à la trajectoire professionnelle de haut vol que leur diplôme leur promet, elles négocient un investissement paritaire du couple dans les sphères professionnelle et personnelle. Notre enquête montre que cette gestion paritaire d'une double carrière demeure complexe. Au nombre des contraintes, les temps personnel et conjugal réduits à peau de chagrin ; la prise en charge des enfants qui nécessite une logistique lourde (double, voire triple système de garde) ; la nécessité de caler très régulièrement son agenda ; la culpabilité de certains parents – écartelés entre ambitions professionnelles et parentales ; et ce sentiment, parfois, de frôler la ligne jaune, celle du *crash* familial. Pourtant, les égalitaires représentent 40 % de notre échantillon qualitatif.

Couples équilibristes : quand le modèle de couple n'est pas figé

Au sein des couples équilibristes, deux stratégies de carrière prédominent, la première relativement égalitaire, sans revendication paritaire pour autant, implique néanmoins pour les deux conjoints une gestion du quotidien en flux tendu et des ajustements réguliers entre vie professionnelle et vie personnelle.

La seconde stratégie privilégie le principe d'une carrière « en mode majeur » et d'un salaire d'appoint. Mais ce choix, fait en faveur de la carrière masculine, n'est pas figé et correspond aux premières années de vie des enfants. Au sein de ces couples, le principe d'une négociation régulière du statut de l'un et de l'autre reste la règle. Nouvelles responsabilités, mobilité professionnelle sont ainsi largement discutées et l'investissement professionnel de la femme reste pris en compte.

Couples traditionalistes : la mise en veille (temporaire ?) de la carrière féminine

Dans cette catégorie, la stratégie adoptée est celle du retrait professionnel des femmes. Il ne signifie pas pour autant l'arrêt de toute activité professionnelle puisque dans notre échantillon qualitatif, 80 % des conjointes travaillent. Reste que la trajectoire professionnelle des femmes est clairement (re)définie en mode mineur. Ce qui ne se légitime plus si facilement quand ces dernières peuvent se prévaloir d'une dot scolaire tout aussi brillante que celle de leurs conjoints, ce qui risque, à terme, de créer des frustrations. Le profil de couple hommes pourvoyeur de revenus et femmes à temps partiel fut longtemps considéré par les entreprises comme le profil idéal dans la catégorie cadres supérieurs et dirigeants. Un père de famille ayant les coudées franches côté sphère personnelle et une forte pression économique ne pouvait que s'investir totalement dans son travail. Cependant, les « pourvoyeurs de revenus » que nous avons interrogés pointent une série d'écueils : un surinvestissement professionnel qui peut mener

à la dépression, un déséquilibre des temps de vie qui crée de fortes tensions dans leur vie personnelle, les effets pervers du retrait professionnel de leur conjointe et la frustration de n'avoir pas vu grandir leurs enfants…

Actions envisagées dans les entreprises

Les freins à la conciliation perçus par les pères cadres interrogés

Les stéréotypes de genre enfermant dans une identité obsolète

Alors que la plupart de ces pères sont confrontés à une situation de couple biactif et, pour un bon nombre à une réalité de double carrière, la culture des entreprises reste sédimentée sur cette image obsolète de la femme soutien du foyer et de l'homme gagne-pain. On demande ainsi à ces hommes une implication totale au service de l'organisation, qui saura leur proposer en échange une trajectoire de carrière à la mesure de leur investissement. Autre effet pernicieux de la norme de genre, elle annihile toute prise de parole, favorise l'autocensure et l'évitement du sujet par ceux-là mêmes qui en souffrent plus ou moins consciemment.

La culture de l'implication totale

Le second frein pointé par les pères managers est celui de la culture de l'implication totale. Certes, constatent la plupart des pères managers, le culte du présentéisme cher aux dirigeants de plus de 50 ans, a pour partie vécu. À lui se serait substituée une culture du résultat convenant mieux à cette génération. D'autant que la révolution technologique de ces dix dernières années permet désormais l'ubiquité et la démultiplication des lieux de travail. Et la majorité des cadres de 30-40 ans s'avèrent friands d'outils nomades : Blackberry, cartes 3G, Internet et Wifi notamment. Les univers professionnel et personnel deviennent ainsi plus poreux, ce qui procure des avantages indéniables, mais aussi un parasitage de la sphère personnelle pointée par certains. Il reste la charge de travail très importante qui oblige au final à cumuler un volume hebdomadaire de temps de travail conséquent : la plupart des pères managers interrogés déclarent de 55 à 60 heures hebdomadaires.

Congés parentaux, temps partiel et respirations professionnelles encore tabous

Ainsi enfermés dans une norme de genre qui leur reconnaît si peu le droit de s'investir dans la sphère personnelle, les pères, en France, sont *de facto* considérés comme étrangers aux dispositifs mis en place par les entreprises pour concilier vies professionnelle et personnelle, exception faite du congé de paternité. Parmi l'ensemble des pères hauts potentiels interrogés, un seul a osé à un moment donné faire le choix d'un temps partiel. Temps partiels, congés parentaux, congés sabbatiques restent interdits à ceux qui doivent constituer la relève dirigeante de l'entreprise.

Un sujet peu abordé avec sa hiérarchie

Le sujet de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle existe entre collègues, évoqué sur le mode informel et informatif : on échange sur l'éducation, les modes de garde et la gestion des imprévus pour les jeunes papas, la difficulté à concilier ses responsabilités familiales et professionnelles, le tout sur un mode plutôt léger et « fraternel ». Dans la relation hiérarchique entre les hauts potentiels et leurs managers directs et indirects, l'absence de discussion formelle sur ces sujets et au mieux leur acceptation en mode exceptionnel perdurent. Ainsi, les pères hauts potentiels déclarent n'avoir aucune difficulté à « faire accepter » des absences ou un aménagement de leur temps de travail en cas d'urgence ou d'imprévu familial. Ce type de comportement est entré dans les mœurs car le niveau de poste de ces cadres supérieurs leur procure une relative liberté pour aménager leurs temps et lieux de travail. Ce qui ne se négocie pas encore, c'est l'adaptation globale au quotidien de la vie professionnelle aux nouvelles responsabilités familiales. Ce qui ne se joue pas, c'est la possibilité pour ces pères managers de concilier de manière continue, durable et équilibrée leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Il apparaît dans nos entretiens qu'un écart de comportement face au travail existe entre les trentenaires et les cadres dirigeants de plus de 50 ans. Ces derniers auraient du mal à avoir une vision objective des soucis d'organisation de vie auxquels les jeunes couples biactifs sont confrontés, parce qu'ils ont un autre mode d'organisation et bénéficient de revenus plus importants. L'attente des pères managers est de réussir à créer les conditions du dialogue entre d'une part le comité de direction, bien peu en phase avec la culture et les aspirations de la génération des trentenaires, et d'autre part le management direct.

Les actions suggérées

Les différents entretiens ont permis aux pères cadres interrogés de proposer des solutions, idées à mettre en œuvre au sein de leur entreprise pour faciliter l'articulation des sphères professionnelle et personnelle. Quatre grands champs ont ainsi émergé : le culturel, l'organisationnel, la gestion de carrière et le serviciel.

Le culturel/managérial

Les objectifs pour cette nouvelle génération de cadres sont de sortir de la culture du présentéisme, d'échapper aux stéréotypes de genre et de libérer la parole au quotidien. Il s'agit également de rendre le sujet visible, notamment à travers l'exemplarité des dirigeants.

Ainsi, trois axes de travail se sont dégagés pour traiter de l'aspect culturel :

- La nécessité d'actes symboliques tels que l'exemplarité des dirigeants ou le refus de valoriser les temps de présence à rallonge : ils marquent les esprits et démontrent la conviction qu'équilibre rime avec efficacité.

- Faire évoluer les pratiques managériales au quotidien : l'ensemble de la ligne managériale imprime le changement et le vit dans les relations informelles avec les pères.
- Sensibiliser au sujet de l'équilibre par petites touches à travers toutes les occasions offertes pour faire passer les messages : un mot du président, une table ronde sur le thème de l'équilibre, une promotion reconnaissant un père « équilibriste ».

L'organisationnel

Différentes propositions sont apparues à travers les entretiens concernant l'aspect organisationnel :

- Cadrer les réunions et la gestion des urgences
  - Un premier pas : la « charte de réunion » intégrant des principes d'efficacité (ordre du jour, objectif poursuivi, résultats attendus, respect des horaires, suivi des décisions mises en œuvre).
  - Une deuxième étape : mettre en place des outils techniques (optimisation de la gestion des courriels pour information ou pour décision) et managériaux (réunion d'équipe hebdomadaire avec feuille de route) pour organiser les priorités de travail.
- Donner les moyens d'anticiper son travail
  - Cadrer régulièrement le périmètre de responsabilité et minimiser le nombre de rapports à faire auprès de diverses instances.
  - Optimiser sur le fond les méthodes de travail : gestion de projets, délégation, autonomie.

La gestion des trajectoires professionnelles

Des jalons RH posant l'équilibre de vie comme une part intégrée de la politique RH sont largement évoqués :

- Améliorer le congé de paternité : un geste symbolique fort.
- Inventer des respirations professionnelles « sur-mesure » telles que transfert entre filiales, mission d'études ou d'expert transverses, congé sabbatique…
- Relever le défi des mobilités pour les couples biactifs en préparant le départ, en professionnalisant le soutien logistique et en proposant des mobilités plus tôt dans le parcours.
- Proposer des étapes de carrière cadrées et argumentées : c'est à la fois donner une vision claire des chemins professionnels à parcourir (critères d'éligibilité haut potentiel/cadre dirigeant) et en parallèle, justifier les gains professionnels à chaque étape.

- Enfin, systématiser la question de l'équilibre dans les entretiens annuels et le lier à la performance globale du hiérarchique dans sa fonction de manager d'équipe.

L'offre de services aux salariés parents

Les pères interrogés plébiscitent crèches, conciergeries d'entreprise et systèmes de gardiennage d'urgence. En effet, ces services permettent aux salariés de gagner un temps précieux, surtout pour ces hauts potentiels.

Cette étude confirme ainsi que les pères trentenaires, cadres dans les entreprises, aspirent à conjuguer engagement professionnel et équilibre de vie. Dans leur grande majorité, ils attendent des actions concrètes des entreprises, un renouveau des pratiques managériales, voire aspirent à une véritable révolution socioculturelle. Quant aux entreprises, elles sont poussées à intégrer la donnée équilibre de vie dans leur culture par un faisceau d'impératifs sociaux et économiques : tension sur les talents, responsabilité sociale, pression législative sur l'égalité professionnelle et la diversité culturelle, coûts cachés RH (stress, *burn out*…).

La Charte de la parentalité en entreprise

Les entreprises et les pouvoirs publics s'engagent en faveur des salariés parents

Placée sous le Haut patronage du ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité et de la secrétaire d'État chargée de la Famille, la Charte de la parentalité en entreprise a été officiellement lancée le 11 avril 2008 au ministère du Travail en présence des premières entreprises signataires. Initiée par l'association SOS Préma et soutenue par l'Oréal, corédigée par les cabinets de conseil ÉQUILIBRES et HR Valley, cette charte, première du genre en France, a pour ambition de favoriser la mise en place d'un environnement de travail favorable à l'exercice de la parentalité afin de contribuer à un meilleur équilibre de vie. Cette initiative est symptomatique de l'époque, nous le verrons, à plusieurs titres.

Elle est née à l'initiative de SOS Préma, association créée en 2004 dont la mission est d'accompagner et de soutenir les parents d'enfants prématurés. En effet, la prématurité n'a cessé d'augmenter ces dix dernières années pour atteindre le taux de 7,5 % des naissances en 2005. Quatre facteurs augmentent le taux de naissances prématurées : le développement de la PMA (Procréation Médicalement Assistée), le recul de l'âge de grossesse, les progrès de la science et la prématurité induite, enfin, l'activité professionnelle et la vie que les femmes mènent aujourd'hui. C'est sur ce dernier facteur que les pouvoirs publics et les entreprises sont invités à agir à travers la Charte de la parentalité en entreprise.

Cette initiative montre également que la question de l'articulation des vies professionnelle et personnelle devient un enjeu de société essentiel. S'il est là question de bien-être social et de choix sociétaux, ceux-ci doivent être portés et partagés par les pouvoirs publics et les différents acteurs de l'entreprise. C'est dans une synergie de volontés et d'actions que de bonnes pratiques pourront être mises en valeur et se diffuser plus largement.

LE CONTEXTE ET LES ENJEUX

La France conjugue deux caractéristiques qui la placent dans une situation originale et souvent enviée par ses voisins européens : le meilleur taux de fécondité de l'Union européenne (2,0 enfants par femme) et un fort taux d'activité féminine. Or, dans un pays fier de sa natalité et de sa politique familiale (prise en charge des enfants en bas âges dans des crèches publiques, même si elles restent encore trop peu nombreuses, scolarisation dès 3 ans, mise en place de congés parentaux et familiaux…), la question de l'équilibre des vies professionnelle et personnelle n'a pas encore été totalement posée.

Cet enjeu est pourtant fortement pointé par l'ensemble des salariés. Équilibrer vie professionnelle et vie personnelle constitue le premier objectif professionnel des futurs diplômés des grandes écoles (*enquête Universum graduate survey 2007 – 10 432 étudiants business – ingénieurs)*, le deuxième objectif de carrière (47 %) des jeunes bac +2 /+3 (*enquête ANDRH 2006 sur les offres d'emploi non pourvues – 400 entreprises)*, le troisième objectif professionnel cherché par les cadres (*enquête internationale Rhalf –5 000 cadres 2007)* et la quatrième motivation (16 %) au changement professionnel (*enquête ADNRH 2006 sur les offres d'emploi non pourvues – 400 entreprise)*.

Quant aux couples avec enfant, ils sont 40 % à considérer que la conciliation entre vies professionnelle et personnelle reste difficile (*Enquête INSEE, 2003*). La question bien évidemment s'avère particulièrement aigüe pour les femmes : 32 % des jeunes femmes déclarent que l'arrivée de leur premier enfant a eu une ou plusieurs incidences sur leur emploi, alors que ce n'est le cas que de 10 % des hommes (*Étude CÉREQ, « Vivre en couple et être parent, impact sur le début de carrière », 2007*).

Néanmoins, deux tiers des pères souhaitent mieux équilibrer leurs vies professionnelle et personnelle et attendent des actions concrètes de la part de leur entreprise (*Étude* ÉQUILIBRES*, « Les pères managers en quête d'équilibre, portrait d'une génération qui entend réconcilier vie professionnelle et travail »,* dans cet ouvrage).

Concilier vie professionnelle et vie familiale constitue un enjeu fort pour les salariés parents. La parentalité est encore vécue ou perçue comme un possible frein à la progression de carrière des parents de jeunes enfants, notamment, sommés de se démultiplier entre responsabilités familiales et professionnelles.

Pour les entreprises, cette réalité n'est pas sans répercussions : elle constitue une perte économique mesurable qui peut se décliner en difficultés de fidélisation – le remplacement d'un cadre coûte 12 mois de salaire minimum –, en difficultés à recruter – le recrutement par le biais des cabinets externes coûte de 20 à 30 % du salaire brut annuel d'un collaborateur –, en absentéisme, et efficacité moindre – 1 % de taux d'absentéisme correspond à 1 % de la masse salariale.

Tenir compte des sollicitations familiales des salariés-parents, c'est accompagner les pères et les mères pour leur permettre d'équilibrer leurs différentes vies et ainsi favoriser une meilleure égalité et mixité professionnelle à tous les niveaux. Pour les entreprises, l'enjeu est de taille : il s'agit de mettre en place un environnement de travail socle de bien-être et de performance durables.

Les entreprises signataires de la charte de la parentalité témoignent de leur conviction que la prise en compte de la parentalité est une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Elles font également un pas majeur vers l'un des champs du Label Égalité professionnelle.

LES ENGAGEMENTS DE LA CHARTE

Au 20 novembre 2008, 70 entreprises, grandes et moins grandes (représentant une population d'un million de salariés) ont signé la Charte de la parentalité et se sont engagées à mettre en place des actions en faveur d'une meilleure articulation des vies professionnelle et familiale.

Ces actions s'articulent autour de trois champs :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise : sensibiliser les responsables RH et managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne et informer l'ensemble des collaborateurs sur l'engagement de mise en œuvre de cette politique.
- Faciliter le quotidien et aménager les conditions de travail des salariés-parents et futurs parents : mettre en place des dispositifs internes facilitant l'équilibre vie professionnelle/vie familiale en favorisant, en particulier, des conditions de travail adaptées aux femmes enceintes.
- Faire du respect de l'égalité des chances pour les salariés-parents un élément constitutif des politiques de gestion de carrière : prévenir et éliminer les dispositifs ou critères pouvant être bloquants ou discriminants dans le cadre de l'évolution professionnelle des salariés parents (passage à temps partiel, parcours professionnel type, âge limite dans les programmes de détection des hauts potentiels…)

Quatre catégories d'actions illustrent concrètement quels peuvent être les engagements des entreprises en faveur de la parentalité :

- les services facilitant le quotidien des salariés-parents,
- le soutien financier aux salariés-parents,
- l'organisation du travail,
- l'accompagnement RH et managérial.

Certaines entreprises signataires de la charte ont ainsi mis en place des mesures comme des places de crèches réservées pour les enfants de salariés, des solutions de garde d'enfants malades à domicile, des primes de naissance, des mutuelles avantageuses pour les familles, des horaires aménagés le jour de la rentrée scolaire ou en cas d'enfant malade, des horaires de réunion, une formation des managers à l'accompagnement des départs et retours de congés maternité et paternité.

L'OBSERVATOIRE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

La création de la Charte de la parentalité en entreprise a été prolongée par la création de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, lancé en novembre 2008.

Association loi 1901 soutenue par le ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, l'Observatoire de la parentalité en entreprise est :

- un espace d'information et de veille pour les entreprises signataires de la Charte de la parentalité en entreprise ;
- un espace de réflexion qui a pour ambition de favoriser les échanges entre acteurs publics, associations, chercheurs et représentants d'entreprises sur le thème de la parentalité en entreprise et de la conciliation des vies professionnelle et personnelle ;
- un laboratoire d'idées qui entend influencer utilement le débat public et stimuler les initiatives en faveur d'une meilleure prise en compte de la parentalité en entreprise.

Les 70 entreprises déjà signataires de la Charte : ABS, Adecco, ADS, Air France, Alain Gavand, ALMA, ALSTOM, AMC, Areva, ATKEARNEY, AXA, Babilou, BAIN&COMPANY, BCG, BNP PARIBAS, Bouygues, CAF de Lille, CARI, Carrefour, CASINO, Catalyse, Chevalier Pericard, CJD, CORUS, Cosmogonies, CRECHE ATTITUDE, CrossKnowledge, Danone, Dodeca, Dell, Deloitte, Des idées pour maman, Éliane Conseil, ÉQUILIBRES, Ernst & Young, EURO RSCG C&O, FBconseil, Filapi, GE, GDF SUEZ, La Générale de santé, HR VALLEY, Keyrus, La Maison Bleue, La Poste, Les Petits Chaperons rouges, L'Oreal, Mayane Communication, Mediaidea Technologies, NNE Pharmaplan, Open Partners, Orange, People & Baby, Pied de Biche, PriceWaterhouseCoopers, Primacy PSA, Peugeot Citroën, Randstad, Risk et Solutions, SFR, Schneider Electric, SIA CONSEIL, SOS Prema, Starbuck Coffee, Symrise, Taste, THALES, TOTAL, Tout Petit Monde, VIAVOICE.

Mesures de soutien à l'articulation emploi-famille dans les entreprises

La présence d'enfants ou le sexe comme variable déterminante ?

Diane-Gabrielle Tremblay et Elmustapha Najem[1]

Au cours des dernières années, le thème de l'articulation emploi-famille a pris de plus en plus de place dans les débats sociaux. Or nombre de travaux traitant de l'offre de mesures de conciliation emploi-famille par les services de ressources humaines des organisations traitent surtout de l'offre de mesures à l'intention des femmes (Descarries *et al.*, 1995) et s'intéressent peu à la présence d'enfants comme facteur de différenciation. Par ailleurs, des travaux indiquent que les hommes ne peuvent pas toujours profiter de mesures de conciliation, mais aussi qu'ils les utilisent pour des motifs différents (Tremblay, 2004b). La dimension genre ou sexe est donc plus souvent mise de l'avant en lien avec l'offre et l'utilisation de mesures de conciliation emploi-famille. Pourtant, il importe de se poser la question de savoir si les mesures sont accessibles principalement aux femmes, y compris celles sans enfant, dont le comportement s'apparente davantage à celui des hommes sur le marché du travail ou si la présence d'enfants incite les entreprises à offrir des mesures de conciliation aux salariés qui ont des enfants et en ont donc besoin. Certains travaux indiquent que les mesures de GRH (gestion des ressources humaines) se présentent souvent en groupes

1. Diane-Gabrielle Tremblay est professeure à la Télé-université de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM) et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir (<www.teluq.uquebec.ca/chaireecosavoir>). Elmustapha Najem est professeur au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et chercheur au Centre d'études et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail. Les auteurs remercient la division de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada qui leur a fourni l'accès aux données originales de l'EMTE sur laquelle repose l'essentiel de cet article.

de mesures ou *packages* et que l'offre ne tient pas nécessairement compte des caractéristiques des salariés, mais est davantage liée aux caractéristiques de l'entreprise (Tremblay, 2008a, 2002).

Il paraît important que les pratiques des entreprises tiennent compte de cette dimension du travail concret, car plusieurs recherches indiquent que les parents qui occupent un emploi ont de la difficulté à concilier leurs obligations professionnelles et familiales et se sentent stressés de ce fait (Nelson et Quick, 1985 ; Galinsky *et al.*, 2001 ; Paquet et Najem, 2005). En effet, l'intensification du travail, la diversification des formes d'emplois (temporaire, autonome, sur appel, occasionnel) et d'horaires (temps partiel, horaires brisés, etc.), les transformations dans la famille, ainsi que le faible soutien public viennent accroître d'autant les difficultés qu'ont les parents à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Par ailleurs, des travaux indiquent que l'offre de mesures de conciliation contribue à accroître la loyauté des salariés qui en bénéficient, tout en améliorant la motivation au travail, en réduisant l'absentéisme et le roulement du personnel (Tremblay, 2008a, b). Il est donc important de prendre en compte les mesures de conciliation emploi-famille si l'on s'intéresse à la place du travail dans les organisations et à une meilleure conciliation emploi-famille dans la société.

Certaines études ont permis de constater que les mesures de conciliation emploi-famille les plus recherchées par les parents ayant de jeunes enfants sont liées à l'aménagement du temps de travail de différentes façons, dont flexibilité des horaires (Lero *et al.*, 1993 ; Tremblay, 2008a, c, d). En nous inspirant de ces travaux, nous nous sommes intéressés aux horaires de travail, aux aménagements possibles dans les entreprises et aux diverses mesures de soutien aux responsabilités parentales et aux responsabilités à l'égard de parents âgés.

Nombre de travaux traitant de l'offre de mesures de conciliation emploi-famille par les services de ressources humaines des organisations traitent surtout de l'offre de mesures à l'intention des femmes (Descarries *et al.*, 1995). Par ailleurs, des travaux indiquent que les hommes ne peuvent pas toujours profiter de mesures de conciliation mais aussi qu'ils les utilisent souvent pour des motifs différents des femmes, des motifs souvent non liés aux responsabilités familiales ou parentales (Tremblay, 2004b). Ainsi, dans les recherches, la dimension genre ou sexe est donc plus souvent mise de l'avant en lien avec l'offre et l'utilisation de mesures de conciliation emploi-famille, la présence d'enfants n'étant pas nécessairement considérée aussi déterminante. En d'autres mots, on ne s'interroge pas souvent sur le comportement des hommes avec enfants. De plus, la plupart des travaux étant de nature qualitative ou touchant des populations réduites, on ne peut conclure pour l'ensemble d'une société. Il est bien sûr important de tenir compte du contexte organisationnel et professionnel (Fusulier *et al.*, 2008 ; Tremblay et Larivière, 2008), mais il est aussi intéressant de disposer de données générales. Nous intéressant à distinguer l'effet du sexe de celui de la présence d'enfants (pour les femmes comme pour les hommes), nous avons voulu étudier l'offre de mesures à l'échelle canadienne, à partir des

données d'une enquête représentative, afin de déterminer si c'est la présence d'enfants (quel que soit le sexe) ou le sexe qui permet de bénéficier de mesures de conciliation en entreprise, mais aussi qui peut influer sur les aspirations en matière de temps de travail (RTT ou allongement des heures). Pour ce faire, nous avons traité les données de l'*Enquête canadienne sur le milieu de travail en évolution*, qui peut fournir des réponses à ces questions.

Ces résultats sont d'autant plus intéressants que non seulement au Canada, mais dans la plupart des pays industrialisés, il n'existe pas d'enquêtes représentatives nationales sur les mesures de conciliation emploi-famille et les aspirations en matière de temps de travail selon que l'on est parent ou non. Ainsi, la très grande majorité sinon la totalité des travaux de recherche sur la conciliation emploi-famille ne portent que sur des échantillons réduits, car peu d'organismes statistiques nationaux se sont intéressés à ce jour à cette thématique.

Par contre, ayant constaté qu'une enquête canadienne, sans porter prioritairement sur la conciliation, traitait malgré tout de certaines mesures généralement considérées comme favorables à la conciliation par les recherches sur ce sujet (Tremblay, 2004a ; Descarries *et al.*, 1995 ; Guérin *et al.*, 1997), nous avons choisi d'exploiter les données de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE) afin d'évaluer la situation à l'aide de données statistiques représentatives de la situation canadienne, qui n'ont pas été étudiées sous cet angle. Les principales questions que nous posons sont les suivantes : est-ce que les entreprises offrent des mesures de conciliation aux personnes qui en ont besoin ? est-ce que c'est le fait d'être une femme ou le fait d'avoir des enfants qui explique la possibilité d'avoir recours à des mesures de conciliation ? Est-ce que les organisations tendent à offrir davantage de mesures aux femmes ou simplement aux personnes ayant des enfants ? Pour répondre à ces questions, nous présentons d'abord une recension des recherches et écrits pertinents, puis nous exposons la nature des données utilisées et enfin, nous présentons les résultats de notre analyse des données de l'EMTE, avant de faire une conclusion générale[2].

2. Nous devons traiter les données à l'échelle canadienne et non québécoise, car autrement les nombres seraient trop réduits. Les mesures d'aménagement du temps de travail et de conciliation sont toutefois assez semblables, sauf pour les services de garde des enfants, pour lesquels nous présenterons des éléments sur le Québec ici, mais aussi dans deux autres chapitres de cet ouvrage (Robitaille et Bélanger ; Allaire)

RECENSION DES ÉCRITS

Les thématiques de l'articulation ou de la conciliation, ou encore « conflit[3] » emploi-famille ont fait l'objet d'un volume important d'écrits, qu'il est impossible de recenser de manière exhaustive[4]. Nous présenterons donc certains éléments plus particulièrement pertinents en ce qui a trait à la présence de mesures dans les organisations et aux motifs qui font que l'on dispose de mesures dans son entreprise.

En ce qui concerne les travaux réalisés à ce jour, certaines recherches indiquent que les caractéristiques de l'emploi sont déterminantes dans le « conflit » emploi-famille (Guérin *et al.*, 1997) ; alors que d'autres mettent plutôt l'accent sur l'importance de la catégorie socioprofessionnelle comme facteur de différenciation de la participation des hommes et des femmes aux responsabilités parentales comme aux responsabilités professionnelles (Nelson et Quick, 1985). Ces deux éléments étant nécessairement des vases communicants, une forte implication dans l'un se fait souvent au détriment de l'autre.

Les facteurs influant sur l'ampleur du conflit emploi-famille peuvent être regroupés en trois grandes catégories, soit les caractéristiques du travail, les caractéristiques des employés eux-mêmes et celles de la famille. On pourrait penser que ces facteurs influeraient également sur la mise en place et l'utilisation de mesures. En ce qui concerne le facteur travail, on tient compte de l'environnement de travail et des caractéristiques de l'emploi, dont l'existence de pratiques de conciliation emploi-famille. Parmi les autres caractéristiques de l'emploi, on retrouve le type d'emploi, la nature des tâches et des rôles, le nombre d'heures travaillées par semaine et l'horaire de travail ; ces deux derniers éléments s'étant révélés déterminants dans plusieurs études (Guérin *et al.*, 1997 ; Tremblay, 2004b). L'organisation du temps de travail (horaires longs, rotation, journées ou heures de travail changeantes) constitue un agent stresseur pour les employés de nombreux secteurs d'activité puisqu'elle influence leur vie au travail tout en perturbant leur vie extraprofessionnelle et en fragilisant souvent leur état de santé (Families and Work Institute, 1998 ; Galinsky *et al.*, 2001). Au Québec, l'étude de Guérin *et al.* (1997) auprès d'employés syndiqués ayant au moins un enfant à charge (75,6 % de femmes et 24,3 % d'hommes) a permis de faire ressortir la surcharge et les horaires de travail comme variables déterminantes du conflit.

3. Ce terme est plus souvent employé par les psychologues, qui renvoient au « conflit » de rôles ; ce n'est pas nécessairement la meilleure façon d'aborder le phénomène de l'articulation emploi-famille, comme nous l'avons observé dans la partie qualitative (entrevues) de la recherche. En effet, les parents se reconnaissent généralement peu dans cette expression. Nous l'employons néanmoins ici lorsque les auteurs l'ont eux-même utilisée.

4. Voir Descarries *et al.* (1997), Guérin *et al.* (1997) et Tremblay (2004, 2005), entre autres, pour une recension de travaux importants.

Nous avons donc voulu analyser ces dimensions des heures de travail, de la rotation et des changements de jours et d'heures de travail en traitant les données de l'EMTE sur ce sujet afin de voir si les femmes sont plus concernées par ces situations, pour voir ensuite si elles disposent de davantage de mesures ; nous avons analysé les données de manière à pouvoir comparer les femmes avec enfants et sans enfant, et les hommes avec enfants et sans enfant, afin de déterminer si c'est la présence d'enfants ou le sexe qui est déterminant des situations de travail. Ces situations ne sont bien sûr pas entièrement choisies par les individus, mais certains écrits indiquent que les femmes feraient des choix professionnels qui tiennent compte des attentes relatives aux horaires de travail.

En ce qui concerne la famille, Guérin *et al.* (1997) ont identifié certains facteurs reliés aux enfants comme étant déterminants dans le conflit (nombre, âge moyen, présence d'un enfant handicapé, charge totale due aux enfants). Cette étude montre que le conflit emploi-famille augmente avec le nombre d'enfants dont on est responsable et c'est pourquoi notre analyse des données de l'EMTE sera différenciée selon le nombre d'enfants, mais aussi simultanément selon le sexe, afin de déterminer laquelle des deux variables paraît déterminante.

Nous avons aussi recensé des écrits portant sur l'influence de la présence de mesures d'aide à l'employé et à sa famille. Parmi les pratiques d'aide à la conciliation, Guérin *et al.* (1994) ont identifié les garderies, le temps partiel volontaire et le travail à domicile, les compléments de salaire et les congés à la naissance. Nous nous intéressons donc aux services de garde offerts par les organisations, à la semaine de travail réduite ou comprimée, ainsi qu'au travail à domicile. En fait, comme nous l'avons observé (Paquet et Najem, 2005 ; Tremblay, 2008a, 2004b, c), il existe souvent un écart important entre la présence d'une pratique dans une entreprise et la possibilité offerte aux salariés de s'en prévaloir, de là l'importance d'analyser le recours à ces mesures comme telles, ce que permettent les données ; elles sont ainsi plus riches que des enquêtes menées auprès d'organisations, qui indiquent parfois simplement qu'une mesure existe, sans que l'on puisse savoir si tous y sont admissibles et qui l'utilise effectivement.

MÉTHODOLOGIE ET SOURCE DES DONNÉES

Pour cette recherche, nous avons eu recours aux données de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE) de Statistique Canada, qui offrent des données empiriques représentatives du marché du travail canadien. Pour les fins de la recherche, nous avons utilisé, sur une base fusionnée, les données recueillies auprès des employeurs et les réponses fournies par les employés à l'enquête. En effet, l'EMTE est constituée de deux banques de données, celle des employeurs et celle des employés contenant ensemble plusieurs centaines d'indicateurs. L'EMTE couvre un échantillon représentatif du marché du

travail canadien, à l'exception des fonctions publiques fédérale, provinciales et municipales, qui en sont exclues. Les données qu'elle comprend ont été recueillies auprès de plus 6 000 entreprises et quelques 23 000 salariés de ces mêmes entreprises (Statistique Canada, 2004).

Pour les fins de cette recherche, nous avons utilisé les résultats pondérés qui permettent une généralisation des données au marché du travail canadien, à l'exception des fonctions publiques. Les données présentées ici sont celles de 2002, les données de l'enquête de 2005 devant faire l'objet d'une nouvelle demande d'accès, mais les données sur les aspirations et réalités en matière de temps de travail évoluent assez lentement.

RÉSULTATS

L'aménagement du temps de travail et les horaires de travail sont considérés comme les principaux facteurs favorisant la conciliation emploi-famille au Québec, puisque les services de garde sont généralement considérés comme presque suffisants et de bonne qualité. Notons qu'au Canada anglais, la demande va prioritairement vers les services de garde, puis vers la flexibilité du temps de travail, ce à quoi nous nous intéressons prioritairement ici. Nous tentons d'abord de voir si les horaires de travail et la durée du travail varient selon le sexe ou la présence d'enfants. Nous nous intéresserons ensuite aux aspirations des individus relatives au temps de travail, notamment en déterminant s'ils désirent un allongement ou une réduction du temps de travail. Nous nous pencherons aussi sur les motifs qui peuvent expliquer l'intérêt pour une réduction du temps de travail, notamment les obligations familiales, et tenterons de voir si cet intérêt concerne surtout les femmes ou les hommes et femmes ayant des enfants. Enfin, nous examinerons l'incidence des mesures d'aménagement du temps de travail, dont la semaine réduite ou comprimée, mesure connue comme pouvant favoriser une certaine conciliation, cette analyse étant toujours faite simultanément selon le sexe et la présence d'enfants.

Les heures de travail selon le sexe et selon le nombre d'enfants

Soulignons d'abord que les femmes en emploi travaillent habituellement moins d'heures par semaine que les hommes, soit 33,88 heures en 2002 pour les femmes contre 39,51 heures pour les hommes durant la même année, ce qui pourrait nous amener à penser que plusieurs d'entre elles réduisent leurs heures de travail en vue de concilier emploi et famille. Au cours de la période de 1999-2002, on note d'ailleurs que les heures supplémentaires non rémunérées ou rémunérées se sont réduites, des variations qui résultent toujours de la conjoncture et pourraient se renforcer dans les années 2009-2010. Par contre, le nombre de jours de travail par semaine s'est légèrement accru, se rapprochant fortement de 5 jours (4,93 en moyenne pour les hommes et à 4,6 pour les femmes en 2002).

Des données d'autres sources permettent de constater que ce sont surtout les femmes et les jeunes dans les services et les commerces qui font des heures courtes, alors que les hommes de diverses catégories, mais en particulier les gestionnaires et les ouvriers font des heures plus longues. Les femmes professionnelles et gestionnaires ont tendance à se rapprocher du comportement masculin et à faire des heures plus longues, mais il y a des différences selon les catégories professionnelles et selon la situation familiale. Il va de soi que les horaires de travail des unes et des autres ne résultent qu'en partie de choix personnels, comme le montrent les données sur les motifs du temps partiel, un certain nombre de contraintes sociales entrant aussi en jeu (offre de temps partiel forte à l'intention des femmes, présence d'enfants, obligations familiales ou études sont au nombre des motifs invoqués pour le temps partiel par exemple ; voir Tremblay, 2004a)[5].

Le fait de travailler à la maison est parfois perçu comme une façon de concilier ses responsabilités familiales et professionnelles (Tremblay, 2002), quoique cela peut aussi contribuer à rendre plus floues les frontières entre le temps de travail et le temps personnel ou familial, ce qui peut aussi être considéré comme une intrusion négative du travail dans la vie privée (Baines et Gelder, 2003). Entre 1999 et 2002, on observe, sur ce plan, une hausse des heures de travail à la maison autant pour les hommes que pour les femmes, les deux groupes accomplissant respectivement, en moyenne, 6,14 et 6,13 heures de travail à la maison (tableau 1) Cela est important, puisque cela correspond à près d'une journée par semaine de travail. Dans environ 5 % des cas, il s'agit d'un programme formel de télétravail, et donc sans doute d'heures qui auraient autrement été faites au bureau, mais dans 20 % des cas, il n'y a pas de programme formel et il peut souvent s'agir d'heures supplémentaires faites pour arriver à tout faire ce qui est exigé.

TABLEAU 1

Les heures de travail selon le sexe, 1999-2002

	Femmes 1999	**Hommes 1999**	**Femmes 2002**	**Hommes 2002**
Heures habituellement travaillées	33,97	39,51	33,88	39,51
Heures suppl. non rémunérées	1, 71	2,42	1,26	1,65
Heures suppl. rémunérées	0,51	1,63	0,13	1,17
N^{bre} jours travail dans semaine	4,11	4,53	4,60	4,93
Heures hebdomadaires de travail à la maison	5,34	5,80	6,14	6,13

5. Nous ne pouvons faire ici une analyse détaillée de l'offre et de l'utilisation de mesures selon les catégories socioprofessionnelles, puisque ce n'est pas le sujet premier du texte, mais d'autres travaux permettent d'observer des différences (Fusulier *et al*., 2008 ; Tremblay et De Sève, 2002 ; Tremblay, 2004b).

Certains écrits suggèrent que la présence d'enfant(s) aurait une incidence sur les difficultés de conciliation, et nous avons voulu savoir si effectivement c'est la présence d'enfants ou le sexe (ou le fait d'être mère pour être plus précis) qui joue un rôle déterminant dans le fait de connaître des difficultés. Il faut souligner que certains arrangements du temps de travail peuvent être source de difficultés supplémentaires en matière de conciliation, comme l'ont indiqué des travaux évoqués dans la recension des écrits. Les horaires rotatifs, les heures ou jours de travail qui changent peuvent aussi présenter des défis pour les personnes qui cherchent à concilier leurs obligations personnelles et familiales. Nous avons voulu déterminer si les femmes ou les personnes avec enfants vivaient effectivement des difficultés sur ce plan ou si les entreprises commencent à tenir compte de la problématique de la conciliation.

Les données de l'EMTE présentées au tableau 2 indiquent qu'entre 1999 et 2002, il y a eu une augmentation des quarts de travail rotatifs autant pour les femmes que pour les hommes et que cette hausse est davantage accentuée chez les femmes. Soulignons que les pourcentages de personnes ayant des quarts rotatifs renvoient au pourcentage de personnes qui ont des quarts rotatifs sur le nombre de personnes qui ne font pas les mêmes heures et mêmes jours par semaine, et non sur l'ensemble de la population. Il est intéressant de noter que ce sont surtout les femmes sans enfant et les hommes avec enfants qui ont des quarts de travail rotatifs, ce qui confirme que les femmes se rendent plus disponibles pour la famille. Par ailleurs, les femmes travaillent davantage les mêmes heures par jour dans la semaine alors que les femmes sans enfant travaillent moins les mêmes jours dans la semaine que ce n'est le cas chez les hommes en 2002, alors que c'était l'inverse en 1999, alors qu'elles travaillaient moins les mêmes jours et les mêmes heures. Il semble donc y avoir eu une stabilisation dans les horaires de travail des femmes, sauf celles avec enfants. Ici encore, ce sont les femmes sans enfant et les hommes sans enfant qui ont davantage les mêmes jours et les mêmes heures de travail. Cela indique possiblement que les femmes avec enfants travaillent dans des postes moins réguliers. On note par ailleurs que les hommes comme les femmes avec enfants acceptent moins de travailler le samedi et le dimanche, comparativement aux hommes et femmes sans enfant, quoique le travail de week-end concerne malgré tout plus d'une personne sur deux dans tous les groupes, près des trois quarts des personnes sans enfant.

Nous observons donc qu'un pourcentage important de la main-d'œuvre canadienne subit des horaires de travail variables et des horaires rotatifs, ce qui a été identifié comme source de difficultés de conciliation dans d'autres recherches (Guérin *et al.*, 1997). Les heures supplémentaires ne sont généralement pas très importantes, et les individus peuvent apparemment travailler un certain nombre d'heures à domicile, ce qui peut favoriser la conciliation, mais peut aussi être source d'empiètement sur la vie privée (Taskin et Vendramin, 2004)

TABLEAU 2

Les horaires de travail, selon le sexe et la présence d'enfants, 1999 et 2002

Variables 1999		**Aucun enfant (0)**	**Avec enfant (1)**
Semaine travail (lundi au vendredi)	H	N/D[1]	N/D
	F	N/D	N/D
Travail moins de 6 h/jour	H	N/D	N/D
	F	N/D	N/D
Travail de 6 h à 18 h	H	N/D	N/D
	F	N/D	N/D
Semaine de travail réduite	H	12,96	6,74
	F	**13,10**	**19,61**
Travail mêmes heures/jour	H	60,80	61,24
	F	**55,35**	**56,89**
Travail mêmes jours semaine	H	65,29	65,61
	F	**54,80**	**54,07**
Quarts de travail rotatifs (en % des gens ayant des horaires irréguliers)	H	44,97	48,26
	F	**32, 76**	**35,91**
Travail le samedi ou le dimanche	H	77,90	69,03
	F	**73,70**	**63,45**
Variables 2002			
Semaine travail (lundi au vendredi)	H	71,24	83,78
	F	**63,06**	**68,36**
Travail moins de 6 h/jour	H	92,21	96,06
	F	**85,69**	**83,74**
Travail de 6 h à 18 h	H	76,04	83,86
	F	**74,44**	**81,54**
Semaine de travail réduite	H	6,95	2,86
	F	**9,34**	**11,42**
Travail mêmes heures/jour	H	62,18	68,90
	F	**79,79**	**73,29**
Travail mêmes jours semaine	H	64,27	70,70
	F	**70,63**	**66,45**
Quarts de travail rotatifs (en % des gens ayant des horaires irréguliers)	H	45,11	54,55
	F	**52,27**	**43,82**
Travail le samedi ou dimanche	H	74,27	64,71
	F	**72,01**	**56,63**

Outre l'intérêt pour le fait de savoir si c'est la variable sexe ou la présence d'enfants qui induit plus de difficultés de conciliation, nous avons aussi voulu savoir si ces obligations familiales auraient une incidence sur les aspirations en matière d'aménagement du temps de travail. L'EMTE nous a fourni des données sur les aspirations des hommes et des femmes, avec ou sans enfant, en matière de temps de travail, et l'enquête s'intéressait aussi au motif des obligations familiales comme motif d'intérêt pour une réduction du temps de travail.

Aspirations en matière de temps de travail

Les données indiquent qu'un pourcentage non négligeable de femmes souhaite augmenter ses heures de travail, quoique la présence d'enfants exerce un effet visible ; les hommes comme les femmes qui ont des enfants sont moins nombreux que ceux sans enfant à souhaiter une augmentation de leurs heures de travail (tableau 3). Par ailleurs, les femmes avec enfants, comme les hommes avec enfants, sont plus nombreux à souhaiter une réduction de leur temps de travail, ce qui tend à indiquer qu'au-delà de la tendance générale à des horaires plus réduits chez les femmes, la présence d'enfants incite hommes comme femmes à rechercher davantage des horaires réduits. Au contraire, l'absence d'enfants incite davantage à un souhait d'augmenter ses heures de travail. Il n'est pas dit toutefois que les entreprises satisfont ces aspirations, puisque les hommes travaillent généralement de plus longues heures.

En ce qui concerne les motifs pour lesquels les répondants souhaitent réduire leurs heures, on note que les obligations familiales viennent au premier rang des motifs pour lesquels les hommes comme les femmes avec enfants souhaitent réduire leurs heures de travail. Il est intéressant de noter que même les femmes sans enfant sont 40 % en 2002 à souhaiter réduire leur temps de travail en raison d'obligations familiales, ce qui traduit bien le fait que les femmes sont les premières responsables des soins aux membres de la famille, qu'il s'agisse de parents ou conjoints malades ou âgés, ou de soins à d'autres membres de la famille. On observe aussi que ce pourcentage a beaucoup augmenté depuis 1999, ce qui traduit le fait que la famille élargie a de plus en plus besoin de soutien de la part des femmes, mais aussi des hommes, puisque près de 20 % d'entre eux souhaiteraient aussi une réduction du temps de travail en raison d'obligations familiales ; cependant, du côté des hommes, le pourcentage a augmenté chez ceux avec enfants, alors qu'il a légèrement baissé de 1999 à 2002 chez ceux sans enfant. Le stress lié au travail a beaucoup progressé comme motif pour souhaiter une RTT chez les femmes sans enfant (près d'une femme sur deux), alors qu'il est plus présent chez les hommes avec enfants que ceux sans enfant (37 % contre 17 % en 2002).

TABLEAU 3

Aspirations en matière de temps de travail selon le sexe et la présence d'enfant(s), 1999 et 2002

Variables 1999		**Aucun enfant (0)**	**Avec enfant(s) (1)**
Veut des heures additionnelles	H	20,54	16,69
	F	**21,14**	**17,58**
Veut réduire ses heures pour :	H	10,06	10,69
	F	**7,06**	**11, 70**
Obligations familiales	H	19,96	51,14
	F	**26,10**	**63,97**
Stress lié au travail	H	19,88	16,15
	F	**17,46**	**18,23**
Raisons de santé	H	4,86	4,33
	F	**6,62**	**5,22**
Plus de loisirs	H	60,19	62,33
	F	**65,16**	**33,80**
Autre	H	19,53	9,39
	F	**16,57**	**7,10**
Variables 2002			
Veut des heures additionnelles	H	23,83	19, 78
	F	**20,29**	**16,15**
Veut réduire ses heures pour :	H	6,46	8,83
	F	**6,68**	**9,36**
Obligations familiales	H	17,44	61,48
	F	**40,44**	**73,58**
Stress lié au travail	H	17,96	37,29
	F	**49,19**	**20,95**
Raisons de santé	H	13,96	12,22
	F	**29,25**	**8,36**
Plus de loisirs	H	66,33	60,04
	F	**66,05**	**48,95**
Autre	H	16,44	6,06
	F	**8,16**	**6,42**

La présence d'enfants joue apparemment un rôle déterminant dans les aspirations en matière de temps de travail. Cependant, il faut noter que le fait que les hommes travaillent encore davantage d'heures (tableaux 1 et 2) signifie soit que les hommes hésitent à aller de l'avant concrètement avec de telles aspirations de RTT, soit que les milieux de travail ne sont pas prêts à l'accepter dans le cas des hommes qui le demanderaient individuellement, pour des motifs familiaux, hypothèse que nous retenons, sur la base d'une recherche précédente menée auprès des pères (Tremblay, 2003). Nous pouvons poser comme hypothèse que la centralité du travail demeure peut-être plus importante chez les hommes et ceux-ci hésitent apparemment à se démarquer des autres hommes, ce que certains travaux ont illustré (de Terssac et Flautre, 2005 ; Tremblay, 2003). Les contraintes financières liées à la présence d'enfants ne sont pas non plus sans influer sur les aspirations en matière de temps de travail.

Les mesures de conciliation

Dans cette section, nous traitons d'abord des mesures de conciliation axées sur l'aménagement du temps de travail ou le travail à domicile, des mesures qui ont souvent été identifiées comme le principal facteur facilitateur recherché par les parents (Lero *et al.*, 1993 ; Tremblay, 2008a, 2005). Puis nous nous intéressons aux services de garde et aux soins aux aînés, les premiers ayant été identifiés comme demande principale des parents canadiens d'enfants de moins de 3 ans et les seconds apparaissant de plus en plus importants puisqu'un nombre croissant de travailleurs doivent aujourd'hui s'occuper d'un parent vieillissant (Lero *et al.*, 1993 ; Tremblay, 2004)

Les mesures de conciliation axées sur l'aménagement du temps de travail

Le fait de travailler à la maison est parfois perçu comme une façon de concilier ses responsabilités familiales et professionnelles, mais cela peut aussi être perçu comme une intrusion négative du travail dans la vie privée (Baines et Gelder, 2003 ; Taskin et Vendramin, 2004 ; Tremblay, 2002). Nous avons observé, entre 1999 et 2002, une hausse des heures de travail à la maison autant pour les hommes que pour les femmes, les deux groupes accomplissant respectivement, en moyenne, 6,14 et 6,13 heures de travail à la maison. Ce nombre d'heures effectuées à domicile est important, puisque cela correspond à près d'une journée par semaine.

Les données du tableau indiquent que la semaine comprimée est plus accessible aux hommes qu'aux femmes, mais qu'elle est moins accessible en 2002 qu'elle ne l'était en 1999. L'horaire variable concerne un peu plus du tiers des hommes comme des femmes, les hommes ayant un peu plus d'horaires variables que les femmes. Rappelons les données du tableau 1 qui font ressortir le fait que, comparativement aux hommes, la semaine de travail moyenne des femmes en

emploi est inférieure de 6 heures (leur semaine de travail étant de 33,88 heures contre 39,51 pour les hommes), de sorte qu'elles ont déjà en moyenne une journée de moins sur la semaine. On notera que la présence d'enfants influe sur le recours à la semaine comprimée ; celle-ci est effectivement plus fréquente chez les personnes avec enfant(s) que chez les personnes sans enfant.

La semaine de travail réduite en vertu d'une entente spéciale avec l'employeur a aussi reculé chez les hommes comme chez les femmes, de sorte que cette mesure semble actuellement être moins disponible aux salariés ou moins recherchée par eux. Il est très intéressant de noter que la semaine réduite concerne davantage les femmes avec enfants et les hommes sans enfant. Cela semble confirmer l'assignation à domicile des femmes puisque la présence d'enfant(s) incite les femmes à se rendre moins disponibles pour le marché du travail, alors que la présence d'enfant(s) incite au contraire les hommes à travailler davantage. Les rôles semblent donc bien se spécialiser avec la présence d'enfant(s).

Pour ce qui est de l'horaire variable[6], il semble que les hommes en profitent un peu moins en 2002 comparativement à 1999, alors que les femmes en profitent un peu plus. Ce sont tout de même près de 40 % des individus qui affirment avoir ce type d'horaire.

On note aussi que le travail à domicile touche environ le quart de tous les groupes, que les hommes sont un peu plus concernés que les femmes, mais que le pourcentage a reculé pour tous de 1999 à 2002, sauf pour les femmes avec enfants, où il y a une légère progression. Par ailleurs, tant pour les hommes que pour les femmes, le travail à domicile s'explique surtout par les exigences du travail, qu'évoquent environ les deux tiers des personnes qui font du travail à la maison. Il ne semble donc pas que le travail à domicile soit utilisé prioritairement comme une manière de concilier les exigences professionnelles et familiales, mais il est intéressant de noter que le pourcentage de personnes travaillant à domicile en raison d'obligations familiales s'est accru, surtout chez les hommes avec enfants. Il semble y avoir soit une tendance nouvelle de ce côté, soit une reconnaissance plus grande de la part des hommes du motif familial comme motif de réaménagement de leur temps de travail. Il se peut en effet qu'il y ait eu sous-déclaration de ce motif chez les hommes car des recherches ont montré qu'il est souvent difficile pour les hommes d'admettre le motif familial comme motif d'aménagement de leur temps de travail. Il se peut aussi que ce motif ait progressé, les jeunes hommes ayant tendance à s'impliquer davantage dans la vie familiale au cours des dernières années, et le débat social sur la conciliation les incitant sans doute à le faire davantage. On peut en effet observer dans diverses recherches que les hommes sont de plus en plus sensibles à la question de la conciliation (*Politiques sociales*, 2003 ; Tremblay, 2003) ; de ce fait, ils invoquent plus facilement ce motif que ce n'était le cas par le passé.

6. L'horaire variable est défini ici comme la possibilité de faire varier ses heures d'arrivée et de départ, pourvu que l'on réalise un nombre donné d'heures de travail hebdomadaire, avec une plage fixe au centre de la journée.

TABLEAU 4

Aménagements du temps et du lieu de travail, 1999 et 2002

Variables 1999		**Aucun enfant (0)**	**Avec enfant (1)**
Semaine comprimée	H	10,61	16,03
	F	**5,88**	**6,33**
Horaire variable	H	45,16	41,85
	F	**36,42**	**35,55**
Travail à la maison	H	24,06	33,88
	F	**22,77**	**27,01**
Travail à la maison, payé ou non	H	28,80	30,68
	F	**25,14**	**39,09**
Raisons travail-maison:	H	60,99	67,24
Exigences du travail	**F**	**66,18**	**67,45**
Conciliation travail-famille*	H	1,55	2,80
	F	**3,20**	**9,09**
Autre**	H	37,46	29,96
	F	**30,61**	**23,46**
Semaine de travail réduite	H	12,96	6, 74
	F	**13,10**	**19,61**
Variables 2002			
Semaine comprimée	H	7,81	8,06
	F	**4,70**	**5,85**
Horaire variable	H	37,50	37,75
	F	**38,91**	**36,88**
Travail à la maison	H	22,07	31,33
	F	**21,38**	**27,90**
Travail à la maison, payé ou non	H	40,63	27,60
	F	**29,82**	**41,68**
Raisons travail-maison:	H	64,48	60,75
Exigences du travail	**F**	**62,23**	**67,91**
Conciliation travail-famille*	H	0,81	10,95
	F	**0,63**	**8,16**
Autre**	H	34,71	28,30
	F	**37,14**	**23,93**
Semaine de travail réduite	H	6,95	2,86
	F	**9,34**	**11,42**

* Obligations familiales regroupait les soins des enfants ou d'autres membres de la famille, ainsi que d'autres obligations personnelles ou familiales.

** Les autres raisons regroupent le fait de rechercher de meilleures conditions de travail, de gagner du temps et d'économiser de l'argent.

Il est intéressant de noter par ailleurs que le motif de la conciliation a reculé chez les femmes entre 1999 et 2002, tant chez les femmes avec enfant(s) que chez les femmes sans enfant. Comme les travaux sur le télétravail indiquent que les hommes font surtout du travail à domicile occasionnel pour réaliser le travail qu'ils n'arrivent pas à faire au bureau (Taskin et Vendramin, 2004 ; Tremblay *et al.*, 2006), il se peut que les hommes travaillent à domicile pour être présents à la maison, même s'ils ne sont pas entièrement disponibles pour la famille à ce moment.

Les obligations familiales ne ressortent donc pas comme une raison dominante pour le travail à domicile, mais la présence d'enfants a une incidence nette. Ici, c'est vraiment la présence d'enfants qui distingue les groupes, davantage que le fait d'être un homme ou une femme. Les femmes sans enfant s'apparentent davantage aux hommes sans enfant dans leurs motifs de travail à domicile. Il convient de noter, par ailleurs, qu'outre les exigences du travail qui recueillent les deux tiers des réponses, les « autres » raisons sont évoquées par environ le tiers des employés qui font du travail à domicile. D'autres recherches sur le télétravail indiquent que l'économie de temps et d'argent est le motif dominant (Taskin et Vendramin, 2004), et ce motif est invoqué par un pourcentage non négligeable de répondants, qu'ils aient des enfants ou non. Ce motif est un peu moins important chez les femmes avec enfants, qui ont par ailleurs davantage présenté le motif des obligations familiales.

Autres mesures favorables à la conciliation

Alors que l'aide à la garde et les services de garde chez l'employeur sont le premier souhait des parents canadiens[7] ayant des enfants de moins de 3 ans (Lero *et al.*, 1993), on constate qu'à peine plus du quart des travailleurs canadiens déclarent que leurs employeurs offrent un service à cet égard en 2002. Il faut souligner que la question de l'EMTE à cet égard est très générale puisqu'elle demande si l'employeur offre « de l'aide pour le gardiennage d'enfants soit par un centre sur place, ou par le biais de fournisseurs ou par des arrangements informels ». Le dernier élément est, on en conviendra, fort général et peu engageant pour l'employeur ; cependant, on voit mal quel type d'arrangement informel pourrait convenir aux parents sur une base régulière, car il faut bien faire garder ses enfants tous les jours que l'on travaille à l'extérieur… De ce fait,

7. Bien que l'on n'ait pas de données comparables et représentatives concernant uniquement le Québec, les enquêtes menées au Québec indiquent que les parents de jeunes enfants ne recherchent pas nécessairement un service de garde en entreprise, puisque le système des Centres de la petite enfance est bien développé au Québec et que les garderies de voisinage sont assez nombreuses, tout en étant soutenues par l'État (services de garde à contribution réduite, soit à 7 $ par jour, en 2005). Aussi, la présence ou l'absence de service de garde ne ressort pas comme variable déterminante des difficultés de conciliation ou comme facteur facilitateur dans les recherches menées sur le sujet au Québec. Source : Tremblay, 2008a.

ces pourcentages renvoient sans doute à un centre sur place ou à un fournisseur externe et les arrangements informels en matière de garde doivent être assez peu fréquents, ou alors simplement occasionnels.

Le tableau 5 indique qu'il y a progression du pourcentage d'entreprises offrant ce type d'aide puisqu'en 1999, c'était une personne sur cinq qui déclarait que son employeur offrait ce genre de service. Par contre, on remarque que paradoxalement, il y a davantage de gens sans enfant, hommes et femmes, qui disent que leur employeur offre des services de garde aux enfants.

TABLEAU 5

Offre de services de garde ou de soins et recours aux services, 1999 et 2002

Variables 1999		**Aucun enfant (0)**	**Avec enfant (1)**
Services de garde	H	15,98	19,78
	F	**19,50**	**22,13**
Soins aux aînés	H	12,24	8,74
	F	**13,32**	**11,31**
Recours aide services de garde	H	3,96	7,59
	F	**1,51**	**8,99**
Recours aide employeur soins aux aînés	H	2,04	23,33
	F	**5,71**	**6,33**
Variables 2002			
Services de garde	H	30,61	22,77
	F	**35,44**	**23,58**
Soins aux aînés	H	14,99	10,85
	F	**15,52**	**10,26**
Recours aide services de garde	H	4,76	7,95
	F	**4,53**	**14,69**
Recours aide employeur soins aux aînés	H	1,51	2,32
	F	**4,06**	**10,28**

On se préoccupe de plus en plus de ce que certains ont appelé la génération « sandwich », en référence à un article de Statistique Canada, indiquant que de plus en plus de parents canadiens étaient simultanément concernés par les difficultés de garde de jeunes enfants et par les soins à leurs parents âgés. L'EMTE a interrogé les travailleurs sur l'offre par leur employeur de « services d'aide pour les soins aux aînés » (c'est la formulation de la question, qui n'est pas très précise, mais donne tout de même une première indication).

On note que pour ce qui est des soins aux aînés, alors que ce problème est de plus en plus important selon certaines études, compte tenu du vieillissement de la population (Tremblay, 2007), le pourcentage de salariés bénéficiant de tels services a peu progressé. Ici encore, ce sont surtout les gens sans enfant qui semblent bénéficier davantage de la présence de telles mesures dans leur organisation. Pour ce qui est du recours aux services, on note un recours plus important des femmes avec enfants aux services de garde. Ce sont aussi les femmes avec enfants qui ont davantage recours à l'aide de l'employeur pour les soins aux aînés. Les femmes ont globalement davantage recours aux services de soins aux aînés.

La prise en charge de la garde des enfants

Nous souhaitons ajouter ici quelques éléments sur la prise en charge de la garde des enfants, puisque sur ce plan, le Québec se distingue nettement du Canada, en raison de l'importance du réseau des centres de la petite enfance (Tremblay, 2008e ; voir aussi l'article de Robitaille dans cet ouvrage).

Au Québec, les enfants entrent à l'école maternelle à 5 ans ; le problème du mode de garde de la petite enfance se pose donc généralement de 0 à 5 ans, mais à partir de 6 mois, les enfants peuvent être accueillis dans les centres à la petite enfance (CPE). Beaucoup le sont à partir de 12 mois, le congé parental étant d'environ 12 mois et pouvant être partagé entre père et mère (Tremblay, 2008). De plus, les politiques du Québec visent à inciter les hommes à s'impliquer dans la vie familiale avec un congé parental de 3 à 5 semaines réservé au père. En 2006, ils étaient 40 % à participer, et en 2007, 60 %, alors que le congé parental canadien, qui ne réserve pas de temps aux pères, n'est utilisé que par 15 % des pères.

Le modèle québécois semble donc sensiblement plus performant que plusieurs autres sur le plan de la garde des jeunes enfants. Nous pouvons comparer le mode de prise en charge des jeunes enfants avec le modèle français. On observe alors que le taux d'activité des femmes dont le plus jeune enfant a moins de trois ans est plus élevé au Québec qu'en France : 73,3 % au Québec contre seulement 60,2 % en France (Cette *et al.*, dans cet ouvrage), sans doute en bonne partie en raison de l'accueil des enfants de 1 à 3 ans dans les CPE. La comparaison avec les autres provinces canadiennes fait aussi ressortir le rôle apparemment déterminant des CPE dans l'augmentation de l'activité féminine ; le taux d'activité des femmes de 24 à 44 ans atteint 84 % au Québec en 2007 contre 82,6 % dans le reste du Canada, et 82,3 % chez les Françaises de 25 à 49 ans (INSEE, 2008). Cet écart peut refléter l'incidence des dispositifs particuliers à la France (APE et PAJE) ; ces allocations sont versées aux parents d'au moins deux enfants dont l'un a moins de trois ans, à condition de cesser son activité. Au-delà, ce résultat peut indiquer que les enfants en âge préscolaire sont davantage pris en charge par la collectivité ou d'une manière générale par des structures d'accueil et de garde au Québec qu'en France (Tremblay, 2008e).

TABLEAU 6
Modes de garde des enfants d'âge préscolaire, en %
(0-3 ans en France et 0-5 ans au Québec)

	France	Québec
Parents seuls	65 % (51 % par la mère seule)	33 %
Mode de garde collectif ou autre	35 %	67 %

Sources : INSEE (2008) et Tremblay (2008e).

CONCLUSION

Comme nous l'avons indiqué en introduction, le thème de l'articulation emploi-famille a pris de plus en plus de place dans la société et les entreprises, mais on s'est peu préoccupé de savoir si l'offre de mesures correspondait aux personnes qui en ont besoin, à savoir les parents avec enfants. Comme nous l'indiquions, la dimension genre ou sexe est plus souvent mise de l'avant en lien avec l'offre et l'utilisation de mesures de conciliation emploi-famille et peu de travaux s'intéressent même à l'offre de mesures à l'intention des hommes, et en particulier des hommes avec enfants, alors que ceux-ci manifestent de plus en plus leur désir d'assumer leur rôle de père, demandant souvent même des aménagements dès l'entrevue de sélection pour un poste (Tremblay, 2004b, 2004c).

Ainsi, du point de vue de la gestion des ressources humaines et des entreprises, il importe de se poser la question de savoir si les mesures sont accessibles principalement aux femmes, y compris celles sans enfant, dont le comportement s'apparente davantage à celui des hommes sur le marché du travail, ou si la présence d'enfants incite les entreprises à offrir des mesures de conciliation aux salariés qui ont des enfants et en ont donc besoin.

Or nous avons pu constater que les mesures de conciliation emploi-famille et les aménagements de temps de travail appropriés ne sont pas nécessairement très accessibles aux travailleurs avec enfants. Si les femmes avec enfants sont davantage bénéficiaires de certains services pertinents, il est intéressant de constater que les comportements des hommes et des femmes sont souvent différenciés en présence d'enfants. En effet, nous avons noté que les hommes ont moins recours à la semaine réduite de travail lorsqu'ils ont des enfants, alors que c'est le contraire chez les femmes.

Les données de l'EMTE que nous avons traitées simultanément selon le sexe et la présence d'enfants ont permis de montrer que la présence d'enfants joue un rôle déterminant sous certains angles et que le comportement des femmes sans enfant se distingue de celui des femmes avec enfant.

Nous pouvons dire que le débat social sur la conciliation emploi-famille ne s'est apparemment pas traduit par une amélioration notable des mesures de conciliation et mesures d'aménagement du temps de travail dans les milieux de travail. Dans certains cas, il y a même eu des reculs, notamment en ce qui concerne la moindre fréquence de certains horaires favorables à la famille, rendant la conciliation plus difficile. Il est clair que les demandes des parents canadiens et québécois continuent de s'orienter vers des demandes d'aménagement du temps de travail plus favorables à la famille (Fusulier *et al.*, 2008; Tremblay et Larivière, 2008).

En ce qui a trait aux heures de travail, les mouvements entre les années étudiées ne connaissent pas de sens unique. On note, toutefois, que les femmes travaillent moins d'heures que les hommes, qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à souhaiter réduire leurs heures de travail et que c'est plus souvent pour des raisons familiales.

Par ailleurs, une bonne partie des travailleuses et travailleurs canadiens déclare travailler un certain nombre d'heures à domicile, ce qui peut favoriser la conciliation, mais peut aussi être source d'empiètement sur la vie privée. Il semble toutefois que ce soit les femmes et les hommes avec enfants qui travaillent davantage à domicile pour des raisons de conciliation (les soins aux aînés n'étant apparemment pas un motif important pour cela, quoiqu'un petit pourcentage d'hommes et de femmes sans enfant déclarent travailler à domicile pour des motifs familiaux, donc liés aux parents ou à d'autres membres de la famille).

Les données de l'EMTE montrent cependant que les gens ne travaillent pas à la maison principalement pour pouvoir mieux concilier leurs obligations familiales et parentales, mais plutôt parce que le travail l'exige. En somme, on assiste ici à un débordement du travail sur la vie personnelle au lieu d'une pratique qui offre à l'individu plus de flexibilité dans l'organisation de son temps de vie.

Par ailleurs, si l'aide à la garde et les services de garde chez l'employeur sont le premier souhait des parents canadiens ayant des enfants de moins de 3 ans, on observe qu'à peine le quart des travailleurs canadiens déclarent que leurs employeurs offrent un service à cet égard en 2002 et que les personnes sans enfant se trouvent plus souvent dans un milieu offrant ce type de service que les personnes avec enfants, hommes ou femmes, ce qui est quelque peu paradoxal, mais signifie sans doute que les entreprises de certains secteurs offrent davantage de mesures que d'autres, et possiblement surtout à l'intention de certaines catégories professionnelles, et que les parents ne se trouvent pas nécessairement dans ces secteurs ou professions. De fait, contrairement au Québec, avec son réseau de Centres de la petite enfance, le Canada présente des défis importants sur le plan de l'accès aux services de garde, ou alors offre des services coûteux. Aussi, on a pu observer que l'offre de services de soins aux

aînés ne touche qu'un peu plus d'un dixième de travailleuses et de travailleurs canadiens, encore là davantage les salariés sans enfant, sans doute en raison du type d'entreprises où ils travaillent.

Grâce à notre analyse des données de l'EMTE, nous avons pu constater que les mesures de conciliation ne sont pas nécessairement très accessibles aux parents et que les comportements des hommes et des femmes sont parfois, mais pas toujours, différenciés en présence d'enfants. Ainsi, les hommes avec enfants ont moins recours à la semaine réduite de travail, alors que c'est le contraire chez les femmes. Est-ce que les entreprises permettent aux hommes de travailler à temps réduit ? Il est possible que ce soit difficile dans plusieurs secteurs masculins, comme d'autres de nos recherches tendent à l'indiquer (Tremblay, 2003). Les données montrent par contre que le comportement des femmes sans enfant se distingue de celui des femmes avec enfant(s), de sorte que la dimension genre ne serait pas toujours déterminante.

Enfin, les résultats les plus intéressants de cette analyse statistique résident dans la mise en évidence du fait que la présence d'enfants incite les hommes comme les femmes à souhaiter ne pas augmenter leurs heures de travail et même à souhaiter une réduction du temps de travail. Comme le débat sur la réduction du temps de travail n'est pas de la même envergure en Amérique du Nord et au Canada par rapport à la France, et que Ressources humaines Canada avait déjà indiqué que peu de Canadiens étaient intéressés par la RTT, ce résultat est intéressant parce qu'il montre que les parents travailleurs sont au contraire intéressés par la RTT. La présence d'enfants joue un rôle déterminant dans les aspirations en matière de temps de travail. Cependant, le fait que les hommes aient à ce jour moins recours à la RTT signifie soit que les hommes hésitent à aller de l'avant concrètement avec de telles aspirations de RTT, soit que les milieux de travail ne sont pas prêts à l'accepter dans le cas des hommes qui le demanderaient individuellement, pour des motifs familiaux, hypothèse que nous retenons, sur la base d'une recherche précédente menée auprès des pères (Tremblay, 2003). La centralité du travail demeure peut-être plus importante pour les hommes et ceux-ci hésitent apparemment à se démarquer des autres hommes (de Terssac et Flautre, 2005)

Ainsi, si le débat sur l'articulation emploi-famille a été important au Québec et au Canada au cours des dernières décennies, ce n'est clairement pas encore devenu une préoccupation majeure des employeurs. Or l'articulation emploi-famille est une préoccupation importante, qui ne disparaîtra pas, puisque les femmes sont de plus en plus actives sur le marché du travail. Par ailleurs, de plus en plus d'hommes souhaitent participer activement à la vie familiale, bien que les données indiquent qu'en présence d'enfants, ils ont plutôt eu tendance à augmenter leurs heures de travail, tout en affirmant qu'ils souhaiteraient les réduire ou tout au moins ne pas les augmenter dans ce contexte. En effet, la présence d'enfants se traduit par une réduction du pourcentage d'hommes comme de femmes qui souhaitent augmenter leurs heures de travail, alors que le pourcentage est légèrement plus élevé chez les personnes avec enfants qui

souhaitent réduire leurs heures, comparativement aux personnes sans enfant. Il faudrait certes poursuivre l'analyse sur ce thème, d'autant plus que les responsables de gestion des ressources humaines des organisations québécoises s'intéressent de plus en plus au thème de la conciliation emploi-famille, considérant que cela a une incidence importante sur la loyauté et la motivation des salariés (Tremblay, 2008, 2005).

Il faut ajouter qu'en contexte nord-américain, le débat sur la RTT est nettement moins important que ce ne fut le cas en France, de sorte que l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) apparaît plus difficile à demander dans un contexte où elle paraît relever du libre arbitre individuel. En France, la contrainte sociale des 35 heures a certes eu des incidences sur ce plan, mais elle n'a de toute évidence pas réduit la très forte division sexuelle du travail entre hommes et femmes et les comportements différenciés des uns et des autres à l'égard des mesures récentes (de Terssac et Flautre, 2005).

De ce point de vue, il semble que les hommes canadiens manifestent des aspirations plus innovatrices lorsqu'ils ont des enfants, mais bien qu'ils participent davantage à l'éducation des enfants (Pronovost, 2005), ils hésitent encore à affirmer davantage leurs aspirations en demandant des mesures d'ARTT, dans un contexte où la centralité du travail demeure importante, surtout dans les milieux masculins. L'allongement du congé parental canadien à un an, ainsi que la mise en œuvre d'un nouveau régime québécois de congé parental, qui réserve entre trois et cinq semaines au père (selon le taux de remplacement de revenu choisi) pourrait avoir une incidence sur la réalisation des aspirations des pères québécois et canadiens dans les prochaines années, du moins si l'on se fie à l'incidence qu'ont eue des mesures semblables dans les pays scandinaves (Tremblay, 2008). Le rapport au travail des pères québécois est déjà en transformation puisqu'environ un cinquième d'entre eux (contre un dixième au Canada) participaient déjà au congé parental avant l'introduction du nouveau régime québécois de congé parental ; ils sont aujourd'hui 56 % à y participer, contre environ 15 % pour les pères canadiens. Cela a toutefois déjà des incidences importantes dans les pratiques de gestion des ressources humaines de nombre d'organisations, plusieurs d'entre elles reconnaissant qu'elles doivent déjà s'adapter au désir des pères de prendre du temps avec leur enfant, remettant en quelque sorte en question la centralité du travail dans leur vie. Les mesures offertes par les organisations sont donc importantes, mais aussi le soutien organisationnel offert par les supérieurs et les collègues, comme l'ont montré d'autres travaux (Fusulier *et al.*, 2008 ; Tremblay et Larivière, 2008). L'entreprise est donc bel et bien un acteur majeur en matière de conciliation par le biais de son offre de mesures de conciliation, tout comme par le soutien organisationnel qu'elle offre à ses employés.

BIBLIOGRAPHIE

BAINES, S. et U. GELDER (2003). « What is family friendly about the workplace in the home ? The Case of self-employed parents and their children », *Technology, Work and Employment,* vol. 18, nº 3, p. 223-234.

CARLSON, D.S., K.M. KAEMAR et L.J. WILLIAMS (2000). « Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 56, p. 249-276.

CETTE, G., D. MÉDA, A. SYLVAIN et D.-G. TREMBLAY (2005). *Incitations et effets des difficultés de conciliation entre les différents temps de la vie : une comparaison des taux d'activité en France et au Canada*, Montréal, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir, <www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir>. Note de recherche.

DE TERSSAC, G. et A. FLAUTRE (2005). « Les régulations de genre et les arrangements temporels sexués », dans D.-G. Tremblay, *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux !*, Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. « Économie politique », p. 35-60.

DESCARRIES, F., C. CORBEIL, C. GILL et C. SÉGUIN (1995). *Travail et vie familiale : Une difficile articulation pour les mères en emploi*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féministes.

DOUCET, A., L. MCKAY et D.-G. TREMBLAY (2008). « Parental leave in Canada and Québec : How to explain the different routes taken ? », dans P. Moss et S. Kamerman (dir.), *The Politics of Parental Leave Policies*, Bristol, Policy Press.

DUXBURY, L.E., C.A. HIGGINS et C. LEE. (1993). « The impact of job type and family type on work-family conflict and perceived stress : A comparative analysis », *Ressources humaines, ASAC'93,* vol. 14, nº 9, p. 21-29.

DUXBURY, L.E., C.A. HIGGINS et C. LEE (1994). « Work-family conflict. A comparison by gender, family type and perceived control », *Journal of Family Issues*, vol. 15, nº 3, p. 449-466.

FAGNANI, J. (2000). *Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes*, Paris, Bayard.

FAGNANI, J. et M.-T. LETABLIER (2001). « Famille et travail : contraintes et arbitrages », *Problèmes politiques et sociaux*, nº 858, juin.

FAMILIES AND WORK INSTITUTE (1997). *1997 National Study of the Changing Workforce,* New York, Families and Work Institute, <www.familiesandwork.org>.

FAMILIES AND WORK INSTITUTE (1998). *1998 Business Work-Life Study*, New York, Families and Work Institute, <www.familiesandwork.org>.

FREDERICK, J.A. et J.E. FAST (2001). « Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée ? », *Tendances sociales canadiennes*, été, p. 9-13.

FUSULIER, B., D.-G. TREMBLAY et M. DI LORETO (2008). « La conciliation emploi-famille dans le secteur du travail social au Québec : une différence de genre ? Quelques éléments de réponse », *Politiques sociales*, vol. 68, nº 1, p. 63-81.

GALINSKY, E., S.S. KIM et J.T. BOND (2001). *Feeling Overworked: When Work Becomes too Much – Executive Summary,* New York, Families and Work Institute, <www.familiesandwork.org>.

GUÉRIN, G., S. ST-ONGE, L. CHEVALIER, K. DENAULT et M. DESCHAMPS (1997). *Le conflit emploi-famille: ses causes et ses conséquences. Résultats d'enquête*, Montréal, Université de Montréal, École de relations industrielles, 23 p.

GUÉRIN, G., S. ST-ONGE, R. TROTTIER, V. HAINES et M. SIMARD (1994). « Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : la situation au Québec », *Gestion*, vol. 19, nº 2, p. 74-82.

INSEE (2008). *Femmes et Hommes – Regards sur la parité*, Paris, INSEE Références.

LERO, D.S., L.M. BROCKMAN, A.R. PENCE, H. GOELMAN et K.L. JOHNSON (1993). *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants: Avantages et flexibilité en milieu de travail: tour d'horizon des expériences vécues par les parents*, Ottawa, Statistique Canada, cat. 89-530F.

NAJEM, E. et R. PAQUET (2005). « Étude comparative des pratiques de gestion des ressources humaines dans les milieux syndiqués et non-syndiqués », *Actes du Congrès de l'Association canadienne des relations industrielles* (en attente de publication).

NELSON, D.L. et J.C. QUICK (1985). « Professional women : Are distress and disease inevitable ? », A*cademy of Management Review*, vol. 19, nº 2, p. 206-218.

PAQUET, R. et E. NAJEM (2005). « L'évolution récente des pratiques de conciliation travail-famille dans les entreprises canadiennes », *Actes du Congrès relations de travail et organisations* (en attente de publication).

POLITIQUES SOCIALES. Numéro spécial sur la conciliation emploi-famille, vol. 63, nos 3-4, automne.

PRONOVOST, G. (2005). « La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps », dans D.-G. Tremblay (dir), *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux,* Québec, Presses de l'Université du Québec.

STATISTIQUE CANADA (2004). *Guide pour l'analyse de l'enquête sur le milieu de travail et les employés*, <www.statcan.ca :8096/bsolc/francais/bsolc ?catno=71-221-G&CHROPG=1>.

TASKIN, L. et P. VENDRAMIN (2004). *Le télétravail; une vague silencieuse,* Louvain, Presses universitaires de Louvain, 114 p.

TREMBLAY, D.-G. (2002). « Articulation emploi-famille et temps de travail ; comment concilier famille et travail dans les secteurs à horaires variables ? », dans D.-G. Tremblay et L.-F. Dagenais, *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G. (2003). « Articulation emploi-famille : comment les pères voient-ils les choses ? », *Politiques sociales*, vol. 63, nos 3-4, automne, p. 70-86.

TREMBLAY, D.-G. (2004). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux.* Québec et Toulouse, Presses de l'Université du Québec et Octares, 340 p.

TREMBLAY, D.-G. (2004a). *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, édition revue, Montréal, Éditions Saint-Martin/Télé-Université, 482 p.

TREMBLAY, D.-G. (2004b). « Articulation emploi-famille et temps de travail : les usages différenciés du temps chez les pères et les mères », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, nº 1, p. 76-93.

TREMBLAY, D.-G. (2004c). « Conciliation emploi-famille et temps de travail ; Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères ? », *Revue canadienne de counselling*, vol. 39, nº 2, p. 168-186.

TREMBLAY D.-G. (dir.) (2005). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux !,* Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. « Économie politique ».

TREMBLAY, D.-G. (dir.) (2007). *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux*, Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. « Économie politique ».

TREMBLAY, D.-G. (dir.) (2008). *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité : les enjeux et défis*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G. (2008a). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux,* nouvelle édition, Québec, Presses de l'Université du Québec, 340 p.

TREMBLAY, D.-G. (2008b). *Vers une articulation des temps sociaux tout au long de la vie ; l'aménagement et la réduction du temps de travail,* Montréal, Éditions Saint-Martin et Descarries Éditeur, 468 p.

TREMBLAY, D.-G. (2008c). *L'éclatement de l'emploi,* Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G. (2008d). *Formes de travail et politiques d'emploi ; les enjeux,* Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G. (2008e). « Les politiques familiales et l'articulation emploi-famille au Québec et au Canada », dans N. Bigras et G. Cantin, *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec. Recherches, réflexions et pratiques*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 13-26.

TREMBLAY, D.-G. (2009). « Quebec's policies for work-family balance : A model for Canada ? », à paraître dans M. Cohen, *Public Policy for Women*, Toronto, University of Toronto Press.

TREMBLAY, D.-G., C. CHEVRIER et M. DI LORETO (2006). « Le télétravail à domicile : meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privée ? », *Interventions économiques,* nº 34, <www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques>.

TREMBLAY, D.-G. et É. GENIN (2009). « Permeability between work and non-work : The case of IT self-employed workers », *Canadian Journal of Communication*, vol. 33, nº 4, p. 1-21.

TREMBLAY, D.-G. et M. LARIVIÈRE (2008). *Le soutien organisationnel à la conciliation emploi-famille dans le secteur du travail infirmier : un soutien à la conciliation emploi-famille ?* Article accepté pour le colloque de l'AGRH, Paris, 15 janvier 2008. Parution dans les Actes, qui seront distribués sur place (CD) et disponible en ligne : <www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir>.

TREMBLAY, D.-G., R. PAQUET et E. NAJEM (2006a). « Telework : A way to balance work and family or an increase in work-family conflict ? », *Canadian Journal of communication.* vol. 31, nº 2, octobre, p. 715-731.

B. Les syndicats

Enjeux et stratégies de l'articulation vie familiale, vie privée et vie professionnelle à la CFDT

Nora Setti

L'articulation entre vie professionnelle, familiale et privée est l'un des domaines d'action de la feuille de route européenne pour parvenir à l'égalité hommes-femmes (2006-2010).

Dès mars 2005, au sein de la Confédération Européenne des Syndicats, le cadre d'actions pour l'égalité hommes-femmes[1] est identifié et adopté.

Pour lutter contre les inégalités hommes/femmes dans le monde du travail, un cadre réglementaire très important a été mis en place en France. La législation européenne a permis l'avancée des lois en France et a largement contribué à l'amélioration de la situation des femmes, résultat de l'adoption des directives inscrites ensuite dans la législation des pays membres de l'Union européenne.

Parallèlement, en ce qui concerne les services de garde d'enfants, les partenaires sociaux européens ont souligné dans une lettre conjointe la nécessité d'intensifier, à tous les niveaux, les efforts visant à atteindre d'ici 2010 les objectifs de Barcelone. Ils concernent la prestation de services de garde d'enfants pour au moins 90 % des enfants ayant entre trois ans et l'âge de scolarisation obligatoire, et au moins 33 % des enfants de moins de trois ans.

Au regard de ce cadrage européen s'inscrivent les enjeux et les axes stratégiques de la CFDT (Confédération française démocratique du travail) en matière d'articulation vie familiale, vie professionnelle et vie privée.

1. Les partenaires sociaux réalisent chaque année un rapport annuel commun. Quatre priorités sont ainsi actées : examiner les rôles assignés à chacun des sexes, promouvoir les femmes dans la prise de décisions, favoriser l'équilibre vie-travail et lutter contre les écarts de salaires entre les sexes.

Afin de les détailler plus longuement, nous présenterons dans un premier temps la CFDT, puis les enjeux de l'organisation syndicale qui se dessinent autour de l'articulation des temps. Dans une troisième partie, nous dresserons le panorama des mesures de conciliation identifiées dans les accords d'égalité professionnelle, nous aborderons ensuite les propositions faites par la CFDT lors de la conférence de novembre 2007 sur l'égalité professionnelle. La cinquième partie traitera du levier « politique familiale » puis nous terminerons notre exposé sur un niveau de revendications à activer, celui de la concertation territoriale.

PRÉSENTATION DE LA CFDT

La Confédération française démocratique du travail est la première organisation syndicale française en nombre d'adhérents. Elle compte aujourd'hui plus de 810 000 adhérents dont 45,3 % de femmes[2].

Le fonctionnement de l'organisation

La CFDT est présente dans tous les secteurs d'activité et plus particulièrement dans le secteur privé aussi bien dans l'industrie que dans les activités de services que du commerce. Elle a obtenu environ 21 % des voix aux élections des représentants du personnel aux Comités d'entreprises.

Ses actions sont fondées sur les valeurs de solidarité et de démocratie dans le cadre d'un syndicalisme indépendant des partis politiques et de toute confession religieuse.

Dans les entreprises privées comme dans la fonction publique, la CFDT œuvre pour la défense des salariés en privilégiant la négociation pour l'acquisition de nouveaux droits.

La structure de base de la CFDT est le syndicat qui regroupe tous les adhérents des sections syndicales d'entreprise d'un secteur professionnel et territorial défini quels que soient leur statut et leur métier. Il existe environ 1 200 syndicats à la CFDT.

Les syndicats se regroupent dans des structures professionnelles au niveau national (15 fédérations) et interprofessionnelles (22 unions régionales interprofessionnelles). Des unions confédérales représentent les cadres et les retraites. Il existe aussi une Union des Fédérations de Fonctionnaires.

2. Ce taux est proche de celui de la population active féminine française, soit en 2006 : 46,5 %.

Chaque structure de la CFDT intervient de façon autonome au niveau qui est le sien tout en déléguant au niveau supérieur la responsabilité de la représenter. Ainsi, les syndicats organisent et suivent les sections syndicales d'entreprise et leur donnent mandat pour négocier à ce niveau. Chaque fédération professionnelle peut négocier des accords de branche professionnelle. Chaque union régionale intervient auprès des acteurs territoriaux de sa région : il n'existe pas de lieux de négociation à ce niveau.

La confédération représente au niveau national l'ensemble des structures de la CFDT auprès des responsables politiques et patronaux. Elle négocie notamment les accords nationaux interprofessionnels tels que l'égalité professionnelle, la formation professionnelle, l'assurance chômage, la santé au travail ou encore les discriminations.

Tous les 4 ans, les syndicats statuent sur l'activité passée de la confédération, définissent en congrès les orientations de la CFDT et élisent le Bureau national qui est l'organe directeur de la confédération. La Commission exécutive, composée de neuf membres et animée par François Chérèque (secrétaire général), est chargée d'appliquer au quotidien les décisions du Bureau national.

Au niveau international et européen, la CFDT participe aux structures syndicales telles que la Confédération européenne des syndicats (CES) ou la Confédération syndicale internationale (CSI).

Les grandes orientations de la CFDT reposent sur un syndicalisme réformiste : avoir une approche transversale du travail et de la société et donner la priorité à l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Depuis nombre d'années en France, l'emploi est la première préoccupation des salariés, notamment face aux difficultés croissantes pour trouver ou retrouver un emploi et une situation pérenne. Pour sortir de cette situation, il y a nécessité pour la CFDT de sécuriser les parcours professionnels[3] de chaque salarié :

- Sécuriser les parcours professionnels en investissant dans la qualification des salariés. Chaque salarié sera amené à changer probablement à plusieurs reprises d'emploi : assurer aux salariés un parcours qualifiant dans l'entreprise et favoriser l'acquisition de compétences transférables.
- Offrir aux salariés un service correspondant à leurs besoins. Dans un monde du travail complexe et en constante mutation : parvenir à ce que chaque salarié soit acteur de son projet professionnel en lui permettant de maîtriser son parcours professionnel.

3. En amont, la première étape de l'action de la CFDT débute avec la signature de l'accord national interprofessionnel du 11/01/2008 sur la modernisation du marché du travail, traduit ensuite dans la loi du 25/06/2008.

- Améliorer les garanties dans les périodes de chômage. La qualité de l'indemnisation et l'accompagnement personnalisé doivent permettre aux salariés touchés par la perte de leur emploi de retrouver dans les meilleures conditions et le plus rapidement possible un emploi.

Cette présentation synthétique[4] de la CFDT permet de mieux comprendre ce que sont ses revendications et les enjeux portés par l'organisation en termes d'articulation vie familiale, vie professionnelle et vie privée.

LES ENJEUX AUTOUR DE L'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE, VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Selon la CFDT, mieux articuler les différents temps et faciliter l'exercice de la parentalité et de la vie hors-travail pour tous les salariés concourent à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

La loi a eu un effet d'impulsion significatif dans les entreprises, en particulier sur la question de l'égalité salariale et la prise en compte de la parentalité. Sur le premier point, on note un approfondissement des approches (analyses statistiques, méthodes de mesure des écarts, approches correctrices ciblées, etc.). Sur le second point, la neutralisation des périodes de congés de maternité, parentaux ou d'adoption, est une mesure intégrée dans les accords signés récemment.

Nos enjeux globaux : parvenir à l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes

En dépit d'un arsenal législatif conséquent et complet, les inégalités hommes/femmes marquent toujours l'actualité du marché du travail en France. En effet, le bilan de ces lois reste mitigé : nombre d'aspects et d'obligations ne sont ni appliqués, ni respectés.

La loi du 13 juillet 1983 a inscrit le principe de l'égalité professionnelle hommes/femmes ; la loi du 9 mars 2001 réactive ce principe et oblige les entreprises à intégrer cette dimension dans la négociation annuelle. Ajoutons également la signature par toutes les organisations syndicales de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 11 mars 2004, accord-cadre qui a été un levier pour les équipes qui souhaitaient signer des accords d'entreprise.

Cette dimension Égalité professionnelle dans l'entreprise est renforcée par la loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006 (voir encadré n° 1).

4. Pour une information plus complète, voir le site de la CFDT : <www.cfdt.fr/>.

Ces dispositifs législatifs font état du fait que la France adhère au « modèle de l'égalité négociée » (Laufer, 2003), qui est le programme retenu au niveau européen et international du *gender mainstreaming* ou « approche intégrée de l'égalité » (Silvera, 2003).

Encadré n° 1

La loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale.

Le **23 mars 2006**, a été promulguée une nouvelle loi visant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes d'ici 2010. Il est à noter que la disposition qui y figurait initialement, visant à introduire des quotas de femmes dans les conseils d'administration des entreprises ainsi que dans les listes électorales des élections professionnelles, a été retirée pour non-conformité à la Constitution[a].

Cette dernière loi institue une obligation de négocier au plan de l'entreprise sur la suppression des écarts salariaux, sur la base des éléments figurant dans un rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

La loi sur l'égalité salariale crée aussi une garantie d'évolution salariale au retour des congés de maternité ou d'adoption, en prévoyant l'application des augmentations générales réalisées pendant ces périodes d'absence ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

a Depuis la loi n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e^ République, l'article 1^er^ de la Constitution est complété ainsi : « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Plus récemment, le 26 novembre 2007, la conférence consacrée à l'égalité professionnelle et salariale a convenu d'agir sur trois leviers en proposant l'ouverture de négociations, à savoir la mixité dans certaines filières professionnelles, la lutte contre le travail à temps partiel subi et l'articulation entre la vie familiale et professionnelle.

Aussi il y a un renforcement du cadre législatif, contractuel et institutionnel, notamment avec la création de la Halde[5].

Ici se situe l'enjeu pour la CFDT : faire vivre cette batterie d'outils en incitant à l'ouverture de négociations et à la signature d'accords dans les entreprises.

5. La CFDT est membre du comité consultatif de la Halde (Haute Autorité pour la lutte contre les discriminations et l'égalité), créée en 1994, qui assure l'importance fondamentale d'une implication dans l'égalité de traitement, essentiellement dans le milieu du travail.

De façon globale, la CFDT met l'accent sur la nécessité d'une réelle implication des pouvoirs publics dans des actions fondamentales et structurelles qui dépassent le périmètre de l'entreprise et qui, pourtant, conditionnent ce que sera la situation professionnelle des femmes dans l'entreprise (actions sur les filières de formation, sur les structures de garde des jeunes enfants, sur les congés parentaux, etc.).

Cependant, le bilan des politiques publiques en matière d'articulation des temps, et notamment l'aide au développement des modes de garde des jeunes enfants est très mitigé.

Les enjeux particuliers liés à l'articulation des temps professionnels, familiaux et privés

Un objectif de plus en plus affiché par les politiques familiales, ces dernières années en France, est de faciliter l'articulation entre vie familiale, privée et professionnelle. Ce constat est directement lié au fait que les femmes ont investi de façon massive et continue le marché du travail.

Rappelons que lors des quarante dernières années, la croissance de la population active française est due presque exclusivement à l'arrivée des femmes sur le marché du travail.

Le salariat, son renouvellement passe par les femmes. Il s'accroît plus vite pour les femmes : entre 1975 et 2006, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans est passé de 59,9 % à 82,3 % ; celui des hommes se situe entre 97,3 % et 94,8 % (INSEE, 2008).

Le taux d'activité des femmes de 25 à 54 ans est d'environ 80 %. Il progresse mais si l'on observe le taux d'emploi des femmes en équivalent temps plein, on observe que ce taux stagne, car le renouvellement du salariat féminin est réalisé à partir d'emplois à temps partiel.

Majoritairement, les femmes, aujourd'hui, ne s'arrêtent pas de travailler lorsqu'elles ont des enfants. C'est entre 25 et 49 ans, alors qu'elles assument les charges familiales les plus lourdes, que le taux d'activité des femmes a le plus augmenté : 82,3 % de ces femmes sont actives, et leur taux d'activité a progressé de 20,7 points depuis 1976.

Si les pouvoirs publics doivent se préoccuper de cette question, deux objectifs sont à aborder en termes de politiques publiques, à savoir :

- Maintenir des taux élevés d'activité parmi les ménages ayant des enfants en ne rentrant pas en conflit avec le taux de fécondité et la qualité de l'accompagnement des jeunes enfants.
- Faciliter l'arbitrage entre travailler ou élever des enfants sans pénaliser les carrières féminines.

Or ce qui parait évident à souligner, selon la CFDT, c'est le manque de cohérence de la politique familiale française.

D'un côté, sont mises en place des mesures pour favoriser le retrait du marché du travail des mères : le congé parental ou allocation parentale d'éducation (APE[6]). Elles encouragent plutôt les femmes à prendre la charge de la présence des enfants, et donc à s'éloigner durablement du marché du travail.

De l'autre, et en sens inverse, cette politique familiale doit compenser très largement au moment des retraites, par des mesures coûteuses, les inégalités entre hommes et femmes générées par les politiques d'incitation au retrait des mères du marché du travail.

Dans les entreprises, lors de la signature d'accords sur l'égalité professionnelle, des dispositions, encore peu nombreuses, sont prises au moment des négociations pour aider à articuler les différents temps de la vie des salariés.

PANORAMA DES MESURES SUR L'ARTICULATION VIE FAMILIALE, VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DANS LES ACCORDS D'ENTREPRISES

Le thème de l'articulation des temps familiaux et professionnels est déjà présent dans un certain nombre d'accords négociés sur l'égalité professionnelle, depuis 2001.

Deux types de mesures ont été développées : celles portant sur la maternité proprement dites, et celles qui concernent la « parentalité ».

Les mesures portant sur la maternité

La maternité fait l'objet d'une attention particulière dans les accords négociés par les partenaires sociaux. On peut distinguer deux catégories de mesures :

6. Créée en 1985 et destinée à l'un ou l'autre des parents de trois enfants, dont l'un a moins de trois ans, l'Aide parentale d'éducation (APE) a été étendue en juillet 1994 aux familles de deux enfants. Elle consiste au versement d'une allocation aux personnes qui souhaitent se consacrer à l'éducation de leurs enfants. La prestation, d'un montant maximum de 536 euros (en 2008), compense en partie la perte de revenu liée à la cessation d'activité.

Le bénéficiaire est par ailleurs assuré de retrouver son poste à l'issue des trois ans d'arrêt. Depuis le 1er janvier 2004, l'APE a été rebaptisée « Complément de libre choix d'activité » dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). Elle peut désormais être octroyée dans le cas d'une activité à temps partiel et dès le premier enfant.

- Celles qui concernent la *protection et les conditions de travail des femmes enceintes*. Pour exemple : les aménagements d'horaires, le changement de poste possible sans diminution de la rémunération ou encore la recherche de solutions appropriées en cas de déplacements longs, etc.
- Celles qui concernent la *neutralisation du congé de maternité ou du congé parental*. En premier lieu, il s'agit d'accompagner par des entretiens et des formations les personnes en congé (au départ et au retour). Un second temps porte sur la neutralisation[7] de la maternité en termes de rémunération et de carrière (négociation d'enveloppes financières particulières).

Les mesures portant sur la parentalité

On peut distinguer quatre types de mesures :

- Celles qui portent sur une *meilleure prise en compte de la parentalité*. Certains accords mentionnent la volonté de faciliter une implication familiale des deux parents et des pères notamment.
- Pour exemple : les congés supplémentaires pour les parents d'enfants malades, les primes de naissance et d'adoption, etc.
- Pour la CFDT, c'est une première étape de sensibilisation nécessaire auprès des salariés. De plus, les conventions collectives françaises sont plus favorables que la législation.

Celles qui portent sur l'*organisation des temps de travail* : l'aménagement d'horaires et de charges de travail pour les parents, la prise en compte des contraintes familiales dans l'élaboration des plannings, l'évitement systématique des réunions tardives, l'adoption de modalités d'organisation des formations pour les rendre plus conciliables avec les contraintes de la vie familiale, etc.

De façon générale, la CFDT est favorable aux mesures **collectives** d'organisation du travail négociées avec les entreprises qui favorisent les horaires choisis par les salariés.

7. La loi de 2006 prévoir l'instauration d'un mécanisme de compensation de l'effet de la maternité sur les rémunérations. Elle prévoit que les salariées en congé de maternité ou en congé d'adoption bénéficient en sus des augmentations générales, de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant leur période d'absence, par les salariés relevant de leur catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne de l'ensemble des augmentations individuelles de salaires.

À l'inverse, avec l'adoption récente de la loi du 20 août 2008[8], les inquiétudes portent sur un recul sans précédent en matière de temps de travail selon la CFDT. La vigilance sera de rigueur pour les équipes afin de porter des garde-fous au développement du gré à gré entre l'employeur et le salarié.

- Celles qui portent sur la *prise en charge du congé de paternité* : maintien de la rémunération pour les pères partant en congé de paternité (au-delà des conditions légales). Et dans ce cadre, on voit apparaître des mesures de sensibilisation auprès des salariés pour combattre les stéréotypes.
- Celles qui portent sur le *développement des services* : la conciliation peut enfin être abordée dans les accords sous l'angle des modes d'accueil et de l'accès à différents services proposés par l'entreprise (crèche inter-entreprises dont un certain nombre de places sont réservées au personnel de l'entreprise/ mise en place de « boutiques services »). À noter et c'est à déplorer, que les crèches d'entreprise restent encore très largement marginales en France en dépit des aides proposées par l'État.

Au niveau local, l'obligation de négocier l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales, prévue par la loi du 23 mars 2006, pourrait aboutir à une meilleure articulation des temps.

Cette obligation est suffisamment souple pour se concentrer sur les mesures qui conviennent le mieux à l'entreprise et aux travailleurs : articulation du temps de travail avec les horaires d'arrivée et départ de l'enfant sur le lieu d'accueil, possibilité de prendre des jours de congé pour garder un enfant malade qui ne serait pas accueilli en crèche, etc.

Plus récemment, la tenue de la conférence sur l'égalité professionnelle a permis à la CFDT d'avancer également un certain nombre de propositions sur la politique familiale française.

LA CONFÉRENCE TRIPARTITE DU 26 NOVEMBRE 2007 SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Lors de cette conférence qui a réuni l'État et l'ensemble des partenaires sociaux, des demandes ont été formulées par la CFDT.

Pour parvenir à l'égalité professionnelle et salariale, l'un des facteurs structurels est le manque d'articulation possible entre vie familiale, vie professionnelle et vie privée, résultat des insuffisances de la politique familiale.

8. La loi n° 2008-789 du 20 août portant rénovation de la démocratie sociale comporte une seconde partie consacrée à une réforme du temps de travail, disposition combattue par la CFDT. Les nouvelles règles touchent quatre grands domaines : les heures supplémentaires, les forfaits, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et le compte épargne-temps.

Ainsi au plan de la politique familiale, la CFDT a proposé que l'État et les partenaires sociaux établissent un bilan au niveau national et territorial de l'efficacité et de la cohérence des dispositifs existants et des financements mis en place (congés parentaux, modes de garde collectifs…) afin de déterminer de quelle manière ils impactent positivement ou non l'articulation des temps.

Par exemple, les congés parentaux longs actuellement en vigueur défavorisent à terme l'activité des femmes. Un congé parental d'une durée plus courte : un an par exemple, pour ne pas pénaliser l'activité de ceux et celles qui le prennent. Ce congé pourrait être mieux rémunéré, notamment calculé à partir du pourcentage du salaire antérieur à la place d'une somme forfaitaire, pour ne pas attirer les seuls individus non qualifiés.

Par ailleurs, les pères ne prennent les congés que lorsque ceux-ci leur sont explicitement attribués. La CFDT est favorable à un fractionnement du congé parental entre le père et la mère, de manière à ce que le congé soit non transférable de l'un à l'autre (pour inciter les hommes à prendre leur part). Les expériences de la Finlande, de la Suède ou encore de la Norvège ont montré les limites du libre-choix laissé aux couples en termes de participation des hommes à la prise en charge des enfants.

Si l'une des propositions citées devait être prioritaire, il s'agirait d'agir sur la rémunération du congé parental, à la fois en ce qui concerne les femmes (protection du revenu et réduction de l'écart salarial) et les hommes (promotion de l'acceptation par ces derniers des avantages auxquels ils ont droit).

L'emploi féminin est également pénalisé par la pénurie de structures de garde de jeunes enfants : les fonds destinés à la création de places en crèche sont largement insuffisants et raccourcir le congé parental impliquerait des besoins de places encore plus importants. Aussi la part des fonds de la politique familiale consacrée à la garde des enfants doit être revalorisée afin d'en finir avec la pénurie des structures d'accueil et d'accorder enfin à ce sujet les moyens qui conviennent.

À propos de l'emploi féminin, la CFDT constate que le levier des politiques publiques n'a pas été suffisamment activé face à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail.

POUR ARTICULER LES DIFFÉRENTES SPHÈRES : AGIR SUR LA POLITIQUE FAMILIALE

Rappelons que dans le système éducatif français, la scolarité est obligatoire à partir de 6 ans. L'inscription à l'école maternelle, destinée aux enfants de 2 à 5 ans, est donc facultative et sa fréquentation optionnelle.

Néanmoins les écoles maternelles accueillent environ 35 % des enfants de 2 ans, 95 % des enfants de 3 ans et la quasi-totalité des enfants de 4 et 5 ans.

Cette forte fréquentation des écoles maternelles interroge la problématique de l'articulation des temps familiaux et professionnels des salariés avant l'entrée des enfants en école maternelle, c'est-à-dire avant 3 ans.

Développer les structures d'accueil de la petite enfance

Dans un contexte marqué par l'accroissement de l'activité des femmes françaises et une pénurie de l'offre de garde, la CFDT est vigilante sur les modalités d'accès à l'articulation des sphères professionnelles, familiales et privées pour l'ensemble des salariés.

Parallèlement, cet accroissement de l'activité des femmes n'a pas entravé le dynamisme de la natalité en France.

Or la CFDT constate pour autant des difficultés pour la garde de la petite enfance (40 % des salariés du privé) et plus largement jusqu'à l'âge de 11 ans (la moitié des parents interrogés).

La CNAF[9] estimait qu'en 2005, les besoins potentiels en solutions de garde étaient de l'ordre de 60 % des enfants de moins de trois ans, et que le taux de couverture théorique en capacité d'accueil est de 42 % pour les enfants de moins de trois ans.

On peut ainsi en déduire un besoin non couvert à hauteur de 430 000 places d'accueil, soit 18 % de la classe d'âge 0-3 ans : toutes choses égales par ailleurs, cet ordre de grandeur reste valable pour les dix années qui viennent (Tabarot, 2008, p. 28 et p. 30).

La CFDT est favorable à tous les dispositifs permettant d'éviter le retrait du marché du travail des femmes. En effet, ce sont les femmes les moins qualifiées (à temps partiel court subi) qui sont ainsi éloignées du marché du travail et qui ont des difficultés pour y revenir (530 000 femmes). De plus lorsqu'elles reviennent, ces salariées connaissent une baisse de salaire.

En effet, comme l'a évalué récemment l'INSEE, une année d'interruption de carrière à la suite d'une naissance diminue en moyenne de 11 % le salaire après le retour à l'emploi (Lequien, 2008).

9. CNAF : Caisse nationale d'allocations familiales. Au sein de la sécurité sociale, la branche Famille est un réseau piloté par la Caisse nationale des Allocations familiales. Les Caisses d'allocations familiales (CAF) prennent en charge les prestations légales et développent une action sociale familiale sur leurs territoires.

Une enquête menée récemment en France montre les effets bénéfiques auprès des parents lorsqu'ils obtiennent une place en crèche[10] (Maurin et Roy, 2008). Ainsi, il est démontré qu'en mesurant, trois ans plus tard, l'effet de l'obtention d'une place en crèche, les mères, dont la demande a abouti, ont un taux de maintien ou de retour à l'emploi à temps complet beaucoup plus favorable.

Aussi, l'articulation des temps ne doit pas nuire à la poursuite de l'égalité salariale hommes-femmes, faute d'une réelle politique familiale efficace en termes de structures d'accueil de la petite enfance.

Le rapport Tabarot : les propositions de la CFDT

Ainsi la CFDT se prononce pour une réelle mobilisation pour la garde des jeunes enfants.

Concrètement, les conditions de cette réussite impliqueront deux niveaux de mobilisation.

Dans un premier temps, la mobilisation de tous les acteurs pouvant actionner des financements se mobilisent : l'État et les collectivités locales ; la CNAF–CAF ; les mouvements associatifs et d'entreprises de crèches, les partenaires sociaux et les entreprises.

Dans un second temps, la possibilité d'offrir en tout point d'une zone géographique un choix de systèmes de modes de garde diversifiés :

- Les crèches collectives, les haltes-garderies : grâce au travail commun des collectivités locales, des mouvements associatifs, des entreprises de Services à la personne, etc.
- La mise en place de micro-crèches[11] ou regroupements d'assistantes maternelles : en pratique, les micro-crèches rassemblent au sein d'un local trois professionnels accueillant au maximum 9 enfants de moins de 6 ans, dont une place est prévue pour l'accueil en urgence d'un enfant.
- À propos des assistantes maternelles : pour les assistantes maternelles, avec la CAF, la CFDT propose de privilégier la crèche familiale. Cette formule réduit la précarité, permet le regroupement de ces professionnelles (métiers essentiellement féminins) et développe des activités collectives pour les enfants et les parents. Elle facilite par ailleurs la représentation syndicale de ces professionnelles, de fait moins isolées.

10. En France, la crèche collective est le mode de garde préféré des parents de très jeunes enfants. Selon l'enquête « Famille et Modes de garde » réalisée à Grenoble, 83 % des parents affirment que le développement de places en crèches est prioritaire.

11. La formule d'accueil dite « micro-crèche » a été instituée par l'article 24 du décret n° 2007-230 du 20 février 2007 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans et modifiant le Code de la santé publique.

La CFDT est prête à soutenir la mise en place de services territoriaux permettant aux parents de connaître les places disponibles chez les assistantes maternelles indépendantes afin de faciliter la recherche de places. Ce dispositif d'information peut, à terme, être un premier pas vers un regroupement professionnel.

Par ailleurs et dans le même sens, la CFDT a souhaité assouplir le crédit d'impôt.

Ainsi elle se félicite d'une nouvelle mesure du Plan emploi sur l'immédiateté du crédit impôt (issue d'une proposition CFDT) pour l'aide au service à la personne (Vérollet, 2008) concernant les salariés à faible revenu. Il s'agissait à l'origine de généraliser le crédit impôt et permettre aux personnes en bénéficiant de ne plus faire l'avance des frais.

UN AUTRE NIVEAU DE REVENDICATION: L'IMPORTANCE DE LA CONCERTATION TERRITORIALE

Dans le secteur de la petite enfance, il y a nécessité de soutenir les expérimentations.

Elles permettent de passer d'une logique de structure (salariés petite enfance souvent débordés, secteurs en difficulté) à une logique de territoire (travailler à plusieurs) dans une perspective d'un parcours professionnel sécurisé.

Il parait central pour la CFDT de poser la question de l'articulation dans une vision plus large qui englobe la question du territoire. D'autant plus que le rapport Tabarot montre que les besoins de garde sont différents selon les territoires en France (Tabarot, 2008, p. 26).

Du point de vue de la responsabilité sociale, les entreprises doivent solvabiliser des offres mixtes avec les collectivités, qui ouvriraient la dynamique d'offres de garde à des petites, moyennes entreprises-très petites entreprises, voire des demandeurs d'emploi, ou encore des publics en insertion.

Des négociations de branche ou de « comités de développement de pays » peuvent également s'emparer de la question. Les outils Inter-Ce (comité d'entreprise) sont un levier à valoriser sur ce champ.

POUR CONCLURE

Pour la CFDT, l'urgence d'agir sur l'articulation vie familiale, vie privée et vie professionnelle vise à :

- **Promouvoir une politique familiale qui favorise le travail des femmes**. Lever les contraintes qui pèsent sur les salariées (et notamment dans les familles monoparentales) qui élèvent de jeunes enfants.

Comment ?

En organisant des parcours professionnels sécurisés en fonction des différents temps de vie grâce à la diversification et à l'adaptation des modes de garde (enfants ou personnes âgées).

- **Encourager les systèmes de congés parentaux dans lesquels les hommes s'investissent** davantage dans l'éducation des enfants et permettre ainsi aux femmes d'entrer ou de réintégrer le marché du travail. S'occuper d'enfants reste une prérogative féminine ; les stéréotypes sexués sont coriaces. Le terme de parentalité est utilisé ces derniers temps aussi faut-il lui donner corps en sensibilisant, en osant dans les entreprises afin de dépasser la sphère du privé et répondre également aux cas de stress croissants développés au travail par les salariées féminines en raison de l'absence de conciliation.

  En effet, dans la difficulté d'articuler vie professionnelle, vie privée et vie familiale, il y a la question de la pression mentale qui demeure dans un temps de vie comme dans l'autre quand les solutions sont fragiles. Nous devons agir ici aussi.

- **Répondre à un besoin de sécurisation** des salariés encore peu pris en compte de façon structurée, et pourtant générateur d'une vraie libération pour une parentalité sereine. Il est particulièrement important dans les périodes de remise en cause de l'équilibre familial : les divorces plus fréquents par exemple, où la culpabilité de ne pas bien s'en sortir s'en ressent et sur le travail et sur les enfants, et sur les mères et sur les pères lorsque ces derniers se sont battus pour avoir une garde alternée ou entière avec une organisation souvent bien fragile. Cette sécurisation passe automatiquement par la **mutualisation des structures existantes**.

  Le lancement récent en France de l'Observatoire sur la parentalité[12] est à suivre. Cet observatoire, qui s'est doté d'un comité d'orientation scientifique, se fixe pour mission d'évaluer les pratiques des entreprises en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, à travers notamment un baromètre annuel et le partage de bonnes pratiques, grâce à un site Internet.

12. Le 12 avril 2008 est signée une Charte de la parentalité en entreprises ; depuis le 20 novembre s'ajoute désormais un Observatoire de la parentalité, chargé de détecter les bonnes pratiques d'entreprises. 70 entreprises sont adhérentes à la charte.

BIBLIOGRAPHIE

INSEE (2008). *Femmes et hommes. Regards sur la parité*, Paris, INSEE, 238 p.

LAUFER, J. (2003). « Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *L'Année sociologique*, vol. 53, p. 143-173.

LEQUIEN, L. (2008). *L'impact sur les salaires de la durée d'une interruption de carrière suite à une naissance*, Paris, INSEE, 13 p.

MAURIN, E. et D. ROY (2008). *L'effet de l'obtention d'une place en crèche sur le retour à l'emploi des mères et leur perception du développement de leurs enfants*, Paris, CEPREMAP, 26 p.

SILVERA, R. *et al.* (2003). *Le défi du mainstreaming pour le syndicalisme en Europe : comment intégrer l'égalité entre hommes et femmes, au travail et dans la vie, par les organisations syndicales*. Synthèse de la première année du programme MSU.

TABAROT, M. (2008). *Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance*, Mission confiée par le premier ministre, 103 p.

VÉROLLET, Y. (2008). *Les services à la personne (avis de suite)*, Paris, Conseil économique social et environnemental, 76 p.

Concilier la famille et le travail
Un défi collectif à relever

Marie-France Benoît

Il n'est peut-être pas d'enjeu plus actuel, plus pressant, plus démocratique, mais présentant aussi de nombreux et difficiles défis pour le mouvement syndical, que celui de la conciliation entre les responsabilités familiales et les exigences du travail, eu égard à la complexité de la vie en société dans le Québec d'aujourd'hui et aux transformations actuelles du monde du travail.

Le présent document tente donc de présenter quelques-uns des enjeux que soulève cette importante question, de rappeler les acquis du mouvement CSN en ces matières et de dégager quelques perspectives pour l'avenir. Mais d'abord, je vais présenter brièvement la CSN.

LA CSN

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) représente plus de 300 000 salariés regroupés dans plus de 2 100 syndicats locaux, 9 fédérations sectorielles et 13 conseils régionaux couvrant l'ensemble du territoire québécois.

Le logo de la CSN, composé de trois chainons entrelacés, illustre cette forme d'organisation tripartite unissant le syndicat local, sa fédération professionnelle et son organisation régionale.

Les femmes constituent 52 % du membership de la centrale, avec une présence plus importante encore dans le secteur public.

La CSN entend, par ses orientations et ses actions, lutter pour la création de structures sociales, économiques, politiques et culturelles qui garantissent l'épanouissement de l'ensemble des citoyens et citoyennes.

LES ENJEUX

Il ne fait pas de doute que la conciliation entre la famille et le travail constitue un enjeu sociétal majeur. Il se situe clairement dans l'articulation plus générale entre la vie publique (ou professionnelle) et la vie privée. À ce titre, il constitue un enjeu collectif qui concerne tant les entreprises et sociétés que les salariés, les syndicats et l'État lui-même.

Chacun des acteurs sociaux, à son niveau et en fonction de ses responsabilités et de ses moyens, doit donc s'impliquer et assumer sa part de responsabilité pour rendre possible une articulation harmonieuse entre les impératifs de la vie familiale et les exigences du travail.

Mieux, la conciliation entre la famille et le travail se veut une réponse à une société qui bouge, qui est en pleine mutation présentement. On n'a qu'à songer aux multiples transformations de la famille québécoise dans les vingt dernières années, à la féminisation du marché du travail à laquelle nous avons assisté durant la même période et aux exigences nouvelles imposées par un marché du travail en pleine transformation, pour en comprendre toute l'importance.

Rappelons ici quelques données qui illustrent ces transformations. Au Québec, en 2007, plus de 85 % des personnes âgées de 25 à 54 ans étaient actives sur le marché du travail et plus de 80 % occupaient effectivement un emploi. Si le taux d'activité des femmes était inférieur de près de 15 % à celui des hommes, en 2000, cet écart s'est réduit considérablement et il était de moins de 10 %, en 2007. Le taux d'activité des femmes ayant des enfants de moins de 3 ans est passé, quant à lui, de 28 % en 1976, à 76 % en 2006.

Par ailleurs, aux besoins de conciliation famille-travail liés à la présence d'enfants en bas âge s'ajoute celui découlant du vieillissement général de la population québécoise et de la nécessaire prise en charge de parents âgés qui en découle. Ce sont, encore une fois, surtout des femmes qui assument cette responsabilité, puisque 70 % des « proches-aidants » sont des femmes.

Quant aux transformations du marché du travail et aux pressions que ces changements produisent sur les syndicats, ces questions sont trop bien connues pour qu'on soit forcé d'y revenir[1].

1. Voir, parmi plusieurs autres, Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, coll. « NRF-Essais », 1999, 843 p. Voir aussi le numéro spécial de la revue *Sociologie et société* (vol. XXX, nº 2, automne 1998) consacré à cette question. Voir aussi Josée Lamoureux, *L'aménagement du temps de travail : à la recherche du temps perdu*, Service des relations du travail-Recherche, CSN, mars 2007.

Finalement, nul doute que l'élaboration d'une authentique politique de conciliation entre la famille et le travail constitue également un élément de la riposte des classes populaires aux volontés d'un patronat conquis par le néolibéralisme et à la recherche d'une compétitivité qui fait fi des besoins des salarié-es et de leur famille.

LES ACQUIS

Il ne faudrait pas croire que les préoccupations de la CSN à l'égard de la conciliation entre les responsabilités familiales et les exigences du travail soient récentes. Au contraire, dès les années 1970, la CSN s'est préoccupée de cette question. Ce sont d'ailleurs les militantes à la condition féminine qui, les premières, ont identifié les problèmes et soulevé les questions rattachées à la conciliation des activités professionnelles et des contraintes et obligations familiales.

Par la suite, tout comme d'autres organisations syndicales et de femmes et le plus souvent en collaboration ou en coalition, la CSN a amorcé de nombreuses mobilisations afin d'améliorer le quotidien des travailleuses et travailleurs. Plusieurs gains significatifs prenant la forme de programmes sociaux structurés et universels ont ainsi été obtenus grâce à la vigilance des nombreuses organisations impliquées.

Sans en faire un rappel systématique, rappelons, par exemple, que c'est en 1979 que furent négociées et obtenues les clauses des conventions collectives du secteur public garantissant les congés parentaux. Suivra rapidement, dans la foulée des luttes et revendications syndicales, la mise en place d'un véritable réseau de services de garde éducatifs de qualité et accessibles, le tout dans une perspective d'égalité entre les hommes et les femmes et de maintien des femmes en emploi. La CSN regroupe d'ailleurs le plus grand nombre de syndicats des centres de la petite enfance (CPE), soit plus de 320. Aujourd'hui, elle poursuit d'ailleurs la lutte pour la syndicalisation des travailleuses œuvrant en milieu familial.

Par la suite, afin d'améliorer les congés parentaux, la CSN a proposé et obtenu la mise en place d'une large coalition regroupant tant le mouvement syndical que les groupes de femmes. En janvier 2006, après des années de revendications, de mobilisations et de luttes, la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011) était enfin adoptée. Elle comprend une nouveauté : des congés de paternité réservés exclusivement aux pères. Signe de cette nécessité et des évolutions sociales en cours, 60 % des pères éligibles à cette mesure s'en sont prévalus en 2007.

Aujourd'hui, la CSN coordonne encore cette coalition qui se penche maintenant sur de nouvelles mesures ou des programmes pouvant être ajoutés afin de répondre aux besoins créés par une société qui continue de bouger, de se transformer.

La CSN a aussi revendiqué et obtenu des modifications à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1), loi régissant les conditions de travail applicables à toutes les entreprises québécoises, qui autorisent maintenant la prise de cinq congés annuels (sans solde, toutefois, pour le moment) afin de permettre aux parents d'assumer leurs responsabilités parentales, et ainsi de concilier la famille et le travail.

Lors de son congrès de 2005, la CSN a aussi adopté une résolution proposant la conclusion d'un contrat social de solidarité intergénérationnelle. Dans sa déclaration de politique intitulée *Tendre la main*, la CSN suggère que pour favoriser le dialogue entre les travailleuses et travailleurs plus âgés et les plus jeunes, les syndicats prennent en charge les revendications des jeunes salariés en regard de l'organisation du travail et des mesures de conciliation entre les obligations familiales et le travail.

Dans la foulée de ce congrès, la CSN a organisé, dans certaines régions, des colloques ou forums présentant aux syndicats ces perspectives de travail en suggérant diverses stratégies d'action prenant en compte les particularités de chaque milieu de travail. Il s'agissait ici de réfléchir à la façon d'aborder ces questions, avec nos membres, et ce, en se plaçant dans une perspective de changement dans les façons de faire et de répondre aux nouveaux défis posés au quotidien par l'organisation du travail.

Ainsi donc, la CSN réclame, et ce, avec l'ensemble du mouvement syndical et des groupes de femmes, la mise en place d'une véritable politique de conciliation famille-travail. Cette revendication fut d'ailleurs priorisée lors de la célébration de la Journée internationale des femmes en 2008, au moment où furent présentées au gouvernement les priorités des groupes organisateurs.

Ces perspectives, la CSN les fait siennes, y inclus dans son fonctionnement interne. Ainsi, elle se préoccupe des conditions de vie de ses militantes et militants en imposant que soient prises en compte les responsabilités parentales lorsque vient le temps de déterminer les horaires des rencontres, comme elle voit à ce que les frais de garde soient remboursés, lors des activités militantes que les syndicats organisent.

La négociation collective

Mais, comme centrale syndicale, la CSN agit aussi par le biais de la négociation collective. Rappelons, à cet égard, quelques gains récents significatifs.

Ainsi, à l'été 2008, après de difficiles négociations, les syndicats CSN du secteur de l'hôtellerie obtenaient de pouvoir réduire l'horaire de travail d'un salarié qui le réclame afin de faire face à ses obligations parentales et ce, sans que l'employeur puisse refuser de tels congés, sous réserve d'un quota de congés accordés pour chacun des départements de l'entreprise. Rappelons que selon ces dispositions, une telle réduction des horaires de travail n'affecte ni le statut

du salarié, ni les bénéfices s'y rattachant. Dans plusieurs cas, ces dispositions s'appliquent aussi pour la personne faisant office d'« aidant naturel » auprès d'un membre de sa famille immédiate.

De telles dispositions ont aussi été négociées dans des entreprises privées du secteur de la santé et des services sociaux et elles constituent une des priorités de négociation dans le secteur alimentaire, où se mèneront d'importantes négociations en 2009.

LES PERSPECTIVES

Récemment, la CSN tenait son 62e congrès général sous le thème *Oser au quotidien.* On y réaffirmait la nécessité d'actions locales vigoureuses soutenues par toutes les instances du mouvement CSN.

L'impératif d'une conciliation entre les responsabilités de la famille et les exigences du travail était donc de nouveau mis en exergue selon divers axes : celui d'une réponse politique, prenant la forme d'une loi-cadre pour préciser les obligations des employeurs, et celle d'une action syndicale dynamique et innovatrice en ces matières.

En ce qui concerne la réponse politique, rappelons que la loi-cadre souhaitée par la CSN obligerait une démarche paritaire entre l'employeur et le syndicat permettant d'identifier les besoins particuliers en matière de conciliation famille-travail pour le milieu de travail concerné, de proposer des solutions concrètes pour faire face à ces besoins et de réaliser une évaluation et des suivis réguliers. Jusqu'à aujourd'hui, le gouvernement québécois se fait tirer l'oreille et refuse de légiférer. Les pressions vont donc continuer…

Il s'agit aussi de modifier la *Loi sur les normes du travail* de façon que les salaires continuent d'être versés pour les périodes de temps consacrées à la conciliation entre les besoins de la famille et les exigences du travail.

Mais les syndicats doivent aussi agir au niveau municipal ou communal et exiger des aménagements en matière de transport en commun, d'urbanisme, de logement social et de services de sports et de loisirs.

Ils doivent aussi viser à mettre en place des tables de concertation larges sur le thème de la conciliation famille-travail regroupant tous les acteurs impliqués dans les milieux de vie pour développer des approches et une coordination pour le développement des services à mettre sur pied pour répondre aux nouveaux besoins.

Les syndicats doivent donc impérativement s'impliquer dans ces transformations. Cette implication exige la tenue de débats et de réflexions sur les besoins des membres en ces matières, mais aussi la recherche de compromis et d'aménagements entre les salarié-es pour permettre à ceux et celles qui ont des enfants de pouvoir assumer leurs responsabilités. Les syndicats doivent donc se

doter d'un plan de travail réaliste et innovateur où seront précisés les objectifs et les revendications formulées afin que soient évités les conflits intergénérationnels. Ces objectifs peuvent embrasser les différentes façons d'aménager le temps de travail (flexibilité des heures, échanges de quarts de travail entre salarié-es, réduction de la semaine de travail, etc.).

Le congrès de la CSN a aussi exigé des fédérations professionnelles syndicales qu'elles s'impliquent activement dans la démarche en élaborant des politiques de négociation qui priorisent la conciliation entre la famille et le travail, en soutenant l'action des syndicats locaux sur ce terrain et en diffusant largement toute initiative intéressante développée en ces matières.

CONCLUSION

Pour conclure, je me contenterai de citer un extrait de la déclaration de politique *Tendre la main*, où est résumé l'essentiel de nos aspirations et de nos revendications :

Nous avons 20 ans, 30 ans, 40 ans ou plus de 50 ans… et travaillons ensemble.

Nous sommes au début, au mitan ou à la fin de notre vie de travail.

Nous sommes jeunes, encore jeunes, plus si jeunes, presque vieux.

… Pour plusieurs, la vie est une perpétuelle course contre la montre.

Aspirant à réduire ou à aménager leur temps de travail, plusieurs souhaitent de meilleurs horaires et davantage de souplesse dans l'organisation de leur travail.

Alors, ***Osons au féminin !***

La conciliation famille-travail, ***un défi au quotidien !***

BIBLIOGRAPHIE

CSN (2005). *Tendre la main*, *Pour un contrat social de solidarité intergénérationnelle dans les milieux de travail*, 61e Congrès de la CSN, mai.

L'articulation emploi-famille
Un enjeu prioritaire pour la CSQ

Nicole de Sève

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente quelque 170 000 membres, dont près de 100 000 font partie du personnel de l'éducation. Elle est l'organisation la plus importante en éducation au Québec. Elle compte 11 fédérations qui regroupent environ 230 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec (A.R.E.Q.).

Nos membres occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien) de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire et des communications.

À la CSQ, les femmes représentent près de 72 % des membres. Historiquement, la CSQ a été de tous les combats pour l'élimination de la discrimination systémique et pour l'accès à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société québécoise. Pour leur part, les jeunes représentent environ 33 % des membres de la CSQ alors que, parmi ces jeunes, le pourcentage de femmes atteint 80 %.

Avec un tel profil démographique, il n'est pas surprenant que la CSQ ait placé l'articulation emploi-famille au cœur de son action. Déjà, dans les années 1970, les enjeux de la négociation portaient sur les congés de maternité et de paternité. Par la suite, ce sont les batailles pour des services de garde à la petite enfance et des congés pour responsabilités parentales qui ont retenu l'attention. C'est, cependant, à compter de l'année 1994 que se sont enclenchés les véritables travaux sur les mesures à développer pour favoriser ce que nous appelions alors la conciliation travail-famille. Cet article trace à grands traits le parcours suivi

par notre organisation. Au préalable, toutefois, nous situons quelques enjeux qui touchent les familles et l'évolution du marché du travail alors qu'en conclusion, nous plaidons pour une réflexion sur l'éthique du travail.

Une dernière remarque, nous utilisons dorénavant l'expression emploi-famille, car comme le fait remarquer avec justesse Diane-Gabrielle Tremblay en ce qui concerne les femmes, notamment, le travail ne se limite pas à sa portion salariée, mais englobe aussi le travail domestique. De plus, il ne convient pas de réduire l'ensemble de la réalité sous le vocable travail lorsqu'il s'agit de l'emploi salarié.

LA FAMILLE QUÉBÉCOISE, QUELQUES ENJEUX

- En quelques années, le passage de la famille nucléaire traditionnelle à une pluralité de modèles familiaux ;
- Précurseur, le Québec a reconnu les conjointes et les conjoints de même sexe de leurs droits et responsabilités parentales ;
- L'augmentation significative (8 %) du nombre de naissances au Québec depuis les trois dernières années ;
- Le vieillissement de la population et le déficit démographique appréhendé ;
- Les familles à deux revenus sont dorénavant majoritaires ;
- Le nombre de pères souhaitant participer aux responsabilités familiales et parentales est en croissance ;
- La prise en compte des responsabilités familiales à l'égard des membres de la famille élargie (enfants, père, mère, frères, sœurs et grands-parents) ;
- L'effet négatif de certaines politiques se fait sentir sur les familles (virage ambulatoire ; insuffisance des ressources pour les enfants et les adultes ayant des déficiences ; pénurie de ressources pour les soins aux personnes aînées et handicapées et recours, par le gouvernement, aux fondations privées pour assurer le financement de certains services aux familles) ;
- Certaines politiques sociales facilitent la vie familiale (services de garde à 7 $, instauration d'un régime universel d'assurance parentale couvrant aussi les travailleuses et les travailleurs autonomes, amélioration de la *Loi sur les normes du travail* concernant les congés pour responsabilités parentales, etc.) ;
- L'insuffisance de ressources pour soutenir l'aventure parentale des adolescentes et des adolescents, et des jeunes adultes.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL EN CONSTANTE ÉVOLUTION

- Le taux d'activité des femmes en emploi a atteint 57,2 %, en 2007 ;
- Le taux d'activité des femmes de 25 à 44 ans chefs de famille monoparentale atteint 69,6 % ;
- Le taux d'activité des mères de 25 à 44 ans ayant des enfants de moins de 16 ans est élevé (80,6 %) ;
- La progression du travail autonome ;
- Les progrès fulgurants des technologies qui facilitent le recours au télétravail font éclater les différences entre le lieu de travail et la résidence ;
- L'intégration économique continentale et la mondialisation des échanges qui accentuent les pressions sur la performance et la productivité des salariées et des salariés ;
- Les compressions de personnel, les fusions, les restructurations d'entreprises, etc.

Pourtant, malgré les discours qui valorisent l'importance des travailleuses et des travailleurs, le monde du travail reste généralement assez insensible à leur réalité.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE GRANDE ARÈNE OÙ LA COMPÉTITION RÈGNE EN MAÎTRESSE ABSOLUE

- Les nouvelles méthodes de gestion favorisent la flexibilité à outrance (notamment par le recours à la sous-traitance, la précarisation du travail, les horaires atypiques et le recours de plus en plus fréquent aux heures supplémentaires) et fragilisent la conciliation ;
- Les surcharges de travail, le stress excessif, la confusion des rôles et les exigences grandissantes des employeurs à l'égard de la flexibilité grugent, jour après jour, l'énergie d'un personnel souvent démotivé ;
- Parallèlement, les travailleuses et les travailleurs estiment avoir moins de temps pour se ressourcer, pour prendre soin des leurs ou pour s'engager socialement. On estime qu'un tiers de la main-d'œuvre canadienne bénéficie d'un horaire normal, c'est-à-dire du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h ;
- L'absentéisme devient une solution alternative pour compenser, pour trouver le temps. Ce dernier est en hausse et ce sont les motifs personnels qui sont invoqués dans plus de 25 % des cas d'absence ;
- Les droits parentaux ne sont, parfois, pas appliqués dans certains milieux de travail : selon le Commissaire aux normes du travail, 500 plaintes à ce sujet sont déposées chaque année, ce qui constitue environ 22,5 % de l'ensemble des plaintes.

L'INTERVENTION DE LA CSQ

Ce tableau des doubles réalités, marché du travail et familles québécoises, donne une idée du défi que doivent relever les organisations syndicales pour modifier le rapport conflictuel entre ces deux réalités. Ce travail pour une meilleure prise en compte de l'articulation emploi-famille est amorcé, au sein de la CSQ, depuis plusieurs années et se décline sur deux fronts. Le premier est celui de l'adoption de politiques publiques en intervenant auprès des instances gouvernementales ou à l'Assemblée nationale dans le cadre de consultations gouvernementales ou parlementaires. Le deuxième est celui de la négociation des conventions collectives.

Quels que soient les lieux de nos interventions, traditionnellement, les sujets les plus souvent abordés ont été les responsabilités parentales à l'égard des jeunes enfants par l'introduction d'une assurance collective familiale, de congés parentaux (maternité et paternité) et de congés pour responsabilités parentales permettant de répondre à des situations urgentes. Des mesures permettent donc aux parents de s'extraire momentanément du travail afin de répondre aux exigences de leurs responsabilités parentales. À cela, s'est ajouté le défi de déterminer les mesures qui s'adressent non seulement aux moments entourant la naissance et l'éducation des enfants mineurs, mais aussi d'élargir le spectre des responsabilités familiales pour appréhender les besoins des personnes handicapées ou des adultes en perte d'autonomie et permettre de diminuer le stress lié à la conciliation.

Parmi les moments forts du travail de notre organisation, soulignons l'année 1994, qui a été une date charnière dans la société québécoise. Dans le cadre de l'Année internationale de la famille, nous avons participé à un groupe de travail paritaire qui a rédigé un guide destiné aux milieux de travail intitulé *Travail-famille : un tandem de cœur… et de raison*[1]. Ce guide, toujours d'actualité, présente un éventail de mesures à implanter dans les milieux de travail ainsi qu'un modèle de plan d'action. Au cours des années suivantes, nous avons soutenu énergiquement la création des centres de la petite enfance (CPE) à contribution parentale réduite de 5 $ par jour. Nous avons milité activement pour que le Québec se dote d'un régime d'assurance parentale, en 2001, qui, à cause des difficiles négociations entre Ottawa et Québec, n'est malheureusement entré en vigueur qu'en janvier 2006.

Une autre grande bataille politique, appuyée par la CSQ, a été la réforme de la *Loi sur les normes du travail* avec, comme fil conducteur, la « conciliation travail-famille ». Obtenue en décembre 2002, cette réforme a bonifié les mesures relatives à la durée du travail, aux congés fériés, chômés et payés et aux congés annuels payés, et a permis d'introduire tout un chapitre sur les absences et les congés pour responsabilités familiales ou parentales.

1. Gouvernement du Québec, Secrétariat à la famille (1994). *Travail-famille : un tandem de cœur… et de raison, Guide destiné aux milieux de travail*, Québec, 95 p.

Du côté de la négociation des conventions collectives, nous avions fondé de grands espoirs sur la ronde de négociations nationale au cours de l'année 2003. À cette époque, nous avions élaboré un ensemble de revendications qui portaient, notamment sur les éléments suivants :

a) Une nouvelle définition de la famille applicable autant dans le cas de la prise des congés pour responsabilités familiales que dans celui des congés spéciaux. Cette définition prenait en compte son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, le conjoint ou la conjointe, son père, sa mère, un frère, une sœur ou l'un de ses grands-parents ;

b) Une banque de 10 journées de congé pour raisons familiales et parentales, dont un certain nombre serait rémunéré ;

c) Un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant, et ce, en plus du congé parental sans traitement et du congé partiel sans traitement s'adressant à l'un ou l'autre des parents.

La CSQ en était arrivée à une entente technique avec le gouvernement qui permettait d'adapter les conventions collectives à la *Loi sur les normes du travail* et de faciliter l'interprétation et l'application des dispositions portant sur les journées de congé pour responsabilités parentales et familiales[2]. Mais le gouvernement libéral de Jean Charest a mis abruptement fin aux négociations et a imposé par décret, en utilisant la loi du bâillon, les conditions de travail des différentes catégories de personnel des secteurs public et parapublic.

POUR LA SUITE DES CHOSES

Depuis l'élection d'un gouvernement libéral au Québec, donc depuis 2003, la question stagne. Certes, ce gouvernement a déposé un document *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille* en 2004, mais la CSQ a refusé de se laisser enfermer, encore une fois, dans une logique qui fait reposer sur les familles la responsabilité de l'adaptation aux règles du marché du travail. Pour nous, l'urgence est d'introduire de nouvelles mesures qui interpellent plus particulièrement la culture organisationnelle et l'organisation du travail.

Toutes les études le démontrent, ce qui contrecarre l'articulation du travail salarié au travail domestique, à la vie familiale ou à l'engagement envers la communauté, ce sont les longues heures de travail, la flexibilité croissante du temps de travail et les heures de travail supplémentaires exigées, le plus souvent à la dernière minute. Pourtant, nous savons qu'une durée de travail supérieure

2. Conseil exécutif (29 octobre 2007). *Décision du CIN sur les droits parentaux : l'état des travaux,* A0708-EX-050, 11 p.

à la durée normale de 40 heures par semaine représente un danger réel pour la santé physique et mentale des salariées et des salariés ; les données sur la situation des membres de la CSQ en témoignant éloquemment.

Au cours des derniers mois, la CSQ a mené une nouvelle démarche auprès des membres de son réseau des jeunes et de son réseau de la condition des femmes afin de déterminer quels sont, aujourd'hui, les obstacles majeurs à l'articulation emploi-famille. Cette démarche s'inscrit en prévision des prochaines négociations nationales dans les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Six éléments se démarquent clairement : la précarité de l'emploi, l'insuffisance du personnel dans les milieux de l'éducation et de la santé, l'absence de flexibilité dans les horaires et l'obligation de faire des heures supplémentaires pour le personnel infirmier, la lourdeur de la tâche, l'insuffisance de place en services de garde et leurs horaires difficilement conciliables avec ceux des services publics et avec les responsabilités familiales.

Quelles sont les voies possibles ? Peut-on entreprendre des actions qui permettent de rendre ces univers moins conflictuels ? Il est impossible d'indiquer, dans le cadre de cet article, les orientations qui seront retenues pour la négociation nationale, discrétion oblige. Toutefois, les revendications de la CSQ pour de meilleures politiques gouvernementales sont, elles, du domaine public.

D'entrée de jeu, soyons clair : il n'y a pas de multiples solutions de rechange, si ce n'est de nous engager, comme société, dans une stratégie nous permettant d'en finir avec l'impérialisme du travail-emploi sur la vie familiale :

> Les femmes ne peuvent plus assumer aussi largement qu'autrefois les responsabilités associées aux enfants […]. L'État a donc un rôle important à jouer pour favoriser ce partage en incitant le monde du travail et la société à reconnaître les responsabilités familiales des hommes et des femmes et en faisant en sorte que cette reconnaissance soit mise en application concrètement[3].

Suivre cette voie n'entraînera pas de conséquences catastrophiques. Au fil des années, nous avons réussi, par des luttes historiques, à diminuer le temps de travail salarié sans mettre en danger l'économie québécoise. Aujourd'hui, la CSQ est convaincue que nous devons tendre vers une réduction substantielle de la précarité en emploi et du temps de travail salarié de manière à mieux partager les autres temps de la vie. C'est ce que réclament, depuis des décennies, les organisations syndicales et le mouvement des femmes.

3. Conseil du statut de la femme (1991). *Au cœur des changements démographiques : des femmes font le point,* Québec, p. 49-50.

Il y a une urgence, celle d'inscrire, dans la *Loi sur les normes du travail*, des dispositions relatives à la fixation d'une journée normale de travail, au droit de refus d'effectuer des heures supplémentaires en fixant un nombre décent d'heures de travail et à un véritable repos hebdomadaire. Ces mesures sont essentielles à la conciliation du travail avec la vie familiale, à l'exercice de la citoyenneté et à la santé physique et mentale des travailleuses et des travailleurs.

Cette répartition différente du temps professionnel ne doit pas avoir pour conséquence d'appauvrir les personnes. Aussi, une modification législative visant la réduction du temps de travail qui favorise l'émergence du temps pour soi doit s'accompagner d'une autre mesure, tout aussi essentielle, soit l'augmentation du salaire minimum à 10,43 $ par heure. Actuellement, les personnes qui ne touchent que le salaire minimum doivent travailler de longues heures pour obtenir un revenu décent, à moins de considérer que 298 $ par semaine est un revenu décent.

Dans le même sens, nous devons en finir avec ce préjugé qui veut que les responsabilités parentales et familiales relèvent toujours de la gratuité de la part des femmes. Il est inadmissible que les absences permises par la loi pour faire face à ces responsabilités ne soient pas rémunérées ou soient prises à même la banque des congés de maladie. Ces « absences » sont essentielles. Elles permettent, au minimum, d'adapter certains pans de la vie privée aux pressions du travail. Elles rendent possible « l'adéquation du temps familial aux besoins de l'entreprise ».

Favoriser l'articulation des temps de travail et hors travail ne peut être laissé à la discrétion des entreprises. Malgré certains pas accomplis dans les milieux de travail, les mesures volontaires ne sont pas suffisantes pour enrayer l'emprise du travail sur la vie familiale et personnelle. En septembre 2001, nous avions, comme centrale syndicale, participé au sein du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre à la rédaction d'un document intitulé *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail.* Celui-ci proposait la mise en œuvre d'un plan d'action pour accélérer le développement des pratiques de conciliation travail et famille au sein des milieux de travail. À l'époque, nous avions encore souscrit à l'idée de mesures incitatives dans les milieux. Force est de constater que, sans obligations, les entreprises tarderont encore à modifier leurs pratiques organisationnelles.

Aujourd'hui, il n'y a plus de doute possible, il faut doter le Québec d'une véritable loi-cadre en matière d'articulation emploi-famille qui s'adresserait autant au secteur privé qu'aux secteurs public et parapublic. Cette politique contiendrait :

- Les principes directeurs de la loi ;
- Le modèle de démarche d'implantation pour les milieux ;

- Les modalités d'information et de sensibilisation des entreprises à l'articulation emploi-famille ;
- L'introduction de politiques publiques appropriées, notamment à l'égard :
  - des normes du travail ;
  - de l'aménagement du temps de travail (durée de la journée et de la semaine de travail, vacances annuelles, encadrement plus restrictif des heures supplémentaires) ;
  - des absences pour responsabilités parentales et des avantages sociaux reliés à ces absences ;
  - de l'instauration du régime d'assurance parentale ;
  - des heures d'ouverture des commerces et des services ;
  - du développement de services éducatifs et de garde à la petite enfance, y inclus en milieu scolaire ;
- L'engagement gouvernemental d'allouer les ressources nécessaires (humaines, techniques et financières) afin d'aider les milieux de travail à développer des mesures appropriées ;
- Les mécanismes d'évaluation de la loi et un échéancier de réalisation des objectifs fixés.

CONCLUSION

En 1997, je rédigeais un article intitulé *Conciliation travail-famille piège ou progrès pour les femmes*. En conclusion de cet article, je plaidais pour une critique de l'éthique du travail capitaliste dans le contexte de la crise de l'emploi pour toutes et tous. Je réitère cette exigence aujourd'hui. Nous devons porter notre réflexion à la fois sur le travail domestique et le travail salarié, sur la production de biens et de services, sur la gratuité du travail effectué au sein de la famille et sur le salariat. Pour qu'on puisse arriver à penser l'avenir, il faut prendre en compte les rythmes de la vie et la répartition des ressources, et repenser une « recirculation » des richesses qui tient compte et de l'emploi et des activités socialement utiles.

Du défi de la conciliation travail-famille aux transformations dans les milieux de travail

Les enjeux, les stratégies et les outils de la conciliation pour les syndicats

Carole Gingras[1]

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

La FTQ est la plus grande centrale syndicale au Québec et représente plus de 500 000 membres dont plus de 175 000 femmes ; le plus grand regroupement de travailleuses syndiquées au Québec. Les membres que nous représentons se retrouvent dans tous les secteurs d'activité y compris dans les secteurs privé, public et parapublic. Le tiers de nos membres ont moins de 35 ans. Plus de 5 000 milieux de travail regroupés dans une quarantaine de grands syndicats québécois, canadiens et nord-américains.

La FTQ représente des travailleurs et travailleuses dans les grandes entreprises (Hydro-Québec, Bell, Canadair-Bombardier, plusieurs supermarchés dont Métro, IGA, Provigo, etc.) et aussi dans une multitude de PME de secteurs diversifiés comme le commerce, le vêtement, l'hôtellerie, la restauration, l'entretien ménager, etc., et elle est aussi présente dans les grandes institutions financières (Mouvement Desjardins, Banque Laurentienne), les communications (Radio-Canada, Vidéotron), le transport (camionnage, chemins de fer, lignes aériennes), l'imprimerie, les services de santé et services sociaux, la construction, les pâtes et papier, les municipalités, les universités, les fonctions publiques provinciale et fédérale, etc.

---

1. Directrice du Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), <www.ftq.qc.ca/femmes>.

LE CONTEXTE DE LA CONCILIATION

Concilier les responsabilités familiales et professionnelles a toujours présenté un défi, mais c'est encore plus difficile au cours des dernières années.

- Au Québec, les femmes sont présentes plus que jamais sur le marché du travail, presque à parité avec les hommes, et spécialement les mères avec de jeunes enfants. On note particulièrement, une forte augmentation du nombre de travailleuses en situation de biparentalité ou de monoparentalité (MFACF, 2005) ;
- C'est une main-d'œuvre dont les employeurs ne peuvent se passer ;
- On observe la montée du travail atypique : hausse du pourcentage de personnes occupant des emplois à temps partiel ou temporaires, travaillant de façon autonome ou cumulant des emplois (Vosko *et al.*, 2003). Ce sont des emplois occupés majoritairement par les femmes et les jeunes. Ces emplois influent directement sur la CTF ;
- Les femmes sont surtout dans le secteur des services : un secteur plus vulnérable du point de vue de la CTF ;
- On observe le vieillissement de la population : l'allongement du temps de vie impose la nécessité pour de nombreuses personnes de prendre en charge des parents vieillissants et de leur fournir des soins (ISQ, 2004). Les personnes aînées vivent plus longtemps, mais surtout demeurent plus longtemps dans leur propre domicile ou dans celui de leur proche famille (Cranswick et Thomas, 2005) ;
- On constate aussi l'apparition de la génération « sandwich » qui se voit coincée entre les responsabilités liées à l'éducation des enfants et celles se rapportant à la prestation des soins à des personnes âgées (Williams, 2005).

Quand on parle de conciliation, il est important de le faire en fonction de la notion élargie de la famille : non seulement on vise les travailleuses et les travailleurs qui ont de jeunes enfants, mais aussi celles et ceux qui assument des responsabilités à l'égard des adolescents, de leur conjoint ou conjointe, d'un parent (père, mère…) ou d'un proche malade ou ayant des incapacités temporaires ou permanentes, etc.

La conciliation travail-famille est une préoccupation qui revient constamment lors de sondages et lors des campagnes électorales. En 2003, la conciliation a occupé beaucoup de place au Québec avec la proposition improvisée de la semaine de travail de quatre jours. L'idée a fait jaser beaucoup et les débats ont démontré à quel point il est urgent de mieux soutenir les travailleurs et travailleuses en emploi qui assument des responsabilités familiales et parentales.

L'EXPÉRIENCE FTQ

La FTQ est impliquée activement dans le dossier de la conciliation travail-famille depuis plus de 35 ans. Au fil du temps, ce sont surtout les militantes en condition féminine qui ont porté le dossier.

Les années 1970

Revendications sur les congés de maternité, parentaux, d'adoption, politique familiale, retrait préventif de la travailleuse enceinte, garderies financées par l'État et contrôlées par les usagers, etc.

Les années 1980

La FTQ revendique une politique familiale qui tienne compte des horaires de travail, de la réduction du temps de travail, des services de garde, de la réglementation du travail à temps partiel, etc. (1986).

Adoption du rapport sur la présence des femmes dans les syndicats, au Congrès de 1989, qui fait entre autres, le lien entre l'implication des femmes dans les syndicats et leurs responsabilités familiales et parentales (conditions de militantisme).

Les années 1990

Contexte des difficultés accrues de la conciliation travail-famille : l'organisation du travail ne tient pas compte de la conciliation travail-famille, variabilité des horaires de travail, nombreux changements dans la famille, désengagement de l'État, services de garde inadéquats, insuffisance des congés, etc.

Adoption d'une déclaration de politique FTQ**,** au Congrès de 1995, sur la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles (rôle de l'État, des syndicats et des employeurs et aussi des autres acteurs sociaux).

La FTQ participe aux activités et événements de l'Année internationale de la famille (1994).

Recherche exploratoire (Méthot *et al.*, 1998) puis recherches-action d'envergure auprès des travailleurs et des travailleuses dans le cadre du programme de recherches en partenariat avec le CINBIOSE de l'UQAM et avec une équipe de chercheures de « L'invisible qui fait mal » de l'UQAM ; la FTQ participe activement à ce programme depuis le début, en 1993.

Recherches en partenariat avec la FTQ pour documenter divers volets (FTQ, 1995) :

- les horaires de travail,
- les questions de santé, de stress, de détresse psychologique,
- les arrangements de garde et la flexibilité exigée,
- les congés lors de la naissance d'un enfant, etc. (FTQ, 1999),
- suivis à ces recherches : nombreuses activités syndicales, etc.

Clauses dans les conventions collectives en lien avec les résultats des recherches (horaires de travail, vacances, temps supplémentaire, congés pour obligations familiales, etc.).

La FTQ devient membre du Regroupement en faveur du Régime québécois d'assurance parentale (1994).

Les années 2000

Participation à la Commission parlementaire menant à l'adoption de la Loi sur l'assurance parentale, de même qu'au Sommet de la jeunesse, où l'on a réclamé le RQAP (2001).

Participation de la FTQ aux deux Forums sur la conciliation travail-famille organisés par le gouvernement du Québec (ministère du Travail, ministère de la Famille) et au plan d'action du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM).

Participation à la consultation gouvernementale sur un projet de politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille (2004)[2].

Participation à deux commissions parlementaires : l'une sur le financement du RQAP qui fait suite à l'entente Québec-Canada sur le rapatriement des sommes[3] et l'autre sur le projet de loi 124 sur les services de garde éducatifs à l'enfance (2005)[4].

2. Service de la condition féminine (2004). *Réaction FTQ sur le document de consultation sur la conciliation travail-famille, en vue de la rencontre avec le Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille*, Service de la condition féminine, novembre, 7 p.
3. Service de la condition féminine (2005). *Mémoire concernant la Loi modifiant la Loi sur l'assurance parentale et d'autres dispositions législatives (projet de loi n^o 108), présenté par la FTQ à la Commission des affaires sociales*, Service de la condition féminine, juin, 6 p.
4. Service de la condition féminine (2005). *Mémoire sur le projet de loi n^o 124 « Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance », présenté par la FTQ à la Commission des affaires sociales*, Service de la condition féminine, 16 novembre, 17 p.

PLUS RÉCEMMENT: À LA RECHERCHE DE SOLUTIONS CONCRÈTES

Lors de la dernière Conférence des femmes FTQ (2006), la conciliation travail-famille est ressortie en première position parmi les priorités chez les femmes.

Début d'une nouvelle recherche-terrain (2007) pour mieux tenir compte de la notion de famille élargie, avec une nouvelle équipe de chercheures de l'UQAM, pour l'identification de mesures concrètes favorisant des stratégies gagnantes pour les travailleurs et travailleuses. Cette étude en cours porte aussi sur l'analyse des conventions collectives et le nombre de mesures formelles sur la CTF.

Lors du dernier Congrès de la FTQ (2007), la conciliation travail-famille a fait l'objet d'un débat important menant à l'adoption d'une résolution demandant à la FTQ d'organiser un colloque sur la question (axé sur les pistes de solution). Il est prévu à l'automne 2009.

Le 8 mars 2008, comme lors des 8 mars des années précédentes, le Collectif 8 mars, dont fait partie la FTQ, revendique une politique gouvernementale québécoise de conciliation travail-famille-études ainsi que le soutien financier et technique pour favoriser la promotion et l'implantation de mesures habilitantes dans les milieux de travail.

Depuis mai 2008, la FTQ participe aux travaux du Bureau de la normalisation du Québec (BNQ) pour définir une nouvelle norme sur la conciliation travail-famille qui est prévue s'appliquer à compter de janvier 2010.

DES CONSTATS ET DES AVANCÉES

Au niveau de la société

- Une certaine reconnaissance de la problématique.
- Malgré un grand nombre d'études et activités, force est de constater que cette problématique avance à pas de tortue au Québec.
- Des progrès au niveau du débat social. Les organisations syndicales ont été des moteurs importants dans le dossier de la conciliation du travail et de la famille.
- Mais il reste beaucoup à faire. Il est plus que temps de voir apparaître des mesures concrètes dans l'ensemble des entreprises. Les travailleurs et travailleuses sont à bout de souffle.
- Il existe des consensus:
  - Le RQAP et le réseau des services de garde éducatifs: des programmes dont on peut être très fières: impacts sur la présence des mères de jeunes enfants en emploi, impact sur le taux de natalité au Québec. Sans oublier l'impact du congé de paternité sur le rôle des pères auprès de leur enfant.

– Modifications à la *Loi sur les normes du travail* (congés pour responsabilités familiales).

Dans les milieux de travail

- Mesures de CTF dans les conventions collectives, en nombre insuffisant (peu de mesures formelles).
- Mesures informelles dans les PME, ne s'appliquent pas à tout le monde.
- Problèmes d'application des mesures et problèmes de connaissance de ces mesures.
- Les mesures volontaires ont leurs limites et ne sont pas une solution comme le prétendent la plupart des employeurs.

QUELQUES RÉSULTATS DE NOS RECHERCHES

Enjeux : difficultés à concilier

- Plus de 75 % de nos membres éprouvent des problèmes de conciliation travail-famille.
- Pire pour les femmes : 85 %.
- Et c'est pire pour les familles monoparentales (majoritairement des femmes).

L'organisation du travail ne tient pas réellement compte de la conciliation travail-famille. Les conditions de travail sont de plus en plus pénibles (lien avec la mondialisation) : croissance de la précarité des emplois, charge et rythme de travail élevés, horaires de travail changeants, imprévisibles, salaires et avantages sociaux insuffisants, etc.

Aussi, il y a le désengagement de l'État depuis plusieurs années et les coupures dans les programmes et services publics.

Les problèmes de conciliation ne relèvent pas du manque d'organisation des femmes. Les femmes continuent d'en porter la responsabilité première et elles en paient encore le prix.

Les conséquences des difficultés de conciliation : un prix élevé pour les travailleuses et les travailleurs et pour toute la société

- *sur la santé* : augmentation du stress, impact sur le seuil de détresse psychologique et peut entraîner des problèmes de santé mentale menant à l'épuisement professionnel ;

- *sur la démographie* : problèmes de couple, séparations, divorces ; les femmes et les jeunes dans la précarité et l'endettement retardent leur décision d'avoir des enfants ;
- *sur les enfants* : problèmes de santé, de stress, problèmes scolaires, décrochage scolaire, ce qui aura un impact sur leurs études et sur la future main-d'œuvre ;
- *sur les milieux de travail* : absentéisme élevé, démotivation, insatisfaction des employées et employés, perturbation du climat de travail, risque plus élevé d'accidents de travail, etc.

SUR QUOI INTERVENIR : CE QUE NOS MEMBRES NOUS ONT DIT

Création de conditions propices pour en arriver à :

- *revoir l'organisation du travail* – l'horaire de travail est un facteur déterminant de la conciliation ; plus l'horaire est rigide, variable, imprévisible, irrégulier et imposé, plus les problèmes de conciliation sont aigus et plus le milieu familial risque d'être perturbé ;
- *souplesse des horaires, des congés payés pour obligations familiales, plus de vacances* (3 semaines de vacances par année payées), *banque de congés ou d'heures accumulées en cas d'urgence*, limiter les heures supplémentaires, *adaptation des services* aux horaires des parents, etc. ;
- *remplacement du revenu lors de congés pour l'ensemble des personnes salariées*, y compris les gagne-petit (surtout des femmes et des jeunes en situation de travail précaire – salaire minimum, insuffisance ou absence de protection sociale, etc.) qui disposent de moins de ressources pour se payer des services d'appoint ou profiter de congés sans solde ;
- une *plus grande ouverture* dans les milieux de travail de la part de la direction, des superviseurs, des collègues ;
- *du soutien et des services* adéquats.

Il faut aller au-delà du discours – il y a donc urgence d'agir !

LE RÔLE DE L'ÉTAT ET DES MILIEUX DE TRAVAIL

D'abord, 3 principes :

- une volonté du gouvernement d'adopter une politique sur la conciliation travail-famille ;
- une volonté commune syndicat et employeur : que la CTF soit un des thèmes abordés lors de toute négociation collective ;
- tenir compte du contexte de chaque milieu de travail et travailler à partir des besoins des travailleurs et travailleuses.

Une véritable politique québécoise qui vise tous les milieux de travail

Une politique sur la conciliation travail-famille doit répondre à des objectifs clairs : *adaptation des milieux de travail*. Cette politique doit mettre en évidence la volonté de changer les choses et les mentalités en milieu de travail et de faire de la conciliation travail-famille une priorité. Cette politique doit :

- répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs qui vivent des problèmes ou, dans un souci de prévention, tenir compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'équité entre les générations ;
- soutenir les milieux de travail dans leur engagement à soulager les problèmes de conciliation ;
- faire évoluer les mentalités et changer les comportements pour plus d'ouverture face à la conciliation travail-famille.

Depuis longtemps, la FTQ revendique des milieux de travail solidaires de la famille.

a) Un rôle plus actif du gouvernement

Du travail concret : l'État doit donner des orientations claires pour mener à des actions. Il doit agir activement auprès de tous les milieux (famille, travail, société). Revoir lois, politiques et programmes affectant la conciliation : normes du travail (3e semaine de vacances après une année de service, que 5 des 10 jours prévus dans cette loi soient rémunérés, que l'horaire de travail soit connu au moins une semaine à l'avance), maintien des acquis du régime d'assurance parentale, augmenter le nombre de places dans les services de garde, y compris dans le milieu scolaire, etc.

Intervenir auprès des milieux de travail pour les sensibiliser et les informer (outils existants) et les inciter à mettre en place des mesures de conciliation.

Rôle de l'État employeur (conditions de travail dans le secteur public à améliorer).

Revoir les services municipaux et scolaires (planification des horaires et congés scolaires), loisirs.

b) Une plus grande ouverture des employeurs

Changement d'attitude des dirigeants : meilleur soutien en fonction d'une plus grande ouverture, meilleure collaboration avec les travailleurs et travailleuses et leurs syndicats pour l'évaluation des besoins et la mise en place de mesures concrètes adaptées aux besoins multiples des parents. Pour y arriver, associer les personnes salariées à toutes les étapes de la démarche.

c) Des syndicats plus engagés

Négocier des mesures collectives, contrer les préjugés, initier des recherches, stimuler des activités novatrices, mesures équitables et accessibles à tout le monde.

Quelques exemples de clauses négociées

Par exemple, dans nos milieux de travail, les syndicats ont négocié des formules d'assouplissement du temps de travail pour les salariées (différent de la flexibilité pour les employeurs).

Ils ont négocié des clauses dans les conventions collectives visant à :

- Limiter les heures supplémentaires.
- Assouplir les horaires de travail.
- Permettre l'accumulation d'une banque d'heures pour responsabilités familiales (enfants, conjoint-e, parents…).
- Améliorer la durée et le choix des vacances pour faciliter la conciliation.
- Permettre des congés payés pour obligations familiales.
- Un meilleur remplacement du revenu durant les congés familiaux, avec cumul de l'ancienneté et avantages sociaux, etc.

Une mise en garde

- Ce n'est pas toujours évident de traiter de ces questions avec les employeurs surtout dans le secteur privé.
- La culture de l'entreprise n'a pas beaucoup changé.
- Plusieurs employeurs disent en faire beaucoup, mais dans les faits, les mesures profitent davantage à eux qu'aux salariées (travail à temps partiel, travail partagé, « flexibilité » des horaires, travail à domicile, etc.).
- Il faut quand même insister comme syndicat, revenir à la charge régulièrement ; il faut *s'assurer que les travailleuses et travailleurs y trouvent leur compte selon leurs besoins.*
- Il faut aussi continuer les pressions sur l'État pour qu'il encourage les initiatives et crée des conditions propices à la mise en place de mesures de soutien adéquates.

C'est un véritable enjeu pour toute la société ! Nous sommes maintenant à un tournant au chapitre des solutions concrètes. Une politique de conciliation travail-famille s'impose au Québec au risque de compromettre très sérieusement l'avenir de notre société et celui des enfants et de leurs parents en emploi[5].

BIBLIOGRAPHIE

CRANSWICK, K. et D. THOMAS (2005). « Les soins aux aînés et la complexité des réseaux sociaux », *Tendances sociales canadiennes*, n° 77, page 11.

FTQ (1995). *Ré-concilier…l'inconciliable. Des faits saillants*, FTQ, Service de la condition féminine, 14 p.

FTQ (1995). *Déclaration de politique sur la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles*, 24e Congrès de la FTQ, Service de la condition féminine, novembre – décembre, 11 p.

FTQ (1999). *Des congés d'abord à la charge des parents en emploi*, Rapport de recherche sur les congés de maternité, de paternité, d'adoption et les congés parentaux, FTQ, par L. Vandelac et F. Tissot (CINBIOSE-UQAM), pour le Service de la condition féminine de la FTQ, mars, 21 p.

ISQ (2004). <www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/persp_poplt2001-2051/index.htm>.

MÉTHOT, A.-L., L. VANDELAC, K. MESSING et N. VÉZINA (CINBIOSE) pour et avec la collaboration du Service de la condition féminine FTQ et du Service aux collectivités (UQAM) (1998). *Concilier…l'inconciliable*. Étude exploratoire sur la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles dans trois milieux de travail, 66 p.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE (2005). *Un portrait statistique des familles au Québec,* Québec, Direction des relations publiques et des communications, Ministère de la Famille, des Aînés et de la condition féminine.

VOSKO, L.F., N. ZUKEWICH et C. CRANFORD (2003). *Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi,* Statistique Canada, hiver.

WILLIAMS, C. (2005). « La génération sandwich », *Tendances sociales canadiennes*, n° 77, p. 24.

5. Préparé par le Service de la condition féminine de la FTQ. Pour plus d'information, consulter notre site Internet, <www.ftq.qc.ca/femmes>.

Cinquième partie

LA PLACE DES INSTITUTIONS ET ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DANS LA GESTION DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

A. Les institutions en charge de l'enfance et de la famille

Dispositifs et problématiques des aides à la conciliation en France

Danielle Boyer

La France a progressivement mis en place depuis les années 1970 un arsenal complexe de dispositifs d'aide aux parents qui travaillent. Sa politique familiale est explicite, fortement institutionnalisée, et a peu à peu intégré le modèle de « la mère qui travaille ». L'un des enjeux clés de cette politique est de permettre aux parents d'équilibrer leurs obligations professionnelles et familiales. Mais bien que le schéma dominant est celui où les deux parents travaillent à plein temps, les questions relatives à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale sont avant tout considérées comme un problème pour les mères (Fagan et Bunchell, 2002). Malgré le souci marqué au plan national d'améliorer la situation dans le domaine de l'égalité des sexes en réduisant les obstacles à l'emploi des femmes, la question de faire participer les hommes et les pères aux tâches domestiques et familiales a souvent été écartée, parce que relevant de la sphère privée, et contradictoire avec le principe de neutralité des politiques familiales. Ainsi donc, en France le fait d'avoir des enfants a des incidences sur le taux d'activité, le temps de travail, le temps domestique et parental des femmes mais pas sur celui des hommes (Flipo et Régnier-Loilier, 2002, Barrère-Maurisson, 2003).

LES DISPOSITIFS D'ACCUEIL ET D'ÉDUCATION

D'une façon générale, quatre solutions ont été retenues pour faciliter la conciliation des obligations professionnelles et familiales : les services collectifs dans des Établissements d'Accueil du jeune Enfant (EAJE) ou plus rarement à partir de deux ans en école pré-élémentaire ; les services d'accueil individuel – par une assistante maternelle ou par une garde à domicile – ; les possibilités de réduction/aménagement du temps de travail (RTT), et les possibilités de congés pour les parents (Chauffaut, David et Vallet, 2003). Ces mesures poursuivent plusieurs objectifs, par exemple l'égalité des chances, le bien-être de l'enfant et de la famille, l'encouragement de la natalité… mais le plus explicite est

celui d'offrir aux parents le libre choix entre ces différents services. En réalité, pour bien des familles la possibilité de choix est illusoire. Le revenu familial, le nombre d'enfants, la présence d'un seul ou de deux parents et le fait que la mère travaille ou non et bien sûr la disponibilité des différents modes de garde tendent à déterminer le choix du mode de garde.

L'offre et la gamme des services sont très diverses et inégales selon le lieu d'habitat. Ainsi en limitant les besoins d'accueil à ceux des enfants de 0 à 3 ans et en tenant compte du nombre de places en accueil collectif, du nombre de places en classes pré-élémentaires pour les enfants de moins de 3 ans, du nombre de places auprès d'assistants-es maternels effectivement réservées aux enfants de moins de 3 ans, du nombre de places auprès de salariées à domicile, on atteint un taux de couverture moyen en France de 44,2 % (voir tableau 1). Mais ce taux varie selon les territoires (Observatoire de la petite enfance, 2008). La manière dont sont organisées l'intervention et l'articulation des acteurs locaux et nationaux, au regard des dispositifs de conciliation peut expliquer ces disparités. C'est pourquoi nous proposons dans cet article de dresser un état des lieux et poser un certain nombre de questions relatives à l'organisation des acteurs.

Tableau 1

Taux de couverture de l'offre d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans

Mode de garde	Couverture
Accueil collectif en EAJE	11,4
Accueil familial	2, 7
École maternelle	7, 7
Assistants-es maternel(le)s	20,9
Salariés-es à domicile	1,6
Offre totale	44,2

Sources : DREES – enquête PMI 2006, MEN 2006, INSEE – Bilan démographique 2008, CNAF – FILEAS 2006, pour l'Observatoire national de la petite enfance.

UN ACTEUR ESSENTIEL DE L'ACCUEIL : LA BRANCHE FAMILLE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Pour aider les salariés à concilier vie familiale et vie professionnelle, les politiques familiales et le Code du travail garantissent un minimum de prestations et de droits (par exemple le congé de maternité ou de paternité, le congé parental, trois jours de congé pour enfant malade), qui peuvent être renforcés par une convention collective de secteur, ou par un statut particulier (par exemple celui de la fonction publique). Les politiques familiales sont mises en œuvre, pour l'essentiel, par un organisme public, la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF – branche famille du régime général de sécurité sociale) sous la tutelle de l'État. Elle a à sa tête un conseil d'administration constitué de représentants

des partenaires sociaux et des associations familiales. C'est la CNAF qui propose les orientations des dispositifs d'accueil de la petite enfance (établissement d'accueil du jeune enfant, assistantes maternelles, employés à domicile), y compris pour l'accueil périscolaire.

Dans chaque département, les Caisses d'allocations familiales (CAF) mettent en œuvre les décisions de l'État et les orientations de la CNAF. Elles versent des aides à l'Accueil du jeune enfant :

- aux familles qui ont recours à un mode d'accueil individuel (CMGPAJE – assistante maternelle ou employé à domicile) en compensation des coûts de l'emploi d'une assistante maternelle ou d'une garde à domicile.
- aux familles dont un ou les deux parents ont interrompu leur activité professionnelle. Il s'agit dans ce cas du versement d'un CLCA (complément de libre choix d'activité) qui se substitue à l'ancienne Allocation parentale d'éducation (APE) qui indemnise partiellement l'interruption d'activité dans le cadre d'un congé parental prolongé. Cette prestation occupe une place à part dans le paysage des politiques familiales françaises. En effet, si une logique intégrationniste, qui permet aux femmes de concilier éducation de jeunes enfants et emploi, domine depuis une vingtaine d'années, cette prestation se range davantage sur une logique ségrégationniste, où l'emploi doit être interrompu pour percevoir la prestation. Ainsi en permettant aux femmes de cesser ou de diminuer leur activité, cette prestation a entraîné un retrait important des femmes du marché du travail. En outre, 98 % des bénéficiaires de cette prestation dont des femmes.
- aux établissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE), aux Relais assistantes maternelles RAM), en partenariat avec les communes et les associations, et parfois les départements.
- aux communes, départements et plus récemment aux entreprises pour leur permettre d'accroître l'offre d'EAJE et d'améliorer la qualité des services existants. La CNAF a notamment créé en 1982 les contrats-crèches et en 1988 les contrats-enfance, en 2002 les contrats entreprises.

Au niveau national, la diversité des dispositifs proposés se heurte à la difficulté d'agencer un équilibre entre des mesures accompagnant la poursuite de l'activité professionnelle mais qui ne renverraient pas à une organisation du temps et du travail « sexuée » (comme le recours au temps partiel ou encore la forte féminisation des professionnels de la petite enfance) et des mesures permettant à ceux qui le souhaitent de se retirer du travail, intégralement ou partiellement, et ce, sans créer des trappes à inégalités entre hommes et femmes. On peut alors se poser plusieurs questions face aux enjeux qui guident notre réflexion sur le thème « parentalité et activité ». Une première question interroge la pertinence des mesures de conciliation circonscrites au seul champ des politiques familiales. Bien que des tentatives, comme les « accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle », ou encore les accords « parentalité en entreprise » soient menées, la question de la conciliation reste peu portée

par les politiques d'emploi, les employeurs ou les syndicats. Or le lien étroit entre politique d'emploi et politique familiale a depuis longtemps été établi… Une deuxième interrogation concerne les limites de la notion de conciliation, telle qu'on l'envisage, c'est-à-dire sexuée. Les effets sexués de certaines mesures amènent à réfléchir à d'autres objectifs qui pourraient être systématiquement considérés, par exemple celui de l'égalité entre hommes et femmes. Enfin, parce que les inégalités entre hommes et femmes en matière de conciliation trouvent leur racine dans la sphère privée, on pourrait interroger la pertinence du principe de neutralité des politiques familiales appliqué à la conciliation. Ce principe rendant plus que timides les mesures d'incitation des hommes à investir la famille.

COORDINATION ENTRE LES DISPOSITIFS D'ACCUEIL ET D'ÉDUCATION

Les systèmes d'éducation et d'accueil des jeunes enfants sont tout à fait distincts : ils diffèrent par leur culture, leurs institutions, la formation de leur personnel et leur financement. Le système éducatif offre pour les enfants de trois à six ans des services d'éducation préélémentaire à temps complet qui mettent l'accent sur l'apprentissage et l'acquisition des compétences permettant une entrée réussie dans l'enseignement élémentaire. Du fait des profondes différences de structure et d'objectifs des deux systèmes, il n'est pas étonnant que décideurs et praticiens aient des difficultés à rapprocher les deux philosophies pour donner plus de cohérence aux dispositifs de conciliation. Ainsi le débat animé autour de l'accueil des enfants de deux ans nécessiterait une véritable réflexion sur les caractéristiques structurelles et pédagogiques des diverses structures, leurs objectifs pour les parents et les enfants, et les besoins de développement et d'apprentissage des enfants.

Malgré la difficulté d'assurer la coordination entre deux systèmes très indépendants l'un de l'autre des efforts importants ont été faits pour améliorer la cohérence des politiques et des prestations à l'échelon communal et départemental, notamment par la création de commissions de coordination (voir paragraphe suivant). Pour autant, les efforts de coordination entre les modes d'accueil et l'école maternelle semblent relever plus de l'initiative locale que d'une politique générale ou d'incitations à la coordination. Des liaisons plus étroites au plan national entre les principaux ministères concernés pourraient aider à atténuer les principales difficultés institutionnelles et conceptuelles qui se dressent entre les deux secteurs.

DÉCENTRALISATION ET DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS

Depuis 1983, la reconfiguration de l'action publique est marquée par la décentralisation et le développement de partenariats impliquant une diversité d'acteurs publics (nationaux, régionaux, départementaux) et privés.

Aujourd'hui, en dehors de l'école pré-élémentaire, la mise en place des dispositifs est décentralisée et variable selon l'implication des partenaires. Elle dépend des priorités politiques des municipalités, des réglementations de la Protection Maternelle Infantile ((PMI) qui contrôle la qualité des prestations, de l'intervention des CAF (Caisses d'allocations familiales), de l'implication du secteur associatif et plus rarement des entreprises.

Au niveau des départements, les conseils généraux sont des acteurs importants via leur action sociale (PMI). L'agrément des modes d'accueil individuels et collectifs des jeunes enfants, et la supervision et le contrôle des services relèvent du Président du Conseil général. Ils ont aussi la charge d'organiser et de financer la formation des assistantes maternelles. Au-delà de ces compétences obligatoires, les départements peuvent développer une politique d'accueil des jeunes enfants plus ciblée, qui peut par exemple se traduire par l'attribution d'aides financières à la création ou au fonctionnement de structures, par la réservation de places de crèches pour les enfants de familles en situation d'insertion ou de grande difficulté sociale, par l'aide au fonctionnement des relais d'assistantes maternelles ou de lieux d'accueil enfants-parents.

Plus récemment, depuis 2004, afin d'ouvrir l'ouverture du secteur de la petite enfance à un maximum d'intervenants des mesures nouvelles ont été prises pour inciter l'investissement d'associations et d'entreprises privées. Depuis une vingtaine d'années, la part des associations dans ce secteur n'a cessé de croître : elles ne géraient que 10 % des structures, tous types d'accueil confondus, il y a vingt ans ; elles en gèrent aujourd'hui plus de 40 %

Les rôles et le positionnement des acteurs de cette politique demeurent, à certains égards, fragiles et incertains. En effet, aucun des acteurs impliqués n'a d'obligation légale de « faire ». Ainsi, la mise en place de certains dispositifs comme les établissements d'accueil collectif dépend en particulier des priorités politiques de l'équipe municipale même si les financements alloués par les CAF ont vocation à neutraliser ces facteurs. Dans certaines communes, notamment en milieu rural, les résistances à financer des équipements d'accueil collectif laissent transparaître chez les élus locaux la crainte d'un investissement qui peut être perçu comme « inutile », car non pérenne. Pour d'autres, l'idée encore forte que les mères doivent rester à la maison conduit à ne pas développer d'offre de garde sur le territoire…

LES ENJEUX ET LA NÉCESSITÉ D'UN PILOTAGE RÉACTIVÉS PAR LE MOUVEMENT DE DIVERSIFICATION DES ACTEURS

Compte tenu du nombre d'acteurs impliqués aux différents niveaux de l'administration, plusieurs outils ont été mis en place pour coordonner les politiques et les services intéressant les jeunes enfants et leurs familles.

Les CAF et les mairies peuvent signer des contrats enfance (aujourd'hui contrats enfance-jeunesse) qui sont des contrats d'objectifs et de cofinancement. Depuis 2004, ces contrats enfance peuvent impliquer une ou plusieurs entreprises, mais toujours pas le secteur de l'éducation. En outre, le positionnement de la branche Famille, vis-à-vis de l'État et des autres partenaires de la politique familiale est parfois flou. Son rôle peut, selon les dispositifs mis en place ou les contextes locaux, être celui d'un financeur, d'accompagnateur, d'expert, de pilote ou de décideur des politiques.

En 2002 ont été créées des *commissions départementales de l'accueil des jeunes enfants*. Ces commissions réunissent, sous la présidence du président du Conseil général et la vice-présidence de la CAF, l'ensemble des acteurs intéressés par la petite enfance au niveau départemental : représentants de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, des communes, des associations gestionnaires, professionnelles ou familiales, des salariés et des employeurs, afin de favoriser la cohérence des politiques et des actions, le développement des modes d'accueil, leur adaptation aux besoins des familles, l'information et l'orientation, l'égalité d'accès aux modes d'accueil et leur qualité. Une étude récente (Mossé *et al.*, 2008) a cependant montré les limites de ces outils de coordination, notamment parce qu'ils intègrent peu –voire pas du tout – les acteurs non institutionnels : associations, entreprises privées, parents ou encore professionnels

Au niveau local encore, les coordinateurs « Petite enfance » sont le plus souvent employés par les communes pour faciliter les liaisons entre services, assurer la formation en cours d'emploi et offrir une aide aux divers services. Mais leur action se limite souvent aux services d'accueil collectifs, hors écoles maternelles.

La complexité des partenariats entre collectivités territoriales, associations et entreprises peut s'interpréter comme un révélateur des difficultés à trouver un compromis entre les différentes logiques : logiques civiques, les logiques marchandes, logique industrielle. Produire de l'intérêt collectif à partir des intérêts des différents acteurs (entreprises, des collectivités territoriales) apparaît difficile sur le terrain. Par exemple au niveau local, il est difficile souvent pour les acteurs de répondre aux questions suivantes : Quels sont les objectifs de la politique locale ? Comment ces objectifs locaux sont-ils hiérarchisés ? Par quels acteurs (publics, privés) ces objectifs sont-ils définis ? Selon quel processus ? (Mossé *et al.*, 2008)

UNE POLITIQUE DE DIVERSIFICATION DE L'OFFRE PLUS QU'UNE POLITIQUE DE RESPONSABILISATION DES ACTEURS

Le système français de partage des compétences entre les autorités nationales, régionales et locales est un atout potentiel, mais il implique aussi un risque. Cette forme de décentralisation suppose aussi un équilibre délicat entre les autorités

nationales, qui définissent les objectifs généraux, et les autorités locales, qui ont toute latitude pour mettre en œuvre les politiques de la façon qui répondra le mieux aux besoins de leurs populations. Cette approche de la décentralisation privilégie la prise de décision au niveau qui est le plus proche des familles, dans le cadre d'objectifs et d'orientations définis au plan national. Mais, on l'a vu, elle répond davantage à une politique de diversification de l'offre que de responsabilisation des acteurs en matière de conciliation. La décentralisation peut aussi faciliter la collaboration entre les différents services d'accueil destinés aux enfants et ceux destinés aux enfants de l'école maternelle. Comme on l'a vu, la coordination locale est souvent difficile, du fait de la multiplicité des frontières administratives et des modes de fonctionnement. En somme, si les dispositifs d'aide à la conciliation peuvent servir d'exemple quant à la manière de réaliser un équilibre entre différents échelons de gouvernement, elle appelle des mesures pour faire en sorte que ce partage des compétences ne se traduise pas par des iniquités sur le plan de l'offre, du coût et de la qualité. À l'heure actuelle, la situation en matière d'offre de services peut être extrêmement différente selon le lieu. Aussi des expérimentations sont en cours afin de définir une offre globale de service. Elles s'inscrivent dans le cadre d'un projet de loi de « Droit opposable à la garde d'enfants » dont la mise en en œuvre est prévue à partir de 2012.

SIGLES

APE* : l'Allocation parentale d'éducation est versée en cas de cessation totale ou partielle de l'activité professionnelle de l'un des parents (généralement la mère), aux familles d'au moins 2 enfants. Pas de conditions de ressources sauf pour les salariés et les VRP. Le droit à la prestation persiste en cas de naissances multiples d'au moins trois enfants.

CAF : Caisse d'allocations familiales

CNAF : Caisse nationale des allocations familiales

CDAJE : Commission départementale de l'accueil du jeune enfant

EAJE : Établissement d'acceuil du jeune enfant

PAJE : prestation d'accueil du jeune enfant. Cette prestation, versée pour les naissances ou adoptions intervenues à partir du 1er janvier 2004, se substitue aux précédentes et se compose :

- d'une prime de naissance ou d'adoption, sous conditions de ressources.
- d'une allocation de base versée pendant les trois années qui suivent l'arrivée de l'enfant, sous conditions de ressources.
- d'un CLCA : complément de libre choix d'activité en cas d'interruption totale ou partielle de l'activité professionnelle d'un des parents, et ce, dès le premier enfant (mais pendant seulement 6 mois), modulé en fonction des ressources.

- d'un COLCA : complément optionnel de libre choix d'activité en cas d'interruption totale de l'activité professionnelle d'un des parents ayant au moins trois enfants à charge (jusqu'au mois précédent le premier anniversaire de l'enfant ou de l'adoption).
- d'un CMG : complément mode de garde en cas de recours à une assistante maternelle (CMG-AM) agréée, à une garde à domicile (CMG-GAD) ou structure, modulé en fonction des ressources.

PMI : protection maternelle et infantile

RTT : réduction du temps de travail

BIBLIOGRAPHIE

BARRÈRE-MAURISSON, M.A. (2003). *Travail-famille : le nouveau contrat*, Paris, Gallimard, collection « Folio actuel ».

BOYER, D. *et al.* (2008). *L'accueil du jeune enfant en 2007 – données statistiques*, Paris, Observatoire national de la petite enfance.

CHAUFFAUT, D. et É. VALLET (2003). « Les débuts du congé paternité, vécu et représentations, document de travail », n° 29, Paris, Ministère des Aaffaires sociales, du Travail et de la Solidarité, série études DREES.

COLIN, C., Z. DJIDER et C. RAVEL (2005). « La parité à pas comptés », *INSEE première*, n° 1006.

FAGAN, C. et B. BURCHELL (2002). *Gender jobs and working conditions in Europe,* Luxembourg, Office for Official Publications for the European Communities.

FERMANIAN, J.-D. et S. LAGARDE (1999). *Les horaires de travail dans les couples*, *Économie et Statistiques*, nos 321-322, p. 161-185.

FLIPO, A. et A. RÉGNIER-LOILIER (2002). *Articuler vie familiale et vie professionnelle en France : un choix complexe*, Paris, INSEE. Données sociales 2002-2003.

GARNER, H, D. MÉDA et C. SENIK (2004). « La difficile conciliation entre vie familiale et vie professionnelle », *Premières synthèses*, DARES, n° 50.

MOSSÉ, D. *et al.* (2008). *Diversité des acteurs et des politiques de la petite enfance : vers une gouvernance partenariale et négociée*, Paris, DREES. Rapport pour la Mire-DREES.

PAILHÉ, A. et A. SOLAZ (2006). « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et sociétés*, n° 426.

TREMBLAY, D. (2002). *L'articulation emploi-famille dans les secteurs de la santé et de l'éducation*, Montréal, Télé-Université. Rapport de recherche sur l'enquête menée auprès de huit syndicats de la Centrale des syndicats du Québec, Université du Québec.

Diversité des modes de garde en France
Quel choix, quel coût ?

Isabelle Robert-Bobée[1]

Le présent texte porte sur le recours aux modes de garde selon le niveau de vie des familles et sur le coût de la garde à la charge des parents et de la collectivité. Il s'agit de dresser un bref panorama de la situation française, en commençant par un rappel d'éléments de contexte, la France se caractérisant par un fort emploi des femmes et une scolarisation précoce des enfants. Nous aborderons ensuite la question des modes de garde les plus fréquents, et l'importance de l'arrêt d'activité, temporaire, pour s'occuper des enfants, ainsi que le reste à charge pour les familles et les différences observées en termes de solution de garde selon le niveau de vie. Le texte se termine par des éléments de cadrage macro-économiques sur les dépenses consacrées à la petite enfance et la diversité des acteurs qui interviennent dans ce domaine.

CONTEXTE

La question du mode de garde des jeunes enfants en France s'inscrit dans un contexte où les femmes travaillent et où la scolarisation démarre à 3 ans, voire plus tôt.Même si le taux d'activité des femmes diminue avec le nombre d'enfants et la présence de jeunes enfants, il demeure élevé en France. En 2005, parmi les femmes vivant en couple, 81 % des femmes ayant un seul enfant de moins de 3 ans sont présentes sur le marché du travail, et c'est le cas de 37 % de celles

1. Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative, ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique.

qui ont 3 enfants ou plus, dont au moins un âgé de moins de 3 ans (INSEE, 2008a). La question de la garde des jeunes enfants se pose donc en France dans un contexte où les femmes travaillent.

L'autre élément de contexte à prendre en compte concerne la scolarisation des jeunes enfants. La scolarité est obligatoire à partir de 6 ans (école primaire). Toutefois, avant cet âge, la quasi-totalité des enfants est scolarisé dès 3 ans, dans les écoles maternelles. Avant 3 ans, des enfants sont accueillis à l'école maternelle si les parents en font la demande, sous réserve des places disponibles. En pratique, 37 % des enfants âgés de 2 ans en décembre 2001 étaient scolarisés en juin 2002 (Blanpain, 2006). Ce taux a tendance à diminuer, du fait notamment de la pression démographique, les enfants de 2 ans étant souvent accueillis en fonction des places disponibles (Pauron, 2007) : à la rentrée 2007, ce taux était de l'ordre de 21 %.

L'école, quasi gratuite, n'est toutefois pas un substitut à la garde des jeunes enfants, puisque les enfants scolarisés à 2 ans ne vont le plus souvent à l'école que le matin (dans 60 % des cas ; Blanpain, 2006). Il s'agit plutôt d'un élément de socialisation : le taux de scolarisation des enfants de 2 ans est en effet le même que la mère travaille ou non.

La suite de l'étude va donc se centrer sur les enfants de moins de 3 ans (en pratique, ceux âgés de 4 mois à 2 ans et demi[2]). Même si la question de la garde des enfants se pose aussi après cet âge, elle se pose alors différemment, en dehors des plages d'accueil de l'école, et est donc associée à une durée de garde moindre et un coût moins élevé.

Mode de garde des jeunes enfants : surtout les parents

La plupart des enfants de moins de 3 ans sont gardés essentiellement par leurs parents, le plus souvent la mère.

En 2002[3], 61 % des enfants âgés de 4 mois à 2 ans et demi sont gardés principalement[4] par un parent : 50 % ont un parent qui ne travaille pas et sont gardés principalement par lui et 11 % sont gardés principalement par un parent

2. La limite à 4 mois est introduite parce que, compte tenu des congés de maternité et congés pris par les parents après la naissance, la question de la garde se pose souvent à partir de 4 mois, surtout lorsqu'il s'agit d'un troisième enfant (Pénet, 2006). La limite supérieure à 2 ans et demi a été introduite pour se centrer sur les enfants non encore scolarisés, la question de la garde se posant différemment ensuite.

3. Ces résultats sont susceptibles d'avoir évolué depuis, avec la mise en place de nouvelles prestations pour la garde des jeunes enfants en 2004 (Prestation d'Accueil du Jeune Enfant, qui remplace certaines allocations existant en 2002).

4. Il s'agit de la situation où l'enfant passe le plus de temps (voir Blanpain, 2005 pour plus de détails sur le mode de calcul).

qui travaille[5] (Blanpain, 2005). Dans ces situations, le coût de la garde à la charge des familles est faible : 84 € par mois et par enfant dans le second cas, pour des gardes occasionnelles.

À l'inverse, 39 % des enfants âgés de 4 mois à 2 ans et demi ne sont pas gardés principalement par leurs parents.

Le premier mode de garde utilisé est alors l'accueil chez une assistante maternelle agréée (encadré 1), qui garde les enfants à son domicile : 17 % des enfants sont ainsi accueillis, pour un coût moyen à la charge des familles (hors frais d'entretien et de repas, et hors cotisations sociales réglées directement par la CNAF par un système de tiers payant) de 320 €[6] par mois et par enfant. Ce coût est fortement diminué par les aides reçues par les familles : il passe à 150 € par mois et par enfant une fois déduit l'ensemble des aides perçues (allocations et réduction d'impôt). La garde par un intervenant non déclaré concerne 3,5 % des enfants, pour un coût plus élevé (pas de cotisations sociales à payer mais pas d'aides versées aux familles) : 263 € par mois et par enfant en moyenne.

Encadré 1

Mode de garde des jeunes enfants

Assistante maternelle : il s'agit d'une personne accueillant à son domicile un ou plusieurs enfants (3 maximum). Cette personne est embauchée directement par les parents (gré à gré). La tarification, libre mais encadrée s'il s'agit d'une garde agréée puisqu'il existe un montant maximum pour pouvoir bénéficier d'aides financières, varie ainsi selon le lieu d'habitation et l'offre de garde. Ces aides prennent la forme d'une prise en charge des cotisations sociales dues pour l'emploi d'une assistante maternelle, d'une aide financière complémentaire directement versées aux familles, et d'une réduction d'impôt sur les frais de garde d'enfants hors du domicile parental. Ces aides rendent financièrement plus intéressant le recours à une garde agréée plutôt qu'au travail non déclaré (travail « au noir »).

Crèche : il s'agit d'un accueil collectif hors du domicile parental. Les aides publiques accordées sont de natures diverses : aide financière auprès des familles (le coût est dégressif avec les revenus de la famille, et ouvre droit à une réduction d'impôt sur les frais de garde d'enfants hors du domicile parental) et aide auprès des structures d'accueil (subventionnement des structures d'accueil).

Garde à domicile : il s'agit d'une personne rémunérée pour garder les enfants au domicile des parents. Les aides perçues dans ce cas prennent la forme d'une prise en charge d'une partie des cotisations sociales dues pour l'emploi de la personne, d'une aide financière complémentaire directement versées aux familles, et d'une réduction d'impôt sur les frais de garde d'enfants au domicile parental.

5. Cette situation est possible, parce qu'il s'agit de parents travaillant à temps partiel ou à domicile, d'horaires décalés entre les parents.

6. Pour information et pour situer ces montants dans le contexte français, le niveau de vie (revenu disponible par unité de consommation) des ménages en 2002 était de 16 400 € par an, soit 1 360 € mois (France métropolitaine, INSEE, 2008b).

Soulignons que 10 % des enfants sont gardés principalement en crèche (collective ou familiale), pour un coût moyen à la charge des familles de 230 € par mois et par enfant avant réduction d'impôt et de 190 € après.

Vient ensuite l'accueil par un grand-parent et la famille : 6 % des jeunes enfants sont accueillis à titre principal par un grand-parent et 1 % par un autre membre de la famille.

Enfin, 1 % des enfants sont gardés principalement par une personne rémunérée au domicile des parents. Les frais à la charge des familles s'élèvent alors à 1 000 € par mois et par enfant dans le cas d'une garde simple (par opposition à une garde partagée entre plusieurs familles, qui alternent le domicile d'accueil des enfants), et demeure élevé même après déduction des aides accordées : 750 € après déduction des allocations et réduction d'impôt.

DES DIFFÉRENCES MARQUÉES SELON LE NIVEAU DE VIE

Parmi les enfants qui ne sont pas gardés à titre principal par leurs parents, ceux qui vivent dans des familles appartenant au premier quartile de niveau de vie (autrement dit, le quart des familles « les plus pauvres »), sont relativement moins nombreux à passer leur journée avec une assistante maternelle et sont à l'inverse plus souvent accueillis en crèche, ou par un grand-parent ou de la famille (figure 1).

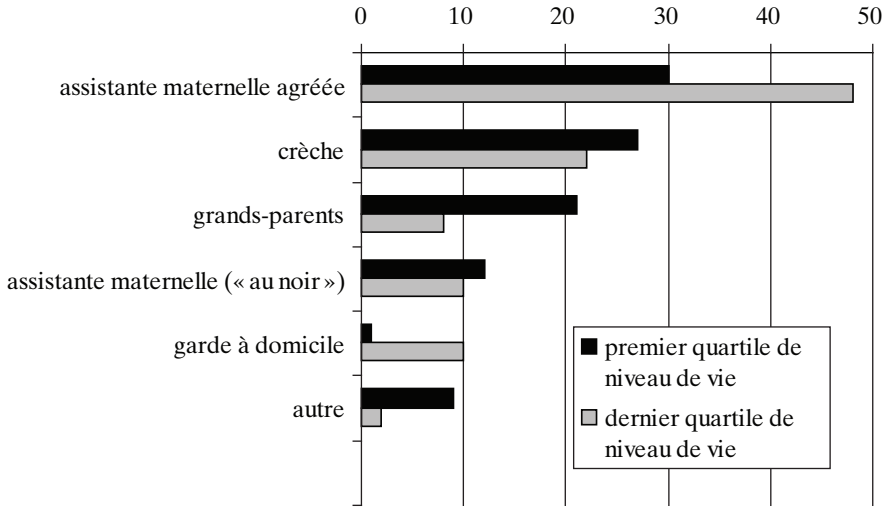
Les familles les plus aisées recourent quant à elles davantage à la garde à domicile et sollicitent moins les grands-parents. Ce sont 10 % des enfants des familles les plus aisées et non gardés par les parents qui sont gardés principalement par une garde au domicile parental, ce service étant quasi inexistant parmi les familles les moins aisées, compte tenu de son coût élevé.

Concernant l'accueil en crèche et chez une assistante maternelle, on observe aussi de forts écarts selon le revenu des familles. Ainsi, lorsqu'ils ne sont pas gardés par leurs parents, 30 % des jeunes enfants des familles les plus modestes sont gardés par une assistante maternelle et près de 30 % également sont gardés principalement en crèche. Ces chiffres sont respectivement de 48 % et de 22 % pour les enfants des familles les plus aisées.

Plus d'accueil chez une assistante maternelle et moins d'accueil en crèche pour les familles les plus aisées peut s'expliquer en partie par la tarification de ces services. Le tarif des assistantes maternelles ne varie pas avec le revenu des familles, alors que le tarif appliqué en crèche décroît avec le revenu : la différence de coût entre ces deux modes de garde peut être importante pour certaines familles.

Quand les parents travaillent, le choix entre les divers modes de garde diffère donc selon le niveau de vie. Le choix entre travailler ou ne pas travailler pour s'occuper des enfants diffère entre familles modestes et familles plus aisées.

FIGURE 1
Mode de garde des enfants âgés de 4 mois à 2 ans et demi selon le niveau de vie, en 2002 (en %)



Champ : France métropolitaine. Enfants qui ne sont pas gardés à titre principal par leurs parents.

Note de lecture : le premier quartile de niveau de vie regroupe les 25 % des familles les plus pauvres ; le dernier quartile de niveau de vie regroupe les 25 % des familles les plus aisées.

En 2002, parmi les enfants qui ne sont pas gardés à titre principal par leurs parents, 30 % des enfants vivant dans le quart des familles les plus modestes sont gardés à titre principal par une assistante maternelle. Ce pourcentage s'élève à 48 % pour les enfants vivant dans le quart des familles les plus aisées.

Les données de la figure sont issues de Blanpain, 2006.

Source : DREES, enquête mode de garde, 2002.

En 2002, 53 % des mères d'enfants non scolarisés ne travaillent pas et ce pourcentage est nettement plus élevé dans les familles modestes (Bressé, 2006) : 80 % des mères de familles les plus modestes (premier quintile) ne travaillent pas, contre 30 % des mères de familles les plus aisées (dernier quintile). Cela reflète en partie un arbitrage financier entre le revenu tiré du travail et le coût de la garde éventuelle pendant ce travail. On observe ainsi plus d'arrêt d'activité chez les jeunes parents les moins qualifiés. Rares sont en fait les mères n'ayant jamais travaillé : 89 % des femmes au foyer ont travaillé par le passé. Les femmes qui se sont arrêtées de travailler après la naissance d'un enfant sont surtout d'anciennes employées ou ouvrières (Méda, Wierinck, Simon, 2003). Il s'agit le plus souvent d'un choix temporaire, pour s'occuper des enfants : 70 % des mères de moins de 30 ans qui se sont arrêtées de travailler pour élever leurs enfants souhaitent retravailler (Garner, Méda et Senik, 2004).

LE FINANCEMENT DES MODES DE GARDE EN FRANCE : ÉLÉMENTS DE CADRAGE

Quatre grands types d'acteurs interviennent en France dans le financement des modes de garde des jeunes enfants : la famille (voir *supra*) ; la caisse nationale des allocations familiales (CNAF – voir le texte de Danièle Boyer dans ce même ouvrage), qui subventionne notamment les établissements d'accueil – PSU, contrats enfance-jeunesse –, prend en charge les cotisations sociales dues par les parents employeurs – en totalité pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée, et en partie pour l'emploi d'une garde rémunérée à domicile – et verse des aides financières directement aux familles ; les collectivités locales (les communes contribuent par exemple au financement des établissements d'accueil des jeunes enfants) ; et l'État, via notamment les réductions et crédits d'impôts en cas de recours à une garde rémunérée et le financement des services d'éducation (écoles maternelles) qui accueillent de jeunes enfants.

En 2005, on peut estimer à 1 % du PIB les dépenses publiques consacrées à la petite enfance, soit 19 milliards d'euros (Conseil d'analyse stratégique, 2007).

Les prestations familiales représentent la moitié de ces dépenses : il s'agit essentiellement de la PAJE (prestation d'accueil du jeune enfant), qui est une aide destinée à financer une partie des frais de garde des jeunes enfants (prise en charge des cotisations sociales pour les familles employeurs, allocations complémentaires versées aux familles) ou des frais liés à l'arrêt d'activité pour s'occuper de jeunes enfants (allocations versées en cas d'arrêt d'activité partiel ou total pour élever de jeunes enfants).

Viennent ensuite les dépenses liées à la maternité (congés maternité et paternité), qui représentent 14 % des dépenses totales consacrées à la petite enfance ; et la prise en charge de cotisations retraite (AVPF), qui représente également 14 % des dépenses totales.

Les dépenses des communes (investissement et fonctionnement des établissements d'accueil de jeunes enfants) représentent 9 % du total, et les dépenses liées à la scolarisation des enfants pèsent pour 4 %. Les crédits d'impôts (garde rémunérée hors du domicile parental) et réductions d'impôts (garde rémunérée au domicile parental) représentent 3 % du total.

CONCLUSION

Si la France apparaît pour nombre de pays comme un « modèle » pour sa politique de la petite enfance, la question des modes de garde demeure un sujet d'actualité. En effet, comme nous l'avons vu plus haut, la plupart des enfants de moins de 3 ans sont gardés essentiellement par leurs parents, le plus souvent la mère. Cela représente un défi dans la mesure où un nombre élevé de femmes

sont actives sur le marché du travail. Des débats et discussions sont ainsi en cours pour développer l'accueil des jeunes enfants (Tabarot, 2008) afin de faciliter l'activité des mères.

BIBLIOGRAPHIE

BLANPAIN, N. (2005). « Accueil des jeunes enfants et coûts des modes de garde en 2002 », *Études et Résultats*, nº 422.

BLANPAIN, N. (2006). « Scolarisation et modes de garde des enfants âgés de 2 à 6 ans », *Études et Résultats,* nº 497.

BRESSÉ, S., en collaboration avec B. GALTIER (2006). « La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon le niveau de vie des familles », *Études et Résultats,* nº 465.

CONSEIL D'ANALYSE STRATÉGIQUE (2007). *Rapport sur le service public de la petite enfance*, Paris, le Conseil.

DE MONREDON, S. (2008). « Les élèves du premier degré à la rentrée 2007 dans les écoles publiques et privées », Paris, Ministère de l'Éducation nationale. Note d'information nº 08.01.

GARNER, H., D. MEDA et C. SENIK (2004). « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », *Premières synthèses,* nº 50.3.

INSEE (2008a). *Femmes et hommes – Regards sur la parité*, Paris, INSEE.

INSEE (2008b). *France Portrait Social*, Paris, INSEE.

MÉDA, D., M. WIERINCK et M.-O. SIMON (2003). « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler après la naissance d'un enfant ? », *Premières synthèses,* nº 29.2.

PAURON, A. (2007). *Prévisions nationales d'effectifs d'élèves du premier degré pour les rentrées 2007 et 2008*, Paris, Ministère de l'Éducation nationale. Note d'information nº 07.31.

PÉNET, S. (2006). « Le congé maternité », *Études et Résultats*, nº 531.

TABAROT, M. (2008). « Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance ». Rapport au premier ministre.

Un portrait des institutions, du partenariat et des modes de garde éducative au Québec

Jean Robitaille,
avec la collaboration de Mélisande Bélanger[1]

L'entrée en vigueur de la nouvelle Politique familiale du Québec en 1997 a considérablement changé le milieu des services de garde. Un programme de places à contribution réduite, offrant des services de garde éducatifs (SGÉ) pour les enfants de moins de 5 ans à coûts minimes a été instauré. De plus, le réseau des garderies populaires dont le bon fonctionnement reposait depuis plus de trente ans sur l'engagement des femmes québécoises, a servi de base à la création d'un nouveau réseau, celui des centres de la petite enfance (CPE) (site du ministère de la Famille et des Aînés, <www.mfa.gouv.qc.ca/services-de-garde/portrait-des-services-de-garde/>). Dans cet article, nous dresserons le portrait de la situation des services de garde éducatifs au Québec et de la réalité démographique québécoise pertinente de ce point de vue, puis nous nous attarderons aux centres de la petite enfance.

LES SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS AU QUÉBEC

Il existe actuellement trois types de services de garde dans le réseau des SGÉ (services de garde éducatifs) qui offrent des places à contribution réduite, aussi appelées place à 7 $, puisque c'est ce qu'il en coûte aux familles par jour pour y faire garder leur enfant. Les services de garde en milieu familial sont le premier type de services de garde. Ils sont fournis par une personne dans une résidence privée contre rémunération. La responsable d'un service de garde

1. Ce texte a été rédigé par Mélisande Bélanger, à partir d'une présentation Powerpoint dans laquelle monsieur Jean Robitaille, directeur général de l'Association québécoise des centres de la petite enfance du Québec, présentait le réseau québécois des services de garde éducatifs (SGÉ) à la petite enfance. Monsieur Robitaille a ensuite revu le texte.

en milieu familial (RSG) peut accueillir jusqu'à 6 enfants, dont au maximum deux enfants de moins de 18 mois. Si elle est assistée d'un autre adulte, elle peut recevoir de sept à neuf enfants, dont quatre au plus peuvent avoir moins de 18 mois (ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, 2007) Enfin, le deuxième type de services de garde est le centre de la petite enfance qui offre des places dans une installation pouvant accueillir jusqu'à 80 enfants. Le CPE est un organisme à but non lucratif, une entreprise d'économie sociale privée et autonome[2], dont le conseil d'administration doit être composé au deux tiers de parents usagers du service (site Internet de l'Association québécoise des CPE).

Les garderies, dernier type de services de garde, sont des entreprises à but lucratif fournissant des services de garde. Chaque garderie a l'obligation de former un comité consultatif de parents composé de cinq parents usagers. Un bon nombre de garderies offrent des places à 7 $ puisque la plupart d'entre elles ont conclu une entente de subvention avec le ministère de la Famille et des Aînés. Les garderies non subventionnées, pour leur part, peuvent demander la contribution de leur choix à leurs usagers.

En 1997, le réseau des SGE offrait 82 000 places. En 2008, le réseau des SGE au Québec offre 200 000 places qui accueillent 223 000 enfants en tenant compte des places à temps partiel. Ces places à contribution réduite sont réparties entre les trois types de prestataires de services, soient les CPE, les garderies subventionnées et les responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) supervisées par un bureau coordonnateur-CPE. En chiffre, cela représente 88 000 places offertes par 14 700 RSG, 77 000 places réparties dans près de 1 000 CPE un partout sur le territoire du Québec et 35 000 places dans 600 garderies privées ayant conclu une entente de subvention (Robitaille, 2008 ; site Internet du ministère de la Famille et des Aînés). L'appel de projets lancé en avril 2008 afin de créer 9 000 places en SGE entre 2008 et 2010 a vite été révisé à la hausse. Le gouvernement entend doubler ce nombre d'ici 2010, s'inscrivant ainsi dans le plan de réalisation visant à porter à 220 000 le nombre de places à contribution réduites (site Internet du ministère de la Famille et des Aînés, <www.mfa.gouv.qc.ca/services-de-garde/portrait-des-services-de-garde/>).

Le portrait statistique et démographique des enfants de 0 à 5 ans au Québec explique bien toutes ces mesures prises par le gouvernement. On compte au Québec 380 000 enfants âgés entre 0 et 5 ans, donc de 60 mois ou moins. Tel que nous l'avons mentionné, 223 000 enfants ont une place dans un service de garde éducatif à contribution réduite contre 25 000 enfants dans un autre mode

2. Dans cet article, nous inclurons dans les CPE les RSG, puisqu'elles sont supervisées par un bureau coordonnateur-CPE, mais en spécifiant que la garde a lieu en milieu familial. D'ailleurs, l'Association québécoise des CPE, dont le mandat est de favoriser la concertation des acteurs du réseau, la représentation politique des CPE et leur promotion, souligne la diversité de leurs services de garde puisqu'ils peuvent être offerts en installation (par exemple, un centre) et en milieu familial (c'est-à-dire par une RSG) (site Internet de l'Association québécoise des CPE).

de garde (services privés plein tarif avec crédit d'impôt, grands-parents, etc.). Quelque 70 000 poupons demeurent avec leur parent pendant le congé parental de 50 semaines et 57 000 enfants de 5 ans ou moins sont à la maison avec l'un ou l'autre des parents. Enfin, 5 000 enfants sont inscrits à la maternelle 4 ans. En somme, 60 % des enfants entre 0 et 5 ans sont présentement dans le réseau des SGE et on estime que 75 % des enfants entre 0 et 5 ans sont accueillis dans le réseau des SGE au cours de leur vie (Robitaille, 2008).

LES CPE, L'ACTEUR PRINCIPAL DES SGÉ

Si les CPE sont un nouvel acteur en matière de services de garde éducatifs, ils sont aussi un modèle unique de gouvernance et de « Partenariat Public-Communauté ». Il faut d'abord tenir compte du mode de financement. Avant la Politique familiale, le parent assumait des frais de garde de plus de 20 $ par jour en plus de la part de l'imposition qui était destinée aux coûts du système des services de garde. Depuis 1997, les services à la petite enfance sont assumés plus collectivement par l'ensemble des contribuables, individus et sociétés, comme pour les soins de santé. Un pourcentage de 80 % du financement des CPE provient effectivement de l'État. Les 20 % restant sont versés par les parents utilisateurs de services qui paient 7 $ par jour par enfant. Les services sont également offerts gratuitement aux familles prestataires de la sécurité du revenu.

Le type d'organisation est aussi intéressant et novateur dans le milieu des services de garde. Puisque les CPE sont répartis à travers le Québec, ils contribuent à créer des emplois, à vitaliser l'économie et à augmenter la qualité de vie des familles dans les communautés. Puisqu'ils sont des entreprises d'économie sociale, privées et autonomes, ils ont pour finalité de servir la collectivité plutôt que de faire des profits. De plus, ils ont des processus de décision démocratique et leurs activités se font sur la base de la participation, de la prise en charge et de la responsabilité individuelle et collective. En somme, les 1 000 CPE du Québec, emploient 35 000 personnes, supervisent presque 15 000 travailleuses autonomes (RSG) et donnent un pouvoir décisionnel à quelque 7 000 parents bénévoles siégeant aux conseils d'administration (site Internet de l'Association québécoise des CPE).

Quant à la mission des CPE, elle comporte trois volets : le volet éducatif, le volet social et le volet communautaire. Le volet éducatif est assumé de trois façons. D'abord, il y a accompagnement et stimulation des apprentissages des jeunes enfants. Ensuite, un programme éducatif commun édicté par la ministre de la Famille est promu et diffusé par le réseau des CPE en tant que référent de qualité. Enfin, les CPE misent sur une action éducative mais non scolarisante, qui contribue à préparer adéquatement l'enfant à son entrée scolaire et à sa réussite. Le volet social de la mission des CPE est de contribuer à la lutte à la pauvreté, notamment en facilitant le retour sur le marché du travail des parents

de jeunes enfants. D'ailleurs, depuis 10 ans au Québec, le nombre de mères monoparentales vivant sous le seuil de la pauvreté est passé de 60 % à 30 %. Il s'agit aussi d'une contribution directe au développement des jeunes enfants, que ce soit par la stimulation précoce, l'acquisition d'habiletés langagières ou par le dépistage précoce et la référence aux ressources spécialisées des partenaires du réseau. Le volet communautaire de la mission des CPE se résume bien au slogan du réseau des CPE : *Nos CPE, Bien plus qu'un service de garde !* En réalité, les CPE ont l'ambition d'être un service pour l'ensemble des jeunes enfants et de leurs parents, œuvrant en partenariat avec la communauté, que ce soit les organismes communautaires, les municipalités, les écoles, les services publics de santé, les services sociaux, etc. (Robitaille, 2008).

La mission des CPE est fondée sur trois principes. Le premier de ces principes est l'universalité, par une tarification universelle à 7 $ par jour d'une part et par un service équivalent partout au Québec d'autre part. Le second principe est l'accessibilité, c'est-à-dire que le modèle des SGE offre des services qui répondent actuellement à 90 % des besoins. Selon le plan de développement prévu, il y aura couverture complète des besoins d'ici trois ans. Le dernier principe est la qualité des services offerts. Cette qualité est assurée par une réglementation de l'État, mais aussi par le pouvoir des parents siégeant au conseil d'administration des CPE ainsi que par les exigences académiques requises pour le personnel et par les stratégies de formation et de recherche et développement mises de l'avant par le réseau (Robitaille, 2008).

LE PROGRAMME ÉDUCATIF ET LE JEU AU CŒUR DES ACTIVITÉS

Rappelons que les éducatrices et éducateurs et les responsables d'un service de garde en milieu familial sont appelés à assurer plusieurs fonctions et rôles auprès des enfants qui leur sont confiés. Ces fonctions sont, entre autres, de fournir des soins de base tant au plan physique qu'au plan psychologique, d'animer et de superviser la routine quotidienne des enfants et du Programme éducatif, d'intégrer les enfants ayant des besoins particuliers et d'intervenir auprès des familles. En installation dans les CPE, les deux tiers des éducatrices et éducateurs doivent être titulaires d'une formation collégiale en éducation à la petite enfance, en plus d'être encadrés quotidiennement par le personnel de soutien pédagogique et de gestion du CPE. En milieu familial, la RSG doit avoir une formation en petite enfance de 45 heures et suivre chaque année des cours de perfectionnement. Sans ces éléments, la RSG ne peut être reconnue ni affiliée à un CPE (site Internet de l'Association québécoise des CPE).

Quant au Programme éducatif, il est suivi dans tous les CPE, tant en installation qu'en milieu familial. Le jeu est au cœur des activités des CPE. Il constitue la base de l'intervention éducative. Le Programme éducatif favorise l'apprentissage des enfants par le jeu, car il est l'outil essentiel d'expression et

d'intégration de l'enfant. Les objectifs du programme sont l'épanouissement de l'enfant dans les dimensions socioaffective, morale, langagière, intellectuelle, physique et motrice. Il vise donc le développement global de l'enfant. Par conséquent, l'intervention éducative est basée sur une approche commune à tout le réseau, mais adaptée aux réalités locales. Cela permet aussi une continuité éducative entre les familles, les CPE et les autres services éducatifs et facilite le passage de l'enfant vers le système scolaire (site Internet de l'Association québécoise des CPE ; source : ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine).

CONCLUSION

Les services de garde éducatifs à la petite enfance évoluent de façon remarquable depuis quelques années au Québec comme pièce majeure d'une politique familiale qui facilite la conciliation entre travail et vie familiale en offrant également congés parentaux et mesures fiscales diverses. La Politique familiale du Québec propose ainsi, par l'entremise du modèle québécois des CPE, un choix social intéressant et novateur grâce au système de soutien collectif reposant sur le programme de places à contribution réduite, mais aussi par le type d'organisation qui favorise la participation démocratique aux prises de décision des CPE. En somme, les CPE offrent des services diversifiés, accessibles aux familles et de mieux en mieux adaptés à leurs besoins, qui contribuent au développement des jeunes enfants et promeuvent l'égalité des chances en plus d'être bien ancrés dans la communauté et de créer emplois et vitalité économique (site Internet de l'Association québécoise des CPE).

BIBLIOGRAPHIE

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE, <www.aqcpe.com/default.html>.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS, <www.mfa.gouv.qc.ca/services-de-garde/>.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE (2007). *À la recherche d'un service de garde éducatif pour votre enfant*, Québec, Gouvernement du Québec, <www.mfa.gouv.qc.ca/publications/pdf/SF_recherche_service_garde.pdf>.

ROBITAILLE, J. (2008). « Présentation du réseau québécois des services de garde éducatifs (SGE) à la petite enfance ». Présentation Powerpoint au colloque *Conciliation travail-famille : état des lieux et pratiques des acteurs « intermédiaires »*. Comparaison France-Québec, 30 septembre 2008, Montréal.

Les services de garde en milieu scolaire
Inscrire la qualité au cœur des priorités

Luc Allaire[1]

J'ai repris, pour le titre de cet article, le titre d'un avis du Conseil supérieur de l'éducation publié en septembre 2006 : *Les services de garde en milieu scolaire – Inscrire la qualité au cœur des priorités*, car cet avis a non seulement fait rapidement consensus dans le milieu des services de garde en milieu scolaire, mais il est devenu un outil important pour revendiquer des améliorations.

Cet avis est d'ailleurs à l'origine de la mise sur pied de la Table de concertation sur les services de garde en milieu scolaire par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Quatorze organisations sont présentes à cette table de concertation représentant les parents, les commissions scolaires, les centrales syndicales, les cadres et le ministère.

UN RÉSEAU JEUNE

Les services de garde en milieu scolaire n'ont cessé de croître depuis leur mise en place au milieu des années 1970. Ils ont connu un développement quantitatif important depuis dix ans.

En effet, le chemin parcouru depuis 1998 par le réseau des services de garde en milieu scolaire est considérable.

Ainsi, on observe que quatre écoles primaires publiques sur cinq offrent un service de garde ; et que deux élèves sur cinq fréquentent, régulièrement ou occasionnellement, un service de garde en milieu scolaire (la proportion est plus grande en maternelle et dans les premières années du primaire, et diminue en 5e et en 6e année, lorsque les enfants ont autour de 11-12 ans).

1. Conseiller à l'action professionnelle et à la recherche, Centrale des syndicats du Québec.

En 2005, le personnel éducateur et le personnel responsable des services de garde en milieu scolaire comptaient plus de 12 500 personnes, ce qui est considérable lorsque l'on sait qu'à la même date, le personnel enseignant au primaire comptait 37 500 personnes.

UNE EXPANSION RAPIDE

L'expansion des services de garde en milieu scolaire a coïncidé avec la création des places à 5 $ en 1998, qui sont devenues les places à 7 $ en 2004.

Entre 1997-1998 et 2004-2005, la clientèle a augmenté de 149 %. Plus de 230 000 enfants fréquentaient un service de garde en 2004-2005. De plus, le nombre de services de garde a augmenté de 75 % ; il y en avait 1 613 en 2004-2005.

Il y a eu un développement quantitatif important au cours des dix dernières années et il est maintenant temps de parler d'un développement qualitatif. Ce n'est donc pas un hasard si l'avis du Conseil supérieur de l'éducation met l'accent sur la qualité.

Les critères de qualité

Dans son avis, le Conseil supérieur de l'éducation a relevé une série de critères pour évaluer la qualité d'un service de garde. Selon lui, un service de qualité est un service :

- Où les relations entre le personnel et les enfants sont chaleureuses et empreintes de respect ;
- Où la communication avec les parents est régulière, respectueuse et valorisée ;
- Où le climat de travail est chaleureux ;
- Où les relations entre le service de garde, l'école et la communauté favorisent la continuité dans l'expérience de l'enfant ;
- Où les règles concernant la santé et la sécurité sont claires ;
- Où l'environnement est attrayant.

Aussi, le Conseil insiste beaucoup sur le fait que la mission et les fonctions du service de garde ne s'exercent pas parallèlement à celles de l'école, mais qu'elles sont en complémentarité. Cela signifie que le service de garde en milieu scolaire et les autres services offerts par l'école contribuent à une mission globale commune.

Pour produire son avis, le Conseil a visité plusieurs services de garde. De nombreux problèmes ont été constatés :

- Les services de garde ne sont pas tous bien intégrés à l'école ;
- Certains services de garde sont isolés ;
- Les services de garde éprouvent parfois des difficultés à répondre aux besoins particuliers de certaines clientèles ;
- La formation du personnel éducateur est parfois insuffisante ;
- Le soutien offert aux services de garde est très variable dans les milieux ;
- Il y a des insatisfactions par rapport au financement.

Mais il a aussi trouvé des services de garde qui fonctionnent bien. Il en a analysé cinq qui sont reconnus pour la qualité de leurs services et il a remarqué que certains éléments favorisaient la réussite :

- Des ressources matérielles suffisantes et un personnel stable ;
- L'existence d'une conception de l'école comme un milieu de vie, et non uniquement comme un lieu d'apprentissage scolaire ;
- La reconnaissance de la fonction éducative des services de garde ;
- La présence au service de garde d'un personnel plus scolarisé et capable d'échanger avec les enseignantes et les enseignants ;
- L'existence d'un programme d'activités dans lequel s'incarne la fonction éducative du service de garde ;
- Le leadership de la direction d'école par rapport au développement de la qualité du service de garde et à son intégration harmonieuse dans l'école.

Cinq grands défis pour améliorer la qualité

Le Conseil formule ensuite cinq grands défis à relever afin d'améliorer la qualité des services de garde en milieu scolaire :

1. Assurer une saine gestion du service ;
2. Intégrer les services de garde à l'école ;
3. Actualiser davantage la fonction éducative complémentaire du service de garde dans les pratiques des éducatrices et des éducateurs ;
4. Resserrer la concertation entre tous les acteurs qui travaillent dans les écoles pluriethniques et défavorisées ;
5. Répondre aux besoins particuliers de certains enfants : les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et les jeunes de neuf à douze ans.

La Table de concertation sur les services de garde s'est inspirée des recommandations du Conseil supérieur de l'éducation pour formuler 17 recommandations à la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport pour améliorer la qualité des services de garde.

Le premier élément, sur lequel s'est entendu le Comité sur les services de garde, concerne l'intégration pleine et entière du service de garde dans la vie de l'école, et sa contribution effective à la mise en œuvre du projet éducatif.

Cette intégration est nécessaire, car aucune amélioration ne pourra avoir une incidence durable sur les activités si le service de garde d'une école est isolé et que son apport à la mission éducative de l'établissement est peu visible. Une telle situation est caractéristique des services qui étaient offerts autrefois, alors que la fonction propre à la garde des enfants était prédominante et que le personnel travaillait à la mise en place des services de garde en milieu scolaire.

Le réseau des services de garde dans son ensemble a franchi depuis lors des étapes qui lui ont permis de participer plus activement au développement global des enfants placés sous sa responsabilité.

Mais les actions entreprises doivent être consolidées et des efforts doivent être faits pour que les services de garde de certains milieux cessent d'être des entités en marge de l'école et pour qu'ils apportent une contribution effective à la mise en œuvre du projet éducatif.

C'est dans cette optique que le comité recommande à la ministre d'effectuer un changement législatif et d'adopter une politique-cadre pour que le service de garde fasse désormais partie intégrante de la mission de l'école.

Faire du service de garde l'une des composantes du projet éducatif de l'école nécessite que son personnel possède les compétences requises pour intervenir auprès des enfants qui lui sont confiés.

C'est sur ce plan que se pose le principal défi pour le personnel des services de garde, car on lui demande désormais de poursuivre une intention éducative précise – et parfois même différente d'un enfant à l'autre – lors d'activités ludiques, artistiques ou sportives. Il ne s'agit plus seulement de « garder les enfants actifs après l'école », mais de favoriser leur développement global, à l'aide d'activités développées par le service de garde et dont la variété est suffisamment grande pour que tous y trouvent un intérêt.

Le Comité a jugé nécessaire, à cet égard, de formuler une recommandation pour que les éducatrices et les éducateurs puissent acquérir et maintenir les nouvelles compétences requises par l'emploi. Pour ce faire, il sera nécessaire d'établir un profil de compétences pour les emplois en services de garde.

Ensuite, on devra utiliser les moyens nécessaires pour que les éducatrices et les éducateurs et les techniciennes et les techniciens déjà en emploi puissent acquérir et maintenir, dans le cadre d'une formation continue, les compétences requises.

Dans un autre ordre d'idées, le Comité reconnaît, tout comme le Conseil supérieur de l'éducation et le Vérificateur général du Québec, que le manque de données rend difficile le jugement sur les activités qui se déroulent au service de garde et sur la manière de les mettre en œuvre.

Des améliorations devront être apportées à cet égard, notamment par la mise en place d'indicateurs de suivi de gestion capables de renseigner sur les liens entre les programmes d'activités, le projet éducatif de l'école et son plan de réussite.

Enfin, le Comité sur les services de garde demande que soient ajoutés, dans le Règlement sur les services de garde, différents éléments :

- Des précisions concernant les normes minimales d'espace nécessaire selon le volume de la clientèle et le nombre maximum d'enfants par local ;
- Une obligation, pour le service de garde, de se donner un programme d'activités comprenant des orientations éducatives ;
- Une obligation, pour les commissions scolaires, d'adopter une politique de gestion des services de garde et de la rendre publique.

Cette politique devra comporter des précisions, notamment, sur la gestion financière des services de garde. Il est également recommandé de revoir l'article du Règlement sur les services de garde afin de diminuer le ratio général éducateur-enfants, ainsi que le ratio dans les écoles de milieux défavorisés et dans le cas des élèves handicapés ou en difficulté d'apprentissage ou d'adaptation.

En conclusion, le réseau des services de garde en milieu scolaire doit maintenant se développer sur le plan de la qualité.

Après un développement quantitatif et une amélioration indéniable de l'accessibilité des services de garde, il faut maintenant inscrire leur développement qualitatif au cœur des priorités.

BIBLIOGRAPHIE

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (2006). *Les services de garde en milieu scolaire : inscrire la qualité au cœur des priorités*, Québec, 140 p.

Commodus

Une offre de services de soutien à la conciliation travail-famille à l'intention des salariés

Lucie Chagnon et Manuel Herreras

LE CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

La société, l'économie et le marché du travail sont en profonde mutation, ce qui a une incidence sur l'équilibre précaire de la dynamique unissant la famille, la vie et le travail. La famille subit des transformations importantes et on assiste à une pluralité de situations familiales principalement caractérisées par l'augmentation significative des foyers biactifs et des familles monoparentales.

De plus, on assiste à un vieillissement prononcé de la population mais aussi à une perte d'autonomie de celle-ci. Cela a pour conséquence que les soins à prodiguer aux enfants et aux personnes âgées ne sont plus exclusivement du ressort de la parenté, mais doivent également s'appuyer sur des ressources externes à la famille.

Cela suscite de nouveaux besoins en termes de services à la personne, et la conciliation travail-vie-famille devient un défi tant pour les employés que pour les employeurs, les diverses instances gouvernementales, institutionnelles et civiles. Ainsi, le gouvernement du Canada a développé un site Internet dédié à la conciliation travail-famille[1] (CTF) sans toutefois soutenir concrètement des initiatives dans le milieu.

Le gouvernement du Québec a amorcé une démarche de réflexion sur le sujet vers 2002. Puis, sous l'impulsion du gouvernement libéral, il a traduit sa préoccupation relative à la conciliation travail-famille (CTF) par une vaste

1. <www.rhdsc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/01accueil.shtml>.

consultation publique sur le sujet et il y fait explicitement référence en 2005, dans ses *Orientations stratégiques du plan gouvernemental pour l'emploi.* Il a également décidé de s'y attarder davantage en mettant de l'avant la politique sociale *Pour que l'égalité de droit devienne égalité de fait* (2006). Cette politique mentionne l'importance, pour les entreprises, de fournir des services aux salariés qui favorisent la conciliation travail-vie-famille.

Ce processus a révélé que le gouvernement a considéré la CTF sous ses aspects à la fois de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (la santé mentale en milieu de travail, la réduction de l'absentéisme et du présentéisme, la productivité, l'attraction et la fidélisation de la main-d'œuvre, etc.), de la santé globale, de l'équité et évidemment du bien-être de la famille. Le milieu syndical a participé activement à de vastes coalitions pour l'obtention des congés parentaux et des services de garde soutenus par l'État et cherche à obtenir des mesures de conciliation dans les entreprises, sans s'intéresser à l'offre de services comme tels, mais en priorisant principalement l'aménagement du temps de travail, les charges de travail, les améliorations salariales et des avantages sociaux classiques. Le milieu patronal admet qu'une modernisation des avantages sociaux s'impose dans une société en pleine mutation, mais préfère nettement les incitatifs financiers aux mesures contraignantes ou imposées par l'État, d'où son intérêt pour les services aux salariés.

Dans un contexte d'émergence des préoccupations relatives à la conciliation travail-famille dans les entreprises, il convient de constater notamment que les mesures d'aménagement du temps de travail ne peuvent s'appliquer à tous les types d'organisations et à tous les types d'emploi. De plus, les programmes d'aide aux employés (PAE) sont très souvent limités à des services psychologiques alors que leurs besoins peuvent être plus variés ou plus complexes.

Force est de constater que dans la perspective d'un vieillissement de la population et d'une raréfaction de personnel qualifié caractérisant le marché du travail au Québec, les employeurs sont à la recherche d'outils leur permettant de se distinguer afin de favoriser l'attraction et la fidélisation de sa main-d'œuvre.

HISTORIQUE DE L'ORGANISME

L'organisation Conciliation travail-famille Commodus est une initiative de madame Lucie Chagnon, qui en deviendra la présidente directrice générale. Elle planifie une mission d'étude en France pour observer le modèle français de services aux salariés et vérifier la faisabilité de développer un tel modèle au Québec. Une première mission d'étude est menée à l'automne 1999 et une seconde en 2000. Ces missions d'étude en France ont été soutenues par le ministère des Relations internationales du Québec. Elles ont permis de visiter des initiatives dans de grandes entreprises, des tours à bureaux et des parcs industriels. Des visites ont également été organisées avec des distributeurs de titres

de services, le Groupe Accord et Sodexho (distributeur du Ticket Restaurant et du Ticket Emploi Domicile). Des rencontres ont aussi été tenues avec la firme Demoscopie, qui a réalisé les premières études de marché, ainsi qu'avec la Fondation Vivendi qui a apporté un soutien dans la structuration de l'offre de services des entreprises d'économie sociale au Québec.

À la suite de ces missions d'étude, la Société de développement économique Ville-Marie à Montréal soutient une étude afin de vérifier l'intérêt pour un tel projet. Lucie Chagnon poursuit alors une veille stratégique. Elle développe des liens avec Work Life Harmony à Toronto. Elle devient membre de l'Alliance for Work Life Progress et de Worldatwork afin de connaître le type de services offerts aux salariés par ces organismes apparentés à celui proposé au Québec.

En avril 2004, elle se positionne comme porteur du projet et se met à la recherche de partenaires. À compter de novembre 2004, elle travaille à demi-temps à la structuration du projet, puis en avril 2005, elle s'y consacre à temps plein, notamment par la mise sur pied d'un organisme appelé Conciliation travail-famille Commodus.

Mission, objectifs et valeurs

Commodus est une organisation à but non lucratif (OBNL) dont la mission consiste à mettre à la disposition des employeurs une gamme de services destinés à leurs salariés pour les aider à concilier travail-vie-famille, en leur permettant d'alléger les tâches de la vie quotidienne, et ainsi, leur donner accès à du temps de qualité.

Le modèle développé répond à un enjeu essentiel de société qui vise l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs par un meilleur équilibre de leurs responsabilités personnelles et professionnelles. Il contribue également à la valorisation d'emplois dans le secteur des services aux personnes, à la professionnalisation de ces services et à la création de nouveaux emplois. Parmi les objectifs mis de l'avant, citons les suivants :

- Offrir aux employeurs un outil stratégique leur permettant de se différencier afin d'accroître l'attraction de la main-d'œuvre, d'améliorer la fidélisation de celle-ci et d'augmenter la productivité de l'entreprise, notamment en réduisant l'absentéisme.
- Permettre aux salariés d'améliorer leur qualité de vie en les libérant de certaines tâches domestiques personnelles et courantes par l'accès à une gamme de services de soutien.
- Mettre à contribution, à titre de fournisseurs agréés, les entreprises d'économie sociale et les entreprises privées répondant aux critères éthiques de Commodus et qui s'inscrivent dans cette gamme de services aux salariés.

Les valeurs qui animent l'organisme sont étroitement liées entre elles dans l'atteinte des objectifs fixés :

- la qualité de vie par la conciliation travail-vie-famille ;
- l'excellence dans la prestation des services ;
- la responsabilisation des employeurs face à la qualité de vie ;
- l'éthique entrepreneuriale ;
- l'approche endogène et locale du développement.

LA MOBILISATION DE DIVERS RÉSEAUX DANS UNE PERSPECTIVE DE DÉVELOPPEMENT

Le travail de conscientisation à la problématique de la conciliation travail-vie-famille mené par l'organisme a contribué à stimuler une mobilisation active d'acteurs provenant de réseaux variés : les composantes de sa propre organisation, ses partenaires financiers publics et privés, ses partenaires stratégiques et plusieurs réseaux de fournisseurs de services, notamment ceux du secteur de l'économie sociale.

Les réseaux membres du conseil d'administration sont les suivants : l'Association des centres locaux de développement du Québec ; le Chantier de l'économie sociale ; la Fédération des chambres de commerce du Québec ; l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec ; le Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec ; le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité ; le Réseau des femmes d'affaires du Québec.

Une trentaine de partenaires financiers se sont également associés à Commodus : le ministère des Affaires municipales et des Régions ; le ministère de la Famille et des Aînés ; le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation ; Investissement Québec ; Emploi Québec ; le Réseau d'investissement social du Québec (RISQ) ; la CDEC Centre-Sud/Plateau Mont-Royal ; l'Association communautaire d'emprunt de Montréal (ACEM) ; la Caisse d'économie solidaire Desjardins ; la Fondation Ashoka ; ainsi que plusieurs autres partenaires privés.

Commodus a également pu compter sur la participation de nombreux partenaires d'affaires qui ont contribué à la conception du modèle en partageant leurs expertises légales, comptables, fiscales, informatiques, infographiques, etc. À cela s'ajoutent des collaborations avec des organisations qui œuvrent dans des champs apparentés. Par exemple, le Groupe de promotion et de prévention de la santé qui vient de lancer la Norme ISO Entreprise en Santé. On retrouve dans cette Norme, des éléments associés à la conciliation travail-famille.

L'ARTICULATION DE LA MISSION, DES OBJECTIFS ET DES VALEURS

C'est dans ce contexte qu'ont été définis et articulés la mission, les objectifs et les valeurs de Commodus. Conséquemment, les services proposés se divisent en deux volets :

- Le premier est une offre de services aux salariés « clés en main » visant l'amélioration de la qualité de vie des salariés, un meilleur rendement de ceux-ci en entreprise et le développement économique des localités.
- Le deuxième est une offre de services corporatifs destinés à accommoder le salarié dans son milieu de travail. En adhérant à cette offre de services, l'employeur s'engage à doter son entreprise d'infrastructures durables qui aideront les salariés à mieux gérer le conflit travail-vie-famille. Par exemple, par l'organisation d'activités de sensibilisation et de formation ou en mettant en place des politiques de conciliation travail-famille.

Commodus ne fait pas la prestation directe de services. Ainsi l'organisation se positionne à titre de courtier de services aux salariés et offre une gamme de 32 types de services regroupés en sept catégories : familles, enfants et aînés ; santé, mieux-être ; services à domicile ; services alimentaires ; facilitateur ; administrateur ; transport. L'entreprise offre aussi la possibilité de développer des projets spéciaux.

À titre d'illustration, voici quelques exemples des services offerts aux salariés : soutien à la réussite scolaire, halte garderie, organisation d'événements et de fêtes, écrivain public, réparation de bicyclette, nutritionniste, massage, coursier personnel, entretien ménager, soutien informatique, surveillance de maison, boîtes à lunch, etc.

UNE PLATEFORME TRANSACTIONNELLE WEB

Les activités de Commodus s'appuient sur une plateforme transactionnelle Web. Cette plateforme constitue une infrastructure sans frontières puisqu'elle peut être mise à la disposition de tout le Québec et d'autres territoires. De façon plus concrète, Commodus vend une banque de points aux employeurs qui les distribuent à leurs employés. Ces derniers peuvent ensuite les échanger contre une vaste gamme de services dispensés par un large éventail de fournisseurs agréés.

Cette plateforme permet des transactions hautement sécurisées puisqu'elles sont encodées en suivant le même modèle réglementaire que le système bancaire canadien. Le système offre aussi une grande convivialité relativement aux services proposés (recherche de services par type et par territoire, consultation de la fiche du fournisseur, réception d'une soumission pour des services, achat de services en ligne, évaluation des services, etc.) ; un accès et

une utilisation par tous les groupes concernés (Commodus, le courtier principal de services et ses franchises sociales dans les diverses régions, les employeurs qui achètent les services, les salariés qui utilisent les services et les fournisseurs agréés qui les rendent).

STRUCTURATION DE L'OFFRE DE SERVICES

La structuration de l'offre de services sur l'ensemble du territoire québécois a également comporté de nombreuses occasions de sensibilisation à la conciliation travail-vie-famille et aux occasions d'affaires qu'elle comporte. Ce processus de mobilisation et d'essaimage est toujours en cours auprès de fournisseurs potentiels de services et d'organisations potentiellement porteuses du développement de franchises sociales Commodus dans leur milieu.

DES FOURNISSEURS AGRÉÉS DE SERVICES

L'organisme a convenu de mettre à contribution des fournisseurs éthiques souscrivant aux modalités d'un cadre d'agrément (critères administratifs, professionnels, éthiques et de sécurité) et dotés d'une couverture d'assurances pertinentes. Les fournisseurs proviennent du milieu de l'économie sociale ; le cas échéant, Commodus a fait appel à des fournisseurs provenant d'entreprises traditionnelles. Dans tous les cas, les fournisseurs de services doivent satisfaire les normes du cadre d'agrément.

Des échanges ont été menés et des ententes conclues avec des associations, fédérations et regroupements provinciaux afin d'assurer une offre de services partout au Québec. Par exemple : Fédération des kinésiologues du Québec pour assurer la présence d'entraîneurs personnels partout au Québec ; Institut québécois de planification financière pour assurer la présence de planificateurs financiers ; les YMCA du grand Montréal pour assurer plusieurs services dont : centre de conditionnement physique, halte garderie, organisation de service de garde durant les journées pédagogiques, entraîneur personnel ; Réseau d'aide domestique : entretien ménager lourd, menus travaux, service de coursiers, accompagnement de parents aînés à des rendez-vous ; Énergie Cardio pour assurer l'accès à des centres de conditionnement physique.

Le processus d'agrément des fournisseurs est basé sur des critères administratifs (statut légal, assurances, conformité aux lois, etc.), professionnels (ordre professionnel si requis, programmes de formation, etc.), éthiques (équité dans les prix, engagements de développement durable, etc.) et de sécurité (rapport des antécédents judiciaires, selon le type de services, lieux et équipements, etc.).

En septembre 2008, il existe 180 fournisseurs de services, dont la plus grande concentration est localisée à Montréal. On en compte également un nombre intéressant à Laval, dans les Basses-Laurentides et à Québec. Une majorité de fournisseurs offre plusieurs services. Plusieurs fournisseurs couvrent de nombreux territoires. Le processus d'agrément est long mais est garant de la qualité des services

DES FRANCHISES SOCIALES

La mise en place de franchises sociales n'était pas prévue dans le projet initial. Ces instances sont devenues nécessaires pour assurer la vente des services et le déploiement partout au Québec. Lorsque l'équipe a commencé à rencontrer les employeurs du centre-ville de Montréal pour vendre des services, les grandes entreprises firent valoir que leur intérêt était conditionnel à ce que tous leurs employés puissent en bénéficier, où qu'ils se trouvent au Québec. L'interdépendance des régions devenait une évidence mais aussi un grand défi. Comment assurer la même qualité de services à Montréal, à Rimouski et à Val-d'Or. Il s'agissait de trouver un modèle d'affaires qui permettrait de se déployer sur l'ensemble du territoire québécois.

Dans ce contexte, le déploiement des activités commerciales du modèle par l'entremise de franchises sociales s'est avéré la solution la plus réaliste et la plus efficace dans une perspective d'économie sociale. Pour se qualifier à titre de franchise sociale, un organisme doit dans un premier temps être un OBNL ou une coopérative. Deuxièmement, il doit y avoir un processus de concertation du milieu qui reconnaît l'organisme porteur pour son leadership et son entrepreneriat pour mener à bien les activités à réaliser. Troisièmement, l'organisme porteur doit présenter un dossier démontrant la faisabilité et la viabilité. Il importe également de spécifier qu'il y a trois types de franchises : autonome, en programme et en activité. La franchise autonome a sa propre structure légale et sa mission est entièrement dédiée aux activités de Commodus. La franchise en programme développe un poste à temps plein comme partie intégrante de la mission de l'organisme porteur (par exemple : développement local, faciliter la vie des employeurs, etc.). La franchise en activité, ne conduit pas à la création d'un poste mais est intégrée comme une des activités de l'organisme.

Les franchisés ont pour fonction de recruter et d'agréer des fournisseurs de services selon les normes et les principes de Commodus. Ils doivent notamment s'assurer que les fournisseurs sont en conformité avec les normes et règlements du secteur d'activités dans lequel ils interviennent[2]. Autrement

2. Par exemple, pour qu'un fournisseur de boîtes à lunch soit accepté, il doit se conformer aux normes et règles du ministère de l'Agriculture, de la Pêcherie et de l'Alimentation.

dit, les franchises sociales ont la responsabilité de structurer l'offre de services localement en établissant notamment des partenariats durables avec les acteurs du territoire.

Le processus de franchisage s'est effectué avec la collaboration du Conseil québécois de la franchise afin de s'assurer qu'il se réalise dans les règles de l'art. Le modèle Commodus est d'ailleurs protégé par une marque de commerce.

ARRIMAGE DES RESSOURCES REQUISES

La mise en œuvre d'un projet de l'ampleur et de la complexité de celui de Commodus nécessite des ressources humaines, matérielles et financières importantes. L'arrimage de ces ressources constitue toujours un défi majeur à l'intérieur d'une démarche entrepreneuriale, mais les ressources financières demeurent déterminantes.

Avant de pouvoir réaliser des activités marchandes générant des revenus, un OBNL sans capitalisation interne à la base doit nécessairement avoir recours à de l'aide financière externe.

La plateforme transactionnelle Web constitue un outil essentiel, mais elle a nécessité un investissement de plus de 400 000 $, ce qui est une somme considérable pour tout projet d'entreprise et encore davantage pour une entreprise sociale, qui s'inscrit dans le cadre d'un projet de société.

La reconnaissance de la pertinence du couple « projet de société et projet d'entreprise » nécessite donc un processus de communication non classique pour une entreprise. Une démarche entrepreneuriale en économie sociale (socio-économique) ne peut reposer sur une stratégie promotionnelle traditionnelle. Cette stratégie a plutôt reposé sur une démarche promotionnelle commerciale basée sur le marketing moderne et aussi sur les techniques encore plus actuelles de marketing social faisant appel à la sensibilisation, à la conscientisation, à l'équilibre et à l'harmonie entre le social et l'économique.

L'organisme a donc développé des outils de promotion et de communication classiques, a participé à une multitude d'activités : forum, conférences, colloques, congrès, etc. – il tenait aussi généralement un kiosque d'information dans le cadre de ces activités, et faisait l'objet d'une importante couverture de presse.

L'organisme a établi et entretenu des contacts auprès de nombreux réseaux, et assuré la mobilisation vers l'action de partenaires stratégiques, financiers et de fournisseurs de services. C'est la recherche de cet équilibre et de cette harmonie qui a animé un travail incessant de convictions et nourri la capacité de mobilisation, avec une équipe réduite de ressources humaines, afin d'obtenir la reconnaissance nécessaire pour le financement requis pour son implantation

Cette démarche ne pouvait épargner à l'entreprise la réalisation de plusieurs versions de plans d'affaires, de montages financiers et de nombreuses démarches de vente auprès des employeurs. Il est évident qu'en sortant des sentiers battus, il n'existe pas de programmes gouvernementaux destinés particulièrement à soutenir des organismes qui agissent à titre de courtier en services aux salariés en CTF.

Quoi qu'il en soit, l'organisme a reçu un financement du Ministère des Affaires municipales et des Régions pour réaliser le développement des franchises sociales. Ce financement constitue, au-delà de l'apport financier, une reconnaissance politique de l'application du modèle de franchisage en économie sociale.

Cette reconnaissance se traduit aussi par l'obtention de certaines distinctions, dont les suivantes : la présidente directrice générale s'est vue décerner un titre de *Fellow Affilié* de la Fondation Ashoka, catégorie innovation et utilité sociale (seulement trois personnes y ont accédé au Canada en 2008) et un Certificat d'excellence à titre de premier prix dans la catégorie « économie sociale » dans le cadre du Concours québécois en entrepreneuriat 2006, volet Montréal.

QUELQUES CONSTATS SUR LE DÉVELOPPEMENT DE COMMODUS

La phase d'implantation n'est pas terminée mais elle est particulièrement riche d'enseignements même si elle chevauche celle du début des opérations marchandes. Ces constats permettent de jeter un regard lucide sur une organisation qui s'inscrit dans le cadre de la construction d'un projet de société du nouveau millénaire ainsi que sur les conditions essentielles de sa réussite.

Dans un premier temps, l'organisme a tenu à recueillir des commentaires des employeurs et des employés dans le cadre d'un processus d'évaluation auprès des premiers acheteurs et utilisateurs de services en conciliation travail-famille du milieu montréalais.

Il a ainsi été possible de constater certains faits à la suite des commentaires formulés par les employeurs :

- un emballement des employeurs lors des présentations effectuées dans la perspective de réaliser des ventes ;
- un long processus décisionnel d'achat lié au caractère novateur du service ;
- la nécessité de se doter d'une stratégie de communication particulière à l'activité ;
- une crédibilité conférée par la constitution du conseil d'administration et de ses partenaires ;

- les employeurs qui disposent déjà de mesures similaires démontrent davantage d'ouverture ;
- une certaine incapacité à intéresser le milieu syndical, qui est davantage centré sur ses propres priorités, notamment celles de l'aménagement du temps de travail, de la réduction du stress et de la qualité de vie au travail ;
- l'intérêt des grandes entreprises et de celles localisées dans des parcs industriels.

Il a aussi été possible d'effectuer certains constats chez les employés :

- une grande appréciation de recevoir ce type de « cadeau » ; on a toutefois observé une faible utilisation des points au début, mais la situation a été corrigée par l'amélioration de la stratégie de communication utilisée par les employeurs ;
- les services les plus utilisés sont, dans l'ordre : coursier, boîte à lunch, menus travaux, lavage de vitres, entretien ménager lourd. Les cliniques de massage et les cliniques avec une nutritionniste sont également populaires lors d'activités spéciales ;
- une utilisation plus importante lors de la tenue des cliniques (activités collectives en milieu de travail) ;
- un intérêt plus marqué chez les jeunes femmes.

Ces quelques constats très factuels et circonstanciés permettent de jeter un regard plus large sur le développement de l'organisme.

UNE IDÉE AUDACIEUSE MAIS UN PROCESSUS DE VENTE PLUS LONG QUE PRÉVU

Dans un contexte où les coûts reliés aux avantages sociaux destinés aux employés ont trop longtemps été considérés par les employeurs comme des dépenses et des sources de négociations ardues, l'organisme a dû faire le pari que ces coûts doivent être considérés comme des investissements prioritaires. Ce pari constitue une idée audacieuse et stimulante dans le cadre d'un projet de société. Toutefois, les programmes d'avantages sociaux étant souvent bien cadrés, le processus décisionnel conduisant à un changement institutionnel est assez long, faisant en sorte que la décision s'étale sur une période de douze à vingt-quatre mois, ce qui vient fragiliser l'organisme dans sa phase d'implantation.

DES CONDITIONS DÉTERMINANTES DE RÉUSSITE

La réussite de la concrétisation d'une telle idée est fonction d'un certain nombre de conditions déterminantes de réussite. Il est parfois difficile de s'assurer que ces conditions soient objectivement réunies.

La recherche de l'équilibre et de l'harmonie entre un projet de société et un projet d'entreprise est déterminante. À l'origine, le projet s'est inspiré du modèle français de *ticket emploi service*. Le modèle français s'est donné dès le départ, des conditions de réussite très structurantes. Par exemple : des mesures fiscales d'exonération financière comme incitatif aux employeurs, une campagne de marketing chapeautée par le patronat français (MEDEF), un institut de formation pour renforcer les fournisseurs de services dans leurs compétences, des outils de référence pour soutenir ceux-ci, un processus d'agrément soutenu par des structures similaires aux centres locaux d'emploi (CLE), un financement important des pouvoirs publics et des porteurs qui étaient des multinationales d'envergure.

Parallèlement, il convient de souligner que l'implantation du projet au Québec, a avant tout bénéficié d'un financement de démarrage pour ensuite tenter de réunir ses conditions de réussite. Le développement d'un projet d'une telle ampleur et d'une telle complexité a finalement nécessité davantage de temps que prévu. Dans une perspective d'entrepreneuriat social, son caractère éminemment structurant nécessite cependant un arrimage entre les conditions de réussite et les occasions d'affaires, et conséquemment les ressources et le temps requis pour réaliser cet arrimage. C'est d'ailleurs ce défi stimulant d'arrimage qui a mobilisé la participation active des divers réseaux membres du conseil d'administration.

Le développement de Commodus pourrait être comparé à celui des CPE ou des carrefours jeunesse emploi (CJE) qui ont été à l'origine des initiatives du milieu pour ensuite connaître un développement, en quelque sorte, institutionnalisé. Dans le contexte où les ressources humaines constituent un défi majeur en ce début de XXI^e^ siècle, le développement de l'organisme comme entreprise sociale qui s'inscrit dans un projet de société nécessite que les conditions financières s'arriment avec celles de sa réussite dans sa phase d'implantation. À sa maturité, l'organisme pourra opérer de façon autonome à partir des revenus générés par ses activités commerciales.

Les conditions d'implantation de Commodus au Québec ne sont pas comparables à celles de la France, où un projet similaire a été soutenu par le MEDEF. Dans ce dernier cas, les deux principaux développeurs étaient des multinationales : Sodexho et le Groupe Accord. De plus, il y a eu une implication importante de la Caisse de dépôt de la France et de la Caisse d'épargne. Le ministère du Revenu français avait également mis en place des mesures d'exonération financière pour inciter les entreprises à acheter des services[3].

3. L'offre de service en France diffère de celle de Commodus. Par exemple, en France les services d'entretien ménager et de repassage sont assez populaires. Au Québec l'offre de service est plus vaste incluant des services tels que le soutien à la réussite scolaire, coursier, soutien informatique, etc.

Au Québec, Commodus ne bénéficie pas de telles mesures gouvernementales et fiscales pour soutenir son développement. Le secteur privé a été présent pour apporter ses conseils à la démarche, mais l'organisme ne peut compter sur l'injection de fonds privés ni s'appuyer sur un niveau aussi important d'assistance gouvernementale tel qu'offert en France. Les mêmes conditions de réussite n'étant pas au rendez-vous, il a fallu les créer, les mobiliser, les concevoir, et tout cela avec une équipe restreinte. À cet effet, l'organisme est parvenu à effectuer un travail important dans un contexte d'urgence de trésorerie et de modalités administratives complexes à répétition.

Le chevauchement de la phase d'implantation et de celle du début des activités marchandes fait en sorte que le processus de vente auprès des employeurs a été plus long que prévu, et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, l'organisme a dû apprendre à vendre son produit en parlant de rétribution globale. Le service a été développé à la fois dans une perspective de conciliation travail-famille, de mise à contribution des entreprises d'économie sociale et de développement local. Le promoteur n'était pas suffisamment familier avec la diversité des caractéristiques du milieu des ressources humaines et des avantages sociaux, de sorte qu'il a fallu du temps afin de s'ajuster à la nécessité d'adopter une approche axée sur la rétribution globale et les incitatifs à l'emploi.

En deuxième lieu, l'organisme a fait face à des délais importants avant que la plateforme transactionnelle Web ne soit pleinement opérationnelle, le produit proposé demeurant alors plutôt virtuel. Les employeurs considéraient que le concept était fort intéressant, mais attendaient que son opérationnalisation soit effective. Heureusement, l'obtention de financement a permis de créer un certain momentum tant au plan de l'opérationnalisation à l'interne que de l'intérêt plus manifeste des employeurs, ce qui s'est traduit par une plus grande facilité à obtenir des lettres d'intention d'achat de services en CTF.

En troisième lieu, l'organisme offrait un produit novateur, mais les employeurs ne voulaient pas servir de cobaye durant la période d'expérimentation. Les employeurs veulent avoir des références et attendent qu'il y ait une masse critique d'employeurs et d'employés qui aient utilisé le service.

Finalement, l'organisme a eu plusieurs échanges avec des partenaires qui exploitent des services similaires. Tous ont affirmé qu'un processus d'achat rapide s'étalait sur une durée de 18 mois et en moyenne sur 36 mois. Cela implique des montants importants et des changements au sein de l'organisation. Le processus décisionnel d'achat des entreprises peut s'avérer très long dans ce genre de marché. Cela se répercute sur le cycle de vie de la vente des points.

Ces facteurs ont nécessité un repositionnement de la stratégie de vente. Des contacts ont été établis avec plus d'une centaine d'entreprises partout au Québec. Parmi celles-ci, plusieurs sont de grandes entreprises et aucune n'a refusé l'achat de services, même si leur processus décisionnel se poursuit.

Dans une perspective de diversification des approches, Commodus a également établi des contacts avec des responsables de plusieurs parcs industriels de la région de Montréal. Ses effectifs restreints n'ont toutefois pas permis des démarches soutenues.

En attente de la conclusion plus nombreuse de ventes fermes auprès de grands employeurs, l'organisme cible maintenant davantage de petits employeurs dont les délais décisionnels d'achat pourraient être plus courts, et développe des activités de promotion qui rejoignent de plus en plus les principaux décideurs dans les entreprises.

Commodus est un projet structurant pour l'économie sociale ; chaque franchise sociale est un OBNL ou une coopérative, fait l'objet d'une concertation locale et doit avoir recours dans un premier temps à des fournisseurs issus de l'économie sociale. Sur le plan du développement local, l'achat des points par des employeurs contribue à une stratégie d'achat local. De plus, les franchises participent à la structuration de services qui parfois étaient inexistants dans le milieu. Par exemple, l'organisation des services de garde durant les journées pédagogiques par la mise à contribution des organismes culturels et sportifs.

Commodus est actuellement la seule entreprise du genre au Québec. Il existe des firmes de conciergerie, mais ce sont en grande majorité des micro-entreprises qui sont concentrées dans la région de Montréal ou de Québec. Ces firmes de conciergerie ont d'ailleurs été mises à contribution en devenant des fournisseurs de Commodus.

CONCLUSION : PERSPECTIVES ET CONTINUITÉ

Il peut paraître un peu tôt pour conclure significativement sur les perspectives de développement et de transférabilité d'une telle expérience novatrice au Québec ou ailleurs, alors que sa phase d'implantation n'est pas terminée. Il convient toutefois de souligner l'intérêt manifesté concrètement par le gouvernement de l'Ontario et par une institution financière en Colombie-Britannique. Il est également difficile de présumer avec certitude de sa continuité, étant donné l'importance des défis à affronter.

Par contre, ce serait nier l'avantage compétitif que constitue, pour les entreprises, la possibilité d'offrir à leurs employés des services diversifiés en matière de CTF. Les conditions économiques difficiles qui pointent à l'horizon en raison de la crise financière qui a débuté en 2008 ne sauraient constituer véritablement un obstacle réel à moyen et encore moins à long terme dans un contexte où l'attraction et la fidélisation d'un personnel qualifié est, et demeurera un défi prioritaire pour les entreprises dans les prochaines décennies.

Il est évident que l'offre et l'utilisation de services aux salariés en matière de CTF selon le modèle Commodus demeurent toujours principalement concentrées dans la région métropolitaine de Montréal et la région de Québec ; mais sa pérennité, ses perspectives de continuité sont fonction du développement de son réseau de franchises sociales dans l'ensemble du territoire québécois.

Le niveau de pénétration de l'offre de services sera en fonction des succès obtenus à Montréal et à Québec, soit les deux principaux marchés au Québec. Malgré une conjoncture économique qui présente des perspectives sombres, la volonté des entreprises de s'assurer l'adhésion et la fidélisation d'une main-d'œuvre jeune, compétente et notamment féminine, laisse entrevoir d'excellentes perspectives de développement.

BIBLIOGRAPHIE

CAISSE D'ÉPARGNE DE FRANCE (2006). *Services à la personne : modes de vie, modes d'emploi*, Paris, la Caisse, 35 p.

CHAGNON, L. (2006). *Plan d'affaires. Projet d'implantation de Conciliation travail-famille Commodus : Gagner sa vie, Gagner en qualité de vie*, 120 p.

CHAGNON, L. et M. HERRERAS (2008). *Rapport d'activités annuel de Conciliation travail-famille Commodus*, 18 p.

CHAGNON, L., Y. BEAUMONT et B. COPY (2000). *Coopérative de travail Interface, Exploration des conditions d'implantation des services aux salariés sur le territoire de la Société de développement économique Ville-Marie*, 29 p.

CHAGNON, L., Y. BEAUMONT, B. COPY de la Coopérative de travail Interface (Montréal, Québec) et J.-N. LESELLIER de l'Institut des services à la personne (Paris, France) (2001). *Rapport : Étude issue d'une mission de coopération France-Québec. Le développement des services à la personne et l'utilisation de l'entreprise comme levier de la création d'emplois en économie sociale,* 21 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2006). *Pour que l'égalité de droit devienne égalité de fait*, Québec, le Gouvernement.

LA CONCILIATION TRAVAIL FAMILLE. Développement social Canada (2005). <www.sdc.gc.ca/asp/passerelle.asp ?hr=/fr/pt/psait/ctv/ctvc/03visage_changeant.shtmlehs+wnc>.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHÉSION SOCIALE. MISSION DE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES À LA PERSONNE (2005). *Plan de développement des services à la personne. Pour la Constitution d'un pôle d'excellence nationale dans le secteur des services à la personne*, 40 p.

B. Les villes et les régions

Les rythmes de la Ville de Paris

Véronique Jeannin[1]

Ce chapitre traitera des politiques temporelles mises en œuvre par la Ville de Paris. En effet, dès 2001, la municipalité parisienne a souhaité améliorer la qualité de vie des Parisiennes et des Parisiens ainsi que des personnes travaillant à Paris par une meilleure prise en compte de l'évolution des rythmes de vie dans l'organisation des services. Mais avant de passer à ce thème qui est au cœur de ce chapitre, présentons rapidement la ville de Paris, afin de mieux situer la problématique des temps sociaux et des rythmes de la ville de Paris.

LA VILLE DE PARIS

La Ville de Paris est peuplée de 2 125 000 habitants sur un territoire somme toute restreint (12 km sur 10). Elle est caractérisée par une densité de résidents, d'activités et de services.

Au-delà des limites territoriales administratives, Paris est le cœur d'une agglomération de 9 millions d'habitants.

À Paris se côtoient, ou se croisent, trois types de populations qui impriment chacun son rythme propre à la ville : les résidents, les personnes qui travaillent dans la capitale, les visiteurs et touristes.

1. Responsable du Bureau des temps de la Ville de Paris

Les résidents : des populations très diverses

Paris compte une très forte concentration de 20-35 ans qui correspond à une population d'étudiants et de jeunes actifs. Les 20-35 ans sont près de 600 000 à Paris (594 286) soit 28 % de la population (20 % en France).

Cette population est résidente mais également très consommatrice de services urbains : commerces, sorties culturelles ou entre amis, etc.

Cette population « bouge », le soir comme le week-end, au moins jusqu'à la constitution d'une famille et d'un premier enfant (ce qui n'est pas toujours le cas car l'enfant arrive à un âge plus avancé de la vie pour les Parisiens).

Le poids non négligeable des personnes âgées, contrepoids de la « désynchronisation »

À l'opposé se trouve la population des personnes âgées. Paris compte une part importante de personnes âgées même si leur poids n'est pas plus fort que dans la population française en moyenne. On y compte près de 330 000 personnes de plus de 65 ans (327 274) soit 16 % de la population (16 % également en France).

On peut supposer que cette population n'est pas motrice dans l'évolution des rythmes urbains.

Le Paris des familles : des rythmes structurés mais qui évoluent

Paris accueille également des familles et des enfants. Les familles avec enfant(s) (de moins de 25 ans) sont au nombre de 250 000 (244 514). Elles représentent 22 % des ménages (35 % en France).

853 807 Parisiens vivent dans une famille (parents et enfants).

Les familles parisiennes se singularisent par un nombre peu élevé d'enfants :

- 50 % des familles n'ont qu'un enfant ;
- 5 % des familles seulement ont au moins 4 enfants ;
- on compte, par ailleurs, 26 % de familles monoparentales à Paris.

Les rythmes des familles sont marqués par les temps de la vie quotidienne des enfants (modes de garde, écoles) qu'il faut combiner avec les rythmes professionnels des parents (les Parisiens comme les Parisiennes sont massivement sur le marché du travail).

Le soir reste essentiellement un temps de repos. Toutefois on observe un décalage dans les rythmes de la journée, qui se prolonge plus tard : les commerces de proximité ferment de plus en plus tard (19 h 30-20 h). Les moyennes surfaces ferment souvent à 21 h ou 22 h.

Les personnes qui travaillent à Paris : des rythmes qui demeurent structurés mais une situation de plus en plus complexe

Des rythmes pendulaires

Paris offre 1,6 million d'emplois dont 900 000 sont occupés par des non-Parisiens (56 %). Il est utile de rappeler que ce sont les emplois les moins qualifiés qui sont majoritairement occupés par des non-Parisiens.

Cette population est, encore aujourd'hui, caractérisée par des rythmes pendulaires : matin/soir, du lundi au vendredi. Ces rythmes ont tendance à se décaler vers le soir (étalement de la pointe du soir).

On constate une mobilité de plus en plus importante aux heures supposées creuses.

Le travail de nuit ou à horaires décalés

Une étude sur l'emploi la nuit, commandée par le Bureau des Temps en 2006, fait apparaître que un salarié sur 3 travaillant à Paris a des horaires atypiques : tôt le matin, tard le soir ou le week-end.

En particulier, les rythmes de vie se décalent en soirée : un actif sur deux travaille occasionnellement ou régulièrement entre 20 h et minuit.

Les touristes : de plus en plus, toute l'année

Paris est une capitale touristique. Le nombre de touristes continue de croître : 26 millions en 2002. Il existe des périodes particulièrement favorables (les week-ends de printemps, le mois d'août) mais la fréquentation est importante toute l'année notamment en raison des salons et des congrès (Paris est la première ville de congrès au monde).

Cette population influe sur l'ouverture de certains commerces le dimanche : il existe d'ailleurs des « zones touristiques » dans lesquelles l'ouverture des commerces le dimanche est autorisée ou tolérée.

La population des touristes se concentre sur les quartiers centraux, notamment en bord de Seine, sur les Champs-Élysées et vers Montmartre.

LES POLITIQUES TEMPORELLES MISES EN ŒUVRE PAR LE BUREAU DES TEMPS

Face à ces diverses évolutions, comme nous l'avons indiqué plus haut, c'est dès 2001, que la municipalité parisienne a souhaité améliorer la qualité de vie des Parisiennes et des Parisiens ainsi que des personnes travaillant à Paris, par

une meilleure prise en compte de l'évolution des rythmes de vie dans l'organisation des services. Le Bureau des Temps a été créé pour mettre en œuvre cette politique.

Le Bureau des temps vise à moderniser le service public en en facilitant l'accès et en renforçant le rôle de solidarité envers ceux qui en ont le plus besoin. Cette politique agit sur les horaires d'ouverture des services et plus généralement sur leur accès : l'information, les démarches administratives, les déplacements et les constitutions de dossiers… À travers la question du temps sont abordées celles de l'organisation des services, de l'exercice des métiers, des relations entre les professionnels et les usagers.

Le Bureau des temps est un outil de concertation qui organise le débat entre les usagers, les agents, les élus et les syndicats sur le fonctionnement des services et qui concourt ainsi à nourrir la négociation sociale. De plus, il constitue un outil de partenariat avec les autres institutions, les grandes entreprises publiques et privées.

Les temps des familles parisiennes

L'évolution des modes de vie

Depuis quelques années les modes de vie familiaux à Paris ont profondément évolué du fait de la conjugaison de plusieurs facteurs :

- aujourd'hui près de 80 % des femmes ayant un enfant d'âge scolaire sont actives ;
- dans 70 % des familles les deux parents travaillent ;
- l'augmentation du nombre des divorces a fait apparaître des familles aux contours très variés : familles monoparentales, familles recomposées… ;
- 10 % des familles ont des horaires décalés ;
- la mobilité géographique marque un recul des solidarités familiales traditionnelles…

L'évolution de l'organisation du travail

Par ailleurs, la réduction du temps de travail s'accompagne d'une plus grande flexibilité des horaires ainsi que d'une complexification des rythmes de travail : travail à temps partiel, horaires annualisés, horaires variables.

À la journée de travail des Parisiens s'ajoutent des temps de transport plus ou moins importants. Les temps de trajet domicile-travail sont[2] :

- pour 34 % des familles, inférieurs à 30 minutes,
- pour 33 %, entre 30 et 45 minutes,
- pour 25 %, plus de 45 minutes,
- 45 % des familles déclarent avoir des difficultés pour emmener ou chercher leurs enfants.

Ces évolutions ont des conséquences directes sur les familles qui vont devoir s'organiser selon leurs rythmes de travail, leur situation sociale, ou selon les services dont elles disposent à proximité de leur lieu de résidence.

Il résulte d'après l'étude BVA[2] que :

- 37 % des familles ont des problèmes d'organisation ;
- c'est le cas de 43 % des familles d'au moins 2 enfants ;
- et finalement, 43 % des familles avec un enfant de 6-12 ans ont des problèmes d'organisation.

Tout cela a des conséquences également sur le rythme des enfants :

La durée moyenne du temps passé par les enfants des écoles élémentaires en dehors de la structure familiale est de plus de 9 h par jour, 35 % des enfants ont des journées d'une durée entre 9 h 30 et 10 h 30 (étude 1).

L'effet de la structuration de la famille est significatif : les enfants qui vivent dans une famille monoparentale voient leur journée s'allonger de plus d'une heure par rapport aux autres enfants, quel que soit l'âge de l'enfant et les catégories socio professionnelles des parents.

Cela provient du fait de ne pas pouvoir s'organiser à deux autour des horaires de l'enfant.

Parmi les effets négatifs associés à l'absence des parents, on note le manque de sommeil, l'excès de télévision, une pratique excessive des jeux multimédias…

2. Institut BVA (2002). Étude pour la Ville de Paris, « Organisation du temps des familles avec enfants de moins de 16 ans ».

Une étude récente[3] sur les rythmes des élèves parisiens fait ressortir que le stress professionnel des parents n'a pas d'incidence sur la performance des enfants, sauf lorsque ce stress provient de la difficulté à concilier son rôle professionnel et parental. Les petits (6 à 7 ans) sont davantage sensibles au stress de la mère, les plus grands (10 et 11 ans) à celui du père.

Face à l'évolution des modes de vie ; des rythmes de travail, des pratiques de déplacements, des loisirs, des nouvelles possibilités de s'informer, de communiquer, se posent quelques questions majeures :

- Comment favoriser l'adéquation des divers horaires relevant de la vie privée, du travail, des services collectifs qui rythment le quotidien des personnes qui vivent et travaillent à Paris ?
- Comment associer pleinement ces acteurs essentiels que sont les services publics, les entreprises et les associations qui jouent un rôle clé dans l'équilibre de la vie familiale et privée, pour proposer des services qui prennent en compte les rythmes des usagers et des usagères ?
- Dans le même temps, comment engager une réflexion avec les employeurs et les partenaires sociaux, principaux prescripteurs de temps, sur les rythmes de travail des salariés, pour mieux prendre en compte les contraintes qu'ils rencontrent pour articuler leur vie professionnelle et leur vie privée ?

La question de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle mérite d'être posée dans :

- la sphère publique. Elle suppose le développement de services à l'enfance, aux personnes âgées et, plus généralement, de services à la personne,
- la sphère professionnelle à travers la réorganisation des modes de travail et de management, l'ajustement des horaires en fonction des besoins des salariés, l'aménagement du temps de travail, le temps partiel choisi pour les hommes et pour les femmes, les accords d'égalité professionnelle, etc. ;
- la sphère personnelle : un meilleur équilibre des rôles entre les femmes et les hommes dans la vie familiale et domestique fera évoluer les représentations en matière d'organisation du travail.

Voyons maintenant quelques axes sur lesquels la ville peut agir.

3. Institut BVA (2002). Étude pour la Ville de Paris « Organisation du temps des familles avec enfants de moins de 16 ans ».
Programme de recherche université François Rabelais de Tours, équipe de recherche technologique éducation, « aménagement des temps scolaires, périscolaires, extrascolaires et rythmes de vie des enfants parisiens »

L'offre de services collectifs

Améliorer les services notamment aux familles pour les aider à concilier leurs temps de vie et à organiser le temps libre des enfants

L'action publique vise à améliorer la vie quotidienne des familles en leur permettant de mieux articuler leur vie professionnelle et familiale, par une offre de services collectifs pour la garde et l'accueil des enfants et adolescents. Cette action comporte des enjeux éducatifs importants dans la mesure où les services proposés se déroulent entre le temps scolaire et le temps passé avec les parents.

Pour une collectivité locale, plusieurs questions émergent :

- Comment concilier le temps des familles et mettre à leur disposition des services qui leur permettent d'organiser « le temps libre » des enfants (en dehors de la structure familiale) pendant le temps de travail des parents ;
- Comment tirer parti du temps libre de l'enfant pour en faire un véritable temps éducatif, Entre le temps de l'école et de la famille existe un nouveau temps pour les enfants dont les enjeux éducatifs sont multiples ;
- Comment considérer le temps de l'enfant de manière globale en agissant sur l'ensemble de la chaîne éducative et en articulant les différents temps de l'enfant (scolaire, périscolaire et extrascolaire, familiaux…).

Dès lors, quelle offre mobiliser ? Comment l'organiser ? À quel moment accueillir les enfants dans les services collectifs, pendant la semaine, le week-end, l'année ? Pendant les vacances scolaires ?…

L'accueil des enfants de 0 à 3 ans

La politique municipale prend en compte les besoins des familles dans leur diversité : temps plein, temps partiel, recherche d'emploi…

- Le nouveau règlement des crèches municipales prévoit désormais l'accueil d'enfants à temps partiel, moins de quatre jours par semaine à certaines conditions. Ces nouvelles dispositions ouvrent la possibilité d'accueillir en alternance pendant la semaine dans les structures municipales des enfants dont les parents travaillent à temps partiel et des enfants dont les parents sont en recherche d'emploi. Des expérimentations ont été lancées, notamment dans le 9e et dans le 20e arrondissement.
- 74 crèches collectives ou haltes-garderies municipales en gestion externalisée, ou relevant du secteur associatif (cofinancées par la Caisse d'Allocations Familiales et la collectivité), accueillent déjà les enfants tôt le matin ou tard le soir et parfois le week-end, dont la crèche franco-chinoise ouverte du lundi au vendredi de 7 h 30 à 20 h 30 et le samedi de 7 h 30 à 18 h 30, soit au total près de 1 500 places jusqu'à 19 h, 700 places après 19 h et 500 places le samedi.

- Les 18 hôpitaux de l'assistance publique de Paris ont des crèches hospitalières ouvertes la semaine et le week-end de 6 h à 22 h à leur personnel. Un partenariat avec la Ville de Paris permet depuis 2004, d'ouvrir des places aux enfants du quartier.
- Mais surtout, en juin 2005, un nouveau service de garde d'enfants à domicile a été créé, à titre expérimental, dans les quartiers politiques de la ville, dans les 10e et 18e arrondissements. Il s'agit d'un mode de garde relais qui permet aux parents qui ont des horaires décalés le matin ou le soir, de faire une jonction entre leur mode de garde habituel et un complément de garde sur des horaires très atypiques. Ce dispositif, dont l'évaluation a confirmé l'utilité, devrait être élargi.
- Par ailleurs, depuis 2006, le plan départemental d'insertion prévoit le développement de modes de gardes adaptés et rapidement mobilisables pour les allocataires du RMI (revenu minimum d'insertion)[4] de façon à ce qu'une difficulté de garde n'entrave pas la réalisation d'un parcours professionnel. Les publics repérés par les espaces insertion peuvent, en cas d'urgence, bénéficier de places en haltes-garderies pour pouvoir effectuer des démarches, suivre des stages de formation ou commencer un nouvel emploi.

L'élargissement de l'offre périscolaire

L'évolution des rythmes de vie rend indispensable à un nombre croissant de familles de pouvoir disposer d'un accueil, d'un accompagnement et d'une offre d'animations de qualité pendant ce temps qui s'intercale entre le temps scolaire et le temps familial, notamment le soir, le mercredi et pendant les vacances scolaires.

Les temps périscolaires représentent des moments éducatifs à part entière qui méritent la même attention que les autres moments de la vie de l'enfant. Ce sont notamment des temps de socialisation et d'éducation à la citoyenneté où les enfants apprennent à vivre ensemble. Ils constituent parfois une alternative indispensable à l'école de la rue pour des enfants issus de milieux défavorisés ou déstructurés. Les activités périscolaires peuvent alors favoriser l'égalité des chances.

Un budget de 10 M€ a permis de renforcer depuis 2002 la qualité de l'animation périscolaire dans les différents temps qui encadrent le temps scolaire : pendant les interclasses de midi, en soirée, le mercredi, le samedi matin et pendant les vacances scolaires. On peut citer parmi les actions réalisées :

- l'amélioration de l'encadrement pendant le temps de midi en maternelle (1 adulte pour 15 enfants au lieu de 1 pour 20 auparavant) ;

4. Programme visant la réinsertion en emploi.

- la réorganisation en 2005 de la garderie en maternelle autour des goûters récréatifs qui constituent une nouvelle offre de loisirs éducatifs ;
- l'organisation d'ateliers « découverte et multisports » les samedis matin un samedi sur deux, qui sont proposés, gratuitement, aux enfants des écoles élémentaires : 1 500 enfants sont accueillis en moyenne dans 60 écoles élémentaires ;
- la création de plus de 2 500 places supplémentaires de « séjours aventure » et vacances « arc-en-ciel », ce qui permet à plus de 18 000 enfants de bénéficier de séjours de vacances organisés par la Ville et les arrondissements ;
- La Ville de Paris soutient, dans le même temps, des projets associatifs complémentaires à l'action municipale, comme celui de l'association Mom'artre dans le 18e arrondissement, qui propose aux familles en horaires décalés en soirée, un accueil des enfants jusqu'à 20 heures.

Par ailleurs, afin de permettre à un plus grand nombre de familles de bénéficier de l'offre municipale et associative, la Ville de Paris a souhaité faciliter l'accès à l'information et les démarches des parents, au moment de la rentrée scolaire. C'est pourquoi, *les guides des loisirs et du temps libre* sont édités depuis 2003 au moment de la rentrée scolaire, et recensent par arrondissement, toutes les activités offertes à Paris aux enfants et adolescents en dehors du temps scolaire.

Ces efforts d'adaptation aux attentes des parents, conjugués au développement de la qualité et de l'offre périscolaire, se sont traduits par une hausse très conséquente de la fréquentation de ces activités, qui a augmenté de 8 % pour les centres de loisirs et de 3,5 % pour les autres activités périscolaires (interclasse, goûter/garderie en maternelles, études surveillées en élémentaires).

Un sondage réalisé en 2005 par l'institut BVA, afin de connaître l'opinion des parents d'élèves sur ces nouvelles orientations, montre que 79 % des parents sont satisfaits de la qualité de l'accueil et de l'encadrement des activités périscolaires, 73 % du contenu des animations et 75 % apprécient les évolutions initiées par la municipalité.

Par ailleurs, l'étude de l'université de Tours* sur les rythmes des enfants parisiens, souligne les effets positifs des activités qui encadrent le temps scolaire (le soir, le mercredi et le samedi) sur les comportements et la réussite scolaire des élèves de zones d'éducation prioritaires, en particulier pour les enfants les plus jeunes (grande section de maternelle, cours élémentaire première année). Cette étude conforte ainsi la politique éducative menée par la municipalité, axée sur la qualité du service public et la justice sociale.

* Programme de recherche université François Rabelais de Tours, équipe de recherche technologique éducation, « Aménagement des temps scolaires, périscolaires, extrascolaires et rythmes de vie des enfants parisiens »

L'offre en faveur des adolescents

La Ville de Paris a entamé, depuis 2002, une politique d'ouverture des équipements sportifs sur le principe dit de l'accès libre, pour répondre à la demande des jeunes désirant pratiquer un sport sans intégrer une association ou un club sportif. Cette action se déroule sur certains stades et la plupart des terrains d'éducation physique.

Sur les stades, il est dorénavant courant de prévoir des créneaux d'accès libre en soirée et le week-end pour les jeunes Parisiens souhaitant pratiquer un sport collectif sans être obligatoirement membres d'une association sportive. Ces créneaux sont naturellement placés en fin de journée ou durant les petites vacances scolaires, en fonction des possibilités ouvertes lors de l'affectation des plages horaires aux clubs sportifs.

Par ailleurs, les terrains d'éducation physique (TEP) sont pour la plupart en accès libre tout au long de l'année, certains faisant même l'objet d'un accueil encadré par des animateurs sportifs de la Ville de Paris. Cette ouverture est incluse, durant l'été, dans le programme intitulé « Sport en liberté ».

C'est la nouvelle filière d'action sportive de proximité créée en 2005, qui a permis un considérable élargissement des créneaux en accès libre, y compris dans des gymnases. La filière d'animation sportive est déployée sur de nombreux centres sportifs répartis dans onze arrondissements sur les vingt que compte la Ville de Paris (75008, 75009, 75010, 75011, 75012, 75013, 75014, 75017, 75018, 75019, 75020). Une équipe de dix éducateurs et de cinquante-deux opérateurs accueille les jeunes dans ces équipements.

L'objectif est de structurer l'accueil des usagers, souvent jeunes, qui ne sont pas inscrits dans des associations sportives, grâce à des personnels qualifiés affectés dans les grands complexes sportifs municipaux localisés sur la ceinture des Maréchaux, à des horaires adaptés et particuliers (soirs, week-ends et vacances scolaires). Outre une socialisation par le sport, ces actions permettent de renforcer la cohésion entre les différents utilisateurs des équipements sportifs, qu'ils soient associatifs, scolaires ou en accès libre.

Un autre dispositif complète l'action de la filière sportive. Il s'agit des centres sport découverte (CSD) créés en 2004, qui proposent des activités multisports gratuites en soirée (jusqu'à 22 h) ainsi que le week-end dans des équipements sportifs situés notamment dans des quartiers politiques de la Ville. Les centres sport découverte s'adressent à un large public (à partir de 8 ans), et s'adaptent au contexte du quartier d'implantation. Durant la saison 2005/2006, ces centres sport découverte ont été fréquentés par environ 11 000 jeunes.

Cette action est prolongée en été dans le cadre de l'opérations « Sport en liberté » qui consiste en une large ouverture estivale des terrains d'éducation physique, stades et plaines de jeux qui étaient précédemment fermés pendant l'été, et amplifie l'action des centres sports découverte pour les jeunes Parisiens.

LA PROMOTION DE L'IMPLICATION DES PÈRES DANS LA SPHÈRE FAMILIALE

En complément du développement de services collectifs destinés à aider les familles à mieux articuler leur vie professionnelle et personnelle, la Ville de Paris s'associe à des initiatives visant à promouvoir l'équilibre des rôles entre les femmes et les hommes dans la sphère domestique, par une plus grande implication des pères dans l'organisation familiale et notamment auprès des jeunes enfants.

Cet objectif s'inscrit dans la politique de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes entreprise par la municipalité. Un meilleur partage des tâches dans la sphère domestique vise, *in fine*, à faire évoluer les comportements au sein de l'entreprise. En effet, après la naissance d'un enfant c'est le plus souvent la mère qui prend un congé parental, réduit son temps de travail ou aménage ses horaires que le père, bien souvent au détriment de la carrière professionnelle.

À titre d'exemple, la Ville de Paris a participé entre 2005 et 2008 à des programmes européens qui ont été l'occasion de produire des outils d'information sur les droits des pères. Ces outils ont vocation à être diffusés dans les entreprises afin de mieux prendre en compte les difficultés liées à l'organisation de la vie professionnelle et privée. Cette action est également conduite auprès du personnel de la Mairie de Paris.

Le projet *Gender Check*

Ce projet européen a été développé et mis en place par l'European Training Network (ETN) grâce à un financement de l'Union européenne.

Gender Check est un outil de sensibilisation à l'articulation des temps de vie personnels et professionnels. Il a vocation à être utilisé lors de sessions de sensibilisation et de formation destinées :

- au management du personnel encadrant dans les entreprises, collectivités ou associations (chefs d'entreprise, encadrants-es d'équipe, représentants-es du personnel, salariés-es)
- à la négociation collective des représentants du personnel.

Concrètement, *Gender Check* est un outil disponible sur Internet[5] composé :

- d'un Parcours de sensibilisation qui aide les utilisateurs à se poser les bonnes questions sur l'articulation des temps ;

5. L'ensemble est consultable sur le site <www.gendercheck.net>.

- d'un Puits de ressources qui comporte des informations juridiques, des études sociologiques, des exemples de bonnes pratiques… Cette base de ressources peut être utilisable à tout moment et indépendamment du parcours.

Le projet *Men equal, men different*
traduit par « Prenons le temps d'être père »

Ce projet a été porté par le ministère des Affaires familiales et de l'Enfance de Lettonie dans le cadre du cinquième programme sur l'égalité des chances de la Commission Européenne.

Ce deuxième projet a été conduit en France, avec le concours du Bureau des temps de la Ville de Paris, par le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles. Il s'est traduit en France par les réalisations suivantes[6] :

- Une analyse sur « les barrières économiques, institutionnelles et sociales qui freinent une implication active des pères et une conciliation vie personnelle – vie professionnelle des hommes » ;
- Une enquête d'opinion menée auprès d'hommes et de pères salariés de trois entreprises sur leur implication dans la vie familiale ;
- Des entretiens menés auprès de dirigeants d'entreprises ;
- Une campagne de sensibilisation : micro-trottoir, film documentaire sur des pratiques d'entreprises en faveur de la conciliation vie professionnelle – vie personnelle, plaquettes d'information, affiches, séminaires de sensibilisation et conférence finale à l'Hôtel de Ville de Paris, le 22 septembre 2006.

Le projet Qualitemps

Il s'inscrit dans la continuité du projet « Prenons le temps d'être père ». Il comporte également plusieurs partenaires au côté du CNIDFF (la société de conseil ÉQUILIBRES, les syndicats CFE CGC, l'Union régionale CFDT Languedoc-Roussillon, l'ORSE [Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises])

6. Site Internet du projet, <www.menequal.lv/eng/>.

Les réalisations de ce projet sont les suivantes[7] :

- réalisation par le cabinet ÉQUILIBRES d'une enquête intitulée « Les pères managers en quête d'équilibre. Portrait d'une génération qui entend réconcilier travail et famille » ;
- rédaction d'un guide d'appui aux entreprises « Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins un enjeu d'égalité professionnelle » ;
- formations d'animateurs et animatrices aux enjeux de l'implication des hommes dans la vie familiale et animation de journées de sensibilisation ;
- entretiens qualitatifs auprès de DRH et de managers de grandes entreprises privées et publiques ;
- élaboration d'un module de formation à destination des DRH et des managers ;
- campagne de communication : plaquettes d'information, cartes postales, affiches et organisation d'évènements de sensibilisation et d'information.

LES ACTIONS CONDUITES EN PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES

Le développement des projets cités ci-dessus a été l'occasion d'engager un travail avec le réseau des entreprises afin de collecter et d'analyser les bonnes pratiques en matière d'aménagement d'horaires, de services aux salariés, de travail à distance… C'est également l'occasion de sensibiliser les salariés-es, les DRH, les syndicats et de les inciter à prendre en compte cette articulation des temps qui tout à la fois améliore la vie des salariés, l'efficacité des entreprises et la qualité du territoire..

Les actions en faveur des personnels à horaires atypiques : l'exemple des personnels de nettoyage

Le secteur de la propreté (137 785 salariés pour 2 500 entreprises en Île de France, effectifs en croissance de +3 % par an) est en effet un secteur dans lequel les salariés ont le plus souvent des temps partiels sur des horaires de début ou fin de journée et des temps de coupure importants dans l'intervalle. Cette fragmentation des horaires, conséquence du cumul d'horaires décalés le matin et le soir, pèse sur la vie des salariés et aboutit à un absentéisme et un

7. Site Internet du projet, <www.qualitemps.fr>.

taux de roulement important. C'est pourquoi il est envisagé, dans le cadre de cette action, d'examiner avec les employeurs publics et privés et la fédération des entreprises de propreté les possibilités :

- de resserrer les horaires de nettoyage (en examinant la possibilité au cas par cas d'intervenir partiellement pendant les horaires de bureau) ;
- de rechercher pour les salariés des activités complémentaires en journée comme le travail au domicile ou d'organiser pendant la coupure des actions de formation professionnelle ;
- au-delà, la proposition apporte une réponse à l'intégration dans la société de personnes en situation de fragilité, qui se retrouvent souvent à faire du travail « invisible », lorsque les sites sont vides de tout autre salarié.

Cependant, inverser la tendance des dernières années ne va pas de soi. En effet, il faut tout à la fois :

- Faire évoluer les représentations des donneurs d'ordre, publics et privés : voir avec eux quelle part de l'activité pourrait être réalisée en présence des salariés et visiteurs sur les sites ; montrer les enjeux (responsabilité sociale de l'entreprise, perspective de développement durable) et les intérêts potentiels liés à cette évolution ;
- Travailler l'acceptabilité sur les lieux d'activité, notamment auprès des salariés qui ont souvent pour premier réflexe de se sentir dérangés par la réalisation du nettoyage des locaux en leur présence ;
- Prendre en compte les situations personnelles de chaque salarié travaillant à la réalisation des activités de propreté. Ces personnes ont organisé leur quotidien en intégrant les contraintes professionnelles (horaires décalés). La proposition de faire évoluer les horaires de travail, même si elle vise à améliorer la qualité de vie, peut être source de difficultés (articulation de plusieurs temps de travail, apparition de nouvelles contraintes) qui doivent êtres prises en compte afin de ne pas produire d'effets contraires à ceux recherchés.

À l'issue de diagnostics prenant en compte les contraintes techniques liées à l'utilisation des locaux, l'avis des agents de nettoyage, des personnels sur place et des publics accueillis, plusieurs expérimentations ont été lancées en octobre dans des entreprises privées en région parisienne et dans des services de la Ville de Paris visant à augmenter le temps de travail des agents sur un même site et à recaler les interventions en journée.

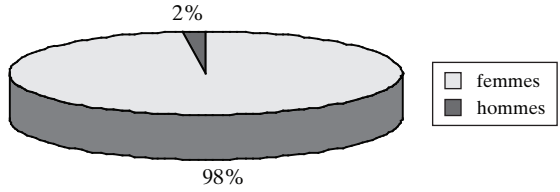
Les projets à venir : Il ressort des diagnostics en cours auprès des entreprises qu'il existe un grand nombre d'expériences, de partage d'expériences et de recherche de solutions pour les déplacements des salariés. Un projet visant à mutualiser des plans de déplacements d'entreprises est actuellement en cours dans le quartier Paris Rive gauche

LA VILLE DE PARIS, EMPLOYEUR

Le suivi statistique

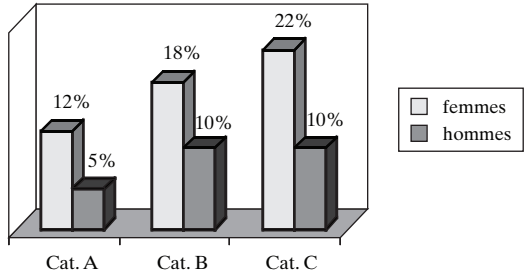
Plusieurs données statistiques sexuées sont observées pour mieux comprendre les pratiques des agents municipaux en matière d'organisation du travail (horaires, temps partiel, congés parentaux) et de gestion des congés ainsi que les différences existantes entre les femmes et les hommes.

Part des agents en congé parental en 2005



Ce sont 1,53 % des agents qui ont pris un congé parental en 2005 ; parmi eux, on compte 98 % de femmes.

Pourcentage d'agents ayant pris
un « congé enfant malade » entre janvier et juin 2006



On constate ici que 17 % des femmes prennent des congés enfant malades contre 8 % d'hommes

En 2005, les agents sont 8 % à avoir opté pour le travail à temps partiel.

Parmi ces 8 %, 92 % sont des femmes et 8 % sont des hommes.

Le temps partiel est très majoritairement « choisi » par les femmes.

La Ville de Paris a mis en place depuis 2001 des mesures visant à faciliter l'articulation des temps professionnels et personnels des 45 000 agents municipaux et à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Plusieurs bonnes pratiques méritent d'être signalées

Le protocole d'accord cadre relatif à l'aménagement du temps de travail et à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des agents de la Ville de Paris

La Ville de Paris a mis en place en 2001 un protocole d'aménagement et de réduction du temps de travail. Ce protocole permet de bénéficier d'horaires variables (à l'exception des personnels en contact direct avec le public), de journées de récupération et ouvre la possibilité de concentrer son temps hebdomadaire sur quatre jours. Ces diverses possibilités permettent donc aux agents de maîtriser la flexibilité de leurs horaires.

Le Plan égalité professionnelle

Afin de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Ville de Paris a mis en place depuis 2005, un plan d'égalité professionnelle dans les services.

Ce plan se décline en cinq axes d'intervention :

1. Développer la mixité des métiers.
2. Développer une culture d'égalité dans les pratiques de management.
3. Accompagner le déroulement de carrière.
4. Assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différents niveaux d'encadrement et les différents lieux de décision.
5. Prendre en compte les contraintes d'articulation des temps de vie professionnelle et des temps de vie privée dans l'organisation du travail.

Ce 5e axe d'intervention a pour objectif de mesurer les contraintes auxquelles sont soumis les agents femmes et hommes (temps de transport, horaires liés à la garde des enfants…) afin de pouvoir rechercher des solutions qui ne soit pas pénalisantes en terme de carrière pour les femmes.

Politique des temps ou politique de conciliation pour les villes et les régions[1]

Les femmes en région Centre

Thérèse Gallo-Villa et Angélique Lopez-Roger

Avec les évolutions de la société française : diminution des temps de travail, éloignement des distances domicile-travail, flexibilité des horaires, …, la question des temps est devenue très prégnante dans l'actualité sociale et économique, pour les femmes comme pour les hommes, et ce, quel que soit le domaine d'activité (salarial, agricole, indépendant, commerce et artisanat). Cette question est donc aussi apparue comme devant être appréhendée par notre institution : le Conseil économique et social de la région Centre (CESR), dont nous expliquons le rôle plus loin.

C'est à partir de 2001, à son renouvellement, que le CESR a décidé de prendre en charge la thématique de la situation des femmes, comme une question majeure de nature transversale, à la croisée des principaux enjeux de notre pays. Il a eu comme repères d'analyse et de positionnement la recherche des voies et moyens pour tendre vers l'égalité et la mixité égalitaire des femmes et des hommes. Et c'est ainsi que la question des temps a émergé.

Aussi, après avoir présenté de façon succincte ce qu'est notre institution pour mieux situer son approche, son apport mais aussi ses limites, je m'attarderai sur la logique de réflexion de notre CESR sur ces thématiques avec l'objectif d'atteindre une égalité réelle femmes/hommes, puis, je reviendrai sur les expériences concrètes rencontrées dans notre région Centre et notre analyse sur celles-ci.

---

1. Le CESR tient à remercier tous ceux et toutes celles qui ont apporté leur concours pour avancer vers l'égalité et la double mixité, ainsi que Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay pour ce programme de recherche et d'échanges entre les deux pays. En effet, pour le CESR ce type de coopération entre la société civile et le monde de la recherche est une véritable source de réflexion et d'apports aux décideurs publics et privés surtout sur ces thématiques sur lesquelles nos sociétés ont besoin d'avancer.

PRÉSENTATION SUCCINCTE DU CESR CENTRE

Tout d'abord un point de situation géographique de la région Centre, l'une des plus vastes de France, composée de trois grands territoires :

- les franges franciliennes au nord dans l'aire d'influence de la région parisienne, avec une industrie de haute technologie ou à forte valeur ajoutée mais qui ne suffit pas à maintenir une dynamique d'emploi.
- le sud doté d'un tissu industriel très développé mais en déclin avec de fortes restructurations industrielles. C'est également une terre d'agriculture.
- l'axe ligérien situé entre les deux, le long de la Loire, qui concentre une grande part du dynamisme démographique et économique autour d'Orléans (capitale) et de Tours.

Le Conseil économique et social régional est une institution particulière qui n'existe pas dans tous les pays et qui assume un rôle dans la vie démocratique et citoyenne régionale. En effet, les CESR accueillent des représentants de la société civile régionale : c'est-à-dire l'ensemble des citoyens de la région dans la diversité de leurs appartenances professionnelles et sociales. Il a un rôle de mission consultative auprès du Conseil régional, organe politique qui administre la région. Il est un « laboratoire d'idées » qui effectue des diagnostics, des analyses prospectives et avance des préconisations dans l'intérêt du développement régional. Il constitue également un espace privilégié de dialogue et d'expression publique en réunissant l'ensemble des partenaires sociaux et économiques de la région.

La composition et l'activité des CESR s'inspirent de l'expérience du Conseil économique, social et environnemental (CESE) national. (Il ne semble pas avoir d'équivalence au Québec même si les conférences régionales des élus peuvent par certains points s'en rapprocher).

Le CESR Centre est composé de 95 membres répartis entre quatre collèges désignés pour six ans (un 1er collège de représentants des entreprises et activités professionnelles non salariées, un 2e collège de représentants d'organisations syndicales de salariés, un 3e collège de représentants des organismes qui participent à la vie collective de la région et, enfin, un 4e collège de personnalités qualifiées nommées par le Préfet). Soulignons toutefois que seules 15 femmes (sur les 95 membres) y siègent (chiffres du renouvellement de 2007 même après le travail effectué depuis 6 ans). Cela reflète la représentativité publique française qui dénote les retards des mentalités et la nature de cette institution composée de « responsables » des composantes de la société civile, les femmes ayant encore des difficultés pour accéder aux responsabilités en raison des systèmes promotionnels de sélection et de cooptation.

Le CESR conseille et fait des propositions, à travers un système de saisines obligatoires ou non, pour la collectivité territoriale régionale, et plus largement les pouvoirs publics (Le CESR est obligatoirement saisi pour donner

son avis, avant leur examen par le Conseil régional, sur des documents dont la liste est prévue par les textes comme notamment les documents budgétaires ; mais le CESR peut aussi de sa propre initiative se saisir de toute question relevant de la compétence de la Région : les autosaisines). Le CESR peut ainsi se positionner compte tenu de ses composantes (organisations syndicales, associatives et patronales) sur des projets qui concernent la Région, tels que les questions financières, la planification, l'aménagement du territoire, les questions de société…

QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LA GOUVERNANCE

Le présent ouvrage traite également des questions de gouvernance de la conciliation.

La gouvernance fait intervenir un ensemble complexe d'acteurs et d'institutions qui n'appartiennent pas tous à la sphère du gouvernement ; d'ailleurs aujourd'hui, en France, la place des collectivités territoriales dans cette gouvernance est à prendre en compte y compris sur ces questions de conciliation.

En effet, il existe trois niveaux de collectivités territoriales qui ont chacune des compétences obligatoires transférées par l'État (et encadrées par le pouvoir législatif et réglementaire de l'État) mais qui peuvent également intervenir sur tout domaine pour satisfaire un intérêt public local (clause générale de compétence). La limite d'intervention de ces collectivités est souvent une limite financière. C'est pourquoi sur de nombreux projets on assiste à des partenariats, cofinancements et financements croisés, comme c'est notamment le cas par exemple pour la garde d'enfant (voir le texte de Danielle Boyer dans cet ouvrage). Enfin, il faut noter qu'actuellement en France une réflexion s'ouvre sur la clarification des compétences et des financements pour les collectivités territoriales.

Bref rappel sur les compétences obligatoires

Les communes : élections, état civil, construction, équipement et entretien des écoles maternelles et primaires, police municipal, plan local d'urbanisme, permis de construire, centre communal d'action sociale, voies communales, aides directes aux entreprises sous conditions…

Les départements : construction, équipement et entretien des collèges, les voies départementales, l'aide sociale à l'enfance, l'aide aux familles, personnes âgées et /ou handicapées, le service d'incendie et de secours, le fonds de solidarité pour le logement, aides directes aux entreprises sous conditions…

Les régions : construction, équipement et entretien des lycées, la formation professionnelle, les transports en commun sur la région, le schéma directeur d'aménagement, le contrat de projets État/région, la coordination des aides aux entreprises, inventaire général du patrimoine culturel…

L'ÉMERGENCE DES PROBLÉMATIQUES DE CONCILIATION ET DE PARENTALITÉ DANS LES RÉFLEXIONS DU CESR CENTRE

Le Conseil économique et social régional a donc fait le constat qu'aujourd'hui, les femmes participent, de plus en plus nombreuses, aux activités de tous les secteurs économiques (salariat, agricole, artisanat, etc.). Elles souhaitent mener, dans les meilleures conditions possibles, une vie professionnelle et une vie familiale, et aussi participer à la vie de la cité et à la vie associative.

Cependant, malgré le contexte juridique et les évolutions sociétales constatées, leur situation vécue pérennise toujours des inégalités, des contrastes et des paradoxes. Les mentalités, la perception de chacune et chacun sur le rôle respectif des hommes et des femmes, la division sexuée du travail et des responsabilités héritée du passé, et bien d'autres facteurs, expliquent ces décalages persistants.

Le CESR a voulu comprendre ces paradoxes et leur réalité sur le territoire régional. C'est donc dans un débat autour et pour les femmes que la question de la conciliation, qui vaut pour les femmes comme pour les hommes, a été abordée.

Le CESR a dans un premier temps procédé à l'analyse du travail des femmes en région Centre. Il était important de rappeler qu'en France et dans toutes les régions françaises les femmes ont toujours travaillé. Ce n'est que dans certaines classes sociales, les plus riches, qu'elles ne travaillaient pas ou à certaines périodes de l'histoire. Ainsi, la France a toujours eu besoin du travail des femmes et surtout dans notre région où l'industrie textile et la sous-traitance industrielle notamment, ont été longtemps parmi les principales sources d'emploi des femmes. En région Centre, le taux d'activité des femmes est de 69,4 % contre 66,5 % en France de province et 67,5 % en métropole (en 2005 ; source : INSEE, enquêtes annuelles de recensement, 2005), plaçant notre région au 3e rang de métropole.

L'analyse de l'activité des femmes dans notre région a révélé une situation beaucoup plus contrastée que l'idée préconçue selon laquelle les femmes étaient aujourd'hui bien intégrées dans le monde du travail. Les statistiques que le CESR a examiné sur la région Centre (voir les rapports du CESR cités dans la bibliographie) l'ont bien mis en exergue : Les femmes sont trois fois plus souvent à temps partiel que les hommes, elles sont aussi plus souvent en statut de précarité, le revenu salarial annuel moyen des femmes est inférieur de 25 % à celui des hommes, elles sont plus souvent employées dans les services aux personnes, les femmes sont plus touchées que les hommes par le chômage (taux de chômage annuel moyen féminin de 8,8 % en région Centre en 2006 contre 7,2 % pour les hommes) (données INSEE Centre) et ainsi de suite.

Il faut également avoir à l'esprit que dans le monde du travail, des lois et décrets sont intervenus toujours pour plus de droits au travail pour les femmes avec des dispositions sur les structures d'emploi, les rémunérations,

les formations et, plus récemment, par la mise en place de sanctions contre les discriminations liées au sexe. Cependant, il n'y a rien concernant des mesures réglementaires concrètes en faveur de la conciliation entre travail et vie privée, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes (peut-être le législateur considère-t-il que ce domaine concerne uniquement la vie privée des gens et donc ne doit pas entrer dans la sphère de la réglementation du travail ?).

Toutefois, il est intéressant de souligner que ce sont les politiques familiales en France qui, les premières, ont fait écho de ces problématiques précédant ainsi la législation du travail, en raison des spécificités de notre histoire. En effet, la France a eu à la fois un besoin de main-d'œuvre féminine pour résorber le retard industriel au meilleur coût et un besoin de natalité pour faire face aux guerres et à la colonisation.

Un autre élément a aussi attiré l'attention du CESR, à savoir que la France, comme le rappelle Marie-Agnès Barrère-Maurisson dans un des premiers chapitres de cet ouvrage, est une exception quant à son bon taux d'activité des femmes et son bon taux de fécondité. Il a été mis en évidence que quand les femmes doivent faire un choix entre carrière professionnelle ou avoir des enfants car la conciliation n'est pas possible, elles font le choix du travail : les cas de l'Espagne et de l'Allemagne le montrent bien, avec des taux de fécondité réduits en raison de l'absence de soutien à la conciliation. En France, les politiques familiales et de conciliation ont donc participé au maintien et du taux de fécondité et du taux d'activité.

C'est pourquoi cette question du travail des femmes et de la conciliation activité et parentalité a fait partie des réflexions du CESR, toujours dans un contexte, je le répète, de recherche de l'égalité entre les sexes et de recherche de la double mixité (affirmer la volonté de diversification des filières de formation pour les filles comme pour les garçons pour lutter contre les orientations stéréotypées : il faut bien positionner la double mixité comme non exceptionnelle).

Même si cette conciliation est importante tant pour les hommes que pour les femmes il n'en reste pas moins que ce sont les femmes qui continuent à assumer 80 % des tâches « domestiques » (vaisselle, courses, soins matériels aux enfants, mesures éducatives…) et qui, de ce fait, ont le plus de difficultés pour synchroniser des temporalités diverses : temps de travail, temps social, temps de loisirs, temps de transports, temps de vie affective…

À travers ces questions de temporalités et quand il s'agit de territoires, les problèmes concrets de garde d'enfant, c'est-à-dire petite enfance mais aussi tous les problèmes de garde hors temps scolaire, sont évidemment apparus comme essentiels. De plus, il est indéniable que l'accès à l'emploi et à la formation des femmes passe par la possibilité de faire garder ses enfants et de se déplacer. La garde d'enfants et la mobilité sont donc apparues au CESR comme deux mesures essentielles à la conciliation, même si parallèlement il est toujours important de travailler sur d'autres pistes pour faire évoluer les mentalités qui contribuent elles aussi au déficit de conciliation qui touchent les femmes.

Le CESR veut attirer l'attention des décideurs sur le fait qu'il faut donner aux femmes, autant que faire se peut, la possibilité effective de choisir ce qu'elles souhaitent pour leur vie professionnelle, familiale et sociale, en respectant le principe de leur libre choix et sans porter de jugement de valeur. Le CESR a toujours mis en avant que les avancées pour les femmes valent toujours pour les hommes qui en bénéficient et peuvent aussi voir leurs conditions de travail et de vie améliorées.

Toujours dans ce contexte et au cours de ces années de travail, nous nous sommes aussi saisis de la notion en émergence de « parentalité ». Cette notion est en France relativement récente et nous semble très liée au phénomène d'entrée massive des femmes sur le marché du travail, de l'évolution structurelle des familles avec la fin des familles mononucléaires et des solidarités familiales et l'évolution des mœurs. Le CESR s'y est là encore intéressé car cette notion qui fait en France beaucoup référence au phénomène des nouveaux pères (lors des débats sur le congé paternité) et de la coresponsabilité parentale est sans conteste une nouvelle piste pour un rééquilibrage des rôles entre hommes et femmes et donc à terme, s'inscrit dans le combat et la lutte contre les inégalités entre les sexes. C'est également une voie supplémentaire de meilleure conciliation des temps de vie pour les femmes. Le CESR insiste sur le fait que le fait de développer l'offre d'accueil ne peut permettre de progresser en termes d'égalité ou de conciliation qu'à condition de rééquilibrer les responsabilités au sein du couple.

LA TRADUCTION CONCRÈTE DE LA CONCILIATION PARENTALITÉ/ACTIVITÉ SUR LE TERRAIN

Le CESR a tenté d'inventorier et d'analyser les moyens de garde présents dans notre région, première mesure pour la mise en œuvre d'une conciliation vie familiale / vie professionnelle. C'est une situation peu favorable qui est apparue, très en deçà de la moyenne nationale (taux d'équipement en accueil collectif : 81 places pour 1 000 enfants nés ces trois dernières années contre 108 au niveau national), avec de grandes disparités sur le territoire (taux allant de 57 dans l'Indre à 106 dans le Loiret). Les caractéristiques de notre région, qui présente des disparités avec par exemple d'un côté l'axe ligérien qui concentre une grande part de la population et du dynamisme économique et de l'autre, au sud, un vaste territoire rural en perte de vitesse, expliquent entre autres l'écart entre besoins et moyens existants.

Le CESR a donc pris acte d'un état de carence sur notre territoire tant en termes quantitatifs que qualitatifs, c'est-à-dire en termes de choix du mode de garde. Il a mis en avant que face à ce besoin immense, peu importe le type de mode de garde mis en place, il faut simplement qu'il existe des modes de garde. Il ne faut pas oublier que faute de moyens de garde ou face à des moyens de garde trop coûteux, ce sont souvent des baisses, voire des ruptures d'activité

qui pèsent sur les femmes, se traduisant par des déperditions de compétences mais aussi des situations personnelles difficiles au quotidien et de manière prospective, notamment pour les retraites.

Le CESR s'est intéressé également à quelques mesures dites « innovantes » en termes de « garde » d'enfants, c'est-à-dire, autres que les modes de garde collectif classique. L'intérêt est bien de trouver de nouveaux modes de garde qui « collent » avec les réalités professionnelles actuelles sans que ni l'enfant ni la femme qui décide de travailler ou de reprendre une activité professionnelle ne soient pénalisés ou culpabilisés.

Ainsi, une association, CISPEO, de la ville de Tours, a mis en place une structure d'accueil en milieu urbain au domicile des parents sur des horaires décalés par rapport aux horaires de prises en charge habituels et non couverts par des structures existantes, avec un projet éducatif défini par les parents et, le cas échéant, un accompagnement de l'enfant vers sa structure d'accueil classique.

D'autres initiatives concernent le milieu rural avec des haltes garderies itinérantes qui passent dans des villages non dotés de structures et qui permettent aux parents de se libérer une journée ou plus par semaine, mais aussi aux enfants de se retrouver dans une structure collective et socialisante. Ce sont ainsi quelques dispositifs qui ont été trouvés. Malheureusement, ils sont pour la plupart précaires car financés par des financements européens ou des financements au coup par coup. Ils ne peuvent donc pas tous espérer être pérennisés, de sorte que les problèmes émergeront de nouveau.

Il y a enfin quelques projets de crèches d'entreprises qui semblent plus facilement se concrétiser, comme dans des grandes zones d'activités de l'agglomération orléanaise, mais cela ne concerne que les grandes entreprises.

Quant à d'autres types de mesures favorisant la conciliation, du type aménagement d'horaires des transports ou services publics ou réflexion sur la mise en place d'un bureau des temps, le CESR n'a pas réussi à trouver d'applications concrètes dans notre région pourtant composée de 6 départements français et riche de plus de 2 millions et demi d'habitants !

Le CESR a cependant observé des prémices de réflexion sur ces sujets et des premières mesures incitant les couples à mieux partager leur coresponsabilité parentale à travers des expériences de médiation familiale (dans des cas de séparation des parents), des initiatives de partenaires sociaux (formations – informations) ou de directions d'entreprises (mise en place de covoiturage, double-mixité des emplois, etc.) ou encore d'action sur les mentalités, notamment dans le domaine éducatif (avec le rectorat).

Le Conseil régional de la région Centre a quant à lui mis en place un dispositif de professionnalisation sur le thème de l'égalité hommes/femmes visant à sensibiliser et informer les acteurs concernés sur les enjeux de l'égalité

professionnelle : on a ainsi touché des structures d'accueil-information-orientation, organismes de formation professionnelle, associations de l'insertion par l'économique, conseillers et conseillères en entreprise. Il s'agit de les accompagner dans la mise en place de mesures concrètes puis de mutualiser et de faire essaimer les bonnes pratiques.

De toutes nos rencontres sur le terrain, des auditions des acteurs, des remontées des utilisateurs, le CESR en a déduit qu'il était maintenant nécessaire, quand les acteurs décidaient de mettre en place des actions en faveur du travail des femmes, de penser dans le même temps aux modalités de garde d'enfants qui permettent réellement l'exercice d'une activité. Il ne faut plus raisonner de façon verticale mais bien avoir une vision globale de cette problématique. En outre, il s'agit bien de développer des partenariats et des cofinancements car pour le CESR il y a une coresponsabilité sur les territoires entre les collectivités territoriales, les entreprises mais aussi les acteurs comme les associations et les organisations professionnelles, particulièrement les organisations syndicales.

CONCLUSION

Qu'en est-il depuis la réalisation de ce travail et la publication des rapports ?

Après plusieurs années de réflexion du CESR, de rapports, des colloques, etc., il est, nous semble-t-il, indéniable que ces problématiques et les enjeux qu'ils représentent sont aujourd'hui mieux compris et pris en compte par les décideurs :

- certaines entreprises sont de plus en plus nombreuses à se regrouper dans les agglomérations et dans les zones d'activité pour mettre en place des crèches d'entreprises. D'ailleurs les entreprises ont bien compris aussi leur intérêt en termes d'attractivité auprès de leurs salariés et pour les fidéliser.
- le Conseil régional du Centre a décidé de réfléchir à la mise en œuvre d'une aide financière à la garde d'enfants pour les femmes et les hommes qui en auraient besoin pour pouvoir entreprendre une formation financée par la région… Aujourd'hui cette aide a du mal à se concrétiser pour des raisons liées aux procédures administratives et financières, mais la démarche et le raisonnement sont lancés.
- certaines expériences en matière de droit de garde ont désormais des financements pérennes et ont réellement trouvé un public et une utilité.

Pointer les avancées ne saurait pourtant masquer une situation largement insatisfaisante en région et sur les territoires :

- le financement de places de gardes supplémentaires ou la recherche de mesures innovantes visant à la conciliation activité/parentalité peine à se mettre en œuvre ;

- les bureaux des temps ont eu peu d'échos et aucune collectivité de notre région ne semble sérieusement s'y intéresser… ;
- les collectivités territoriales qui pourraient cofinancer les mesures sont actuellement préoccupées par d'autres réformes plus « prioritaires » et d'envergure nationale : acte 2 de la décentralisation, réforme des institutions, dimensions économiques, contractualisations avec l'État et les autres collectivités territoriales… ;
- la crise « financière » et d'autonomie fiscale des collectivités territoriales accentue leurs contraintes financières et les fait se recentrer sur les compétences obligatoires.

Le CESR pense pourtant que ces sujets pourraient revenir davantage dans le débat public, comme le montre la remise récente du rapport de Michèle Tabarot, le 23 juillet 2008, au niveau national, celui-ci proposant la mise en place d'un droit opposable à la garde d'enfants en 2012… Surtout, le CESR entend poursuivre son activité sur ces thématiques de la conciliation et de la parentalité, renforcé dans ses convictions après ces premières années de travail :

- en France les droits théoriques d'égalité ont été obtenus par les femmes : elles sont dans la phase historique de les faire passer dans tous les domaines concrets de la vie en société démocratique.
- l'activité professionnelle, et en premier lieu le salariat des femmes, a été le moteur de ces évolutions juridiques et normatives.
- la coresponsabilité hommes/femmes au regard de la famille et la participation concrète des pères et conjoints aux tâches est le socle d'une égalité réelle entre les sexes pour une double mixité en tous domaines.

C'est dire que pour notre CESR le contenu de cet ouvrage et l'accent mis sur la conciliation est indispensable, au sens d'un enjeu incontournable du devenir des sociétés développées.

BIBLIOGRAPHIE

ALGAVA, E. (2002). « Quels temps pour les activités parentales ? », *Études et résultats de la DRES*, nº 162.

BARD, C., C. BEUDELOT et J. MOSSUZ-LAVAU (2004). *Quand les femmes s'en mêlent. Genre et pouvoir*, Paris, Édition de la Martinière.

BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (2004). « Masculin/féminin : vers un nouveau partage des rôles ? », *Cahiers français*, nº 322.

CESR CENTRE (2003). Femmes en région Centre, *Pour une dynamique de la région Centre : l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et la mixité professionnelle*, 20 juin.

CESR CENTRE (2005). Femmes en région Centre, *Une volonté, la mixité dans l'égalité de la vie publique*, 27 janvier.

CESR CENTRE (2006). Femmes en région Centre, *Droits personnels et évolutions sociétales*, 22 juin.

CESR CENTRE (2007). Femmes en région Centre, *Femmes d'ici et d'ailleurs, porteuses d'avenir*, 8 juin.

DE SINGLY, F. (2004). « Les uns avec les autres : quand l'individualisme crée du lien », *Travail, genre et société*, nº 12.

GARNER, H., D. MEDA et C. SENIK (2004). « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », *Premières synthèses informations*, nºs 50-3.

HERVÉ, E. (2001). *Temps des villes*, Paris, Ministère délégué à la ville, Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, 68 p.

INSEE (2007). *Données économiques et sociales du Centre 2006/2007*, Paris, INSEE, 316 p.

INSEE (2007). « Portrait social de la région Centre 2007 », *Les dossiers de l'INSEE Centre*, nº 11.

LALLEMENT, M. (2004). « Temps, travail et mode de vie », *Travail, genre et société*, nº 11.

MAJNONI D'INTIGNANO, B., M. AGLIETTA et G. CETTE (1999). *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Paris, Conseil d'analyse économique.

MARTIN, C. (2003). *La parentalité en question : perspectives sociologiques*, Paris, Haut Conseil de la population et de la famille, 63 p.

MEDA, D. (2001). *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 199 p.

MÉDA, D., G. CETTE et N. DROMEL (2004). « Les pères, entre travail et famille », *Recherches et prévisions*, nº 76.

ROCHARD, M.-B. (2003). *Un comportement différencié des hommes et des femmes face à la formation et à l'emploi en région Centre*, Paris, Observatoire régional de la formation et de l'emploi (ORFE) du Centre.

TABAROT, M. (2008). *Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance*, Paris, Assemblée nationale, 103 p

L'intervention de l'acteur municipal au Québec
L'étude de cinq politiques familiales municipales

Sébastien Darchen et Diane-Gabrielle Tremblay

Le Québec se distingue nettement en Amérique du Nord sur le plan de l'acteur municipal, puisque contrairement aux autres provinces canadiennes et aux États-Unis, le Québec a adopté une politique familiale à la fin des années 1980, et il vient de renouveler son engagement à cet égard. Ainsi, les villes, villages et municipalités régionales de comté sont appelés à se doter d'une politique familiale et à adopter des mesures pour faciliter la vie des familles vivant ou travaillant sur leur territoire. En 2004 et de nouveau en 2008, le gouvernement du Québec invitait les municipalités à soumettre un projet « travail/famille » ; il existe donc depuis quatre ans une incitation claire et des moyens financiers visant à ce que les municipalités entreprennent une action sur ce thème. Notre objectif, dans le cadre de ce chapitre, est de faire état de l'action des municipalités québécoises en la matière, à partir d'une recherche réalisée au cours de la dernière année et visant à déterminer dans quelle mesure les municipalités québécoises ont effectivement répondu à l'invitation du gouvernement du Québec. À première vue, il peut sembler que l'Europe, surtout l'Italie avec ses bureaux des temps et peut-être quelques villes françaises également[1], aurait une certaine avance tant en ce qui concerne la réflexion sur le sujet qu'en ce qui concerne la mise en place de solutions concrètes relatives à la gestion des temps sociaux.

Notre recherche avait pour objectif de clarifier le rôle de la municipalité concernant l'application de la politique familiale québécoise. Pour ce faire, nous avons étudié l'application de la politique familiale dans cinq municipalités urbaines. Nous avons procédé par des entretiens semi-directifs avec les personnes ayant participé à la conception et à la mise en œuvre des politiques

1. Voir notamment l'article sur le Bureau des temps de Paris et les interventions de la région Centre de France, dont il est question dans le présent ouvrage.

familiales dans chaque municipalité. Le guide d'entretien comprenait les axes suivants : la participation des familles au processus d'élaboration de la politique familiale, l'innovation par rapport aux actions antérieures, les limites et les défis qui caractérisent les politiques familiales municipales étudiées.

Ce chapitre se divise en trois parties. La première partie fait le point sur le positionnement du Québec par rapport aux modèles en vigueur dans les écrits sur la conciliation emploi-famille. La seconde fait une recension des acteurs ainsi que des axes d'intervention qui caractérisent l'application de cette politique à l'échelon municipal au Québec. La troisième présente plus en détail les résultats de l'enquête que nous avons effectuée auprès de cinq municipalités. Nous explicitons le contenu des documents d'intervention et nous dressons, à la suite des entretiens effectués, un bilan de la conception et de l'application des politiques familiales municipales étudiées. Notre recherche revêt un caractère exploratoire et vise à mieux cerner la conception et la mise en œuvre des politiques familiales municipales dans les cas de cinq municipalités urbaines du Québec. Nous projetons de poursuivre l'analyse des politiques d'autres municipalités au cours des prochaines années ; en effet, la politique québécoise étant relativement récente et les incitatifs ayant été renouvelés en 2008, il semble que de nouvelles municipalités pourraient développer une intervention en la matière, ou que d'autres pourraient passer à l'étape d'application plus intensive de leur politique dans l'avenir.

POSITIONNEMENT DE LA POLITIQUE FAMILIALE AU QUÉBEC PAR RAPPORT AUX MODÈLES EN VIGUEUR

Le Québec a une position particulière concernant l'action vis-à-vis des familles en Amérique du Nord et nous tentons d'expliquer brièvement ce positionnement du Québec en le situant par rapport à une typologie de la relation emploi-famille. Comme nous allons le voir, il existe une diversité d'approches possibles en ce qui concerne la conciliation emploi-famille et les diverses modalités permettant de satisfaire les besoins des familles. À ce titre, Hantrais et Letablier (1996, 1995) ont proposé une typologie qui nous paraît intéressante puisqu'à la fois suffisamment générale pour pouvoir s'appliquer à l'échelle internationale, et comptant tout de même un nombre limité de types. Ces auteures distinguent en effet trois modèles : le modèle de la conciliation entre emploi et famille, celui de l'alternance entre emploi et famille, ainsi que le modèle non interventionniste. Les trois modèles sont décrits dans le détail ailleurs (Darchen et Tremblay, 2008 ; Tremblay, 2008), de sorte que nous nous contentons ici d'en rappeler les très grandes lignes.

Le modèle de la *conciliation*, comme son nom l'indique, a pour objectif de concilier les exigences de la vie familiale et celles de l'emploi ; ce modèle permet normalement de juxtaposer la vie de famille et l'emploi sans avoir à sacrifier l'un pour l'autre. Les pays qui s'inspirent de ce modèle proposent généralement

la plus grande diversité de mesures publiques en matière d'ajustement de la relation emploi-famille ; ainsi, un plus grand nombre d'acteurs seront interpellés pour intervenir en la matière. De plus, l'égalité de traitement entre hommes et femmes y est plus importante que dans les autres modèles (Hantrais et Letablier, 1995). Pour sa part, le modèle de *l'alternance* n'a pas pour objectif de juxtaposer famille et emploi, l'intervention publique incite alors plutôt les parents en emploi (généralement les femmes), à opter pour une stratégie d'entrée et de sortie du marché du travail pour s'occuper de leurs enfants en bas âge. Le modèle de l'alternance est fondé sur une conception de la famille encourageant la division sexuelle des rôles, misant sur le rôle de la mère pour articuler l'emploi et la famille ; ce modèle est loin d'être idéal car les femmes sont portées à se retirer du marché du travail dès qu'elles ont des enfants (Tremblay, 2008). Le troisième modèle, qualifié de non interventionniste, se caractérise par une quasi-absence de mesures étatiques en matière d'ajustement de la relation emploi-famille. Ce modèle concerne certains pays du sud de l'Europe, mais surtout les cas des États-Unis et du Royaume-Uni. Dans ces derniers pays, et de fait dans l'ensemble de l'Amérique du Nord, outre le Québec, la conception privatiste de l'articulation emploi-famille s'explique par des raisons culturelles et des questions de principe : les pays anglo-saxons[2] fournissent une illustration de ce que Dandurand et Kempeneers (2002) qualifient de pôle privatiste, car ces pays ont une tradition de respect de la vie privée et de non-ingérence de l'État dans la vie des individus et des familles.

Le Québec fait donc clairement figure d'exception en Amérique du Nord puisqu'il se rapproche des modèles d'intervention qui caractérisent des pays européens comme la France ou la Suède (Tremblay, 2008) du point de vue de l'intervention de l'État notamment. Il est d'autant plus exceptionnel qu'il ne se contente pas d'avoir adopté des mesures à l'échelle de l'État central (politique de congés parentaux et de services de garde uniques en Amérique du Nord), mais qu'il a incité les municipalités à intervenir également pour faciliter la relation emploi-famille sur leur territoire. Pour expliquer cette situation, soulignons que la mise en place de la politique familiale au Québec, au fil de quelques décennies, est le résultat d'un processus faisant intervenir divers acteurs sociaux. C'est cependant le gouvernement provincial du Québec qui, au début des années 1990, encourage une action concernant la conciliation emploi-famille qui sera à l'origine des politiques familiales municipales (Brais, 2005).

2. Royaume-Uni, États-Unis, Canada (hors Québec).

QU'EST-CE QUE LA POLITIQUE FAMILIALE AU QUÉBEC ? PRÉSENTATION DES ACTEURS, DES PROCESSUS DE FINANCEMENT ET DES PRINCIPAUX AXES D'INTERVENTION

Voyons d'abord les principaux acteurs de la politique familiale au Québec, ainsi que les axes d'intervention de cette politique et son mode de financement à l'échelon municipal.

Tout d'abord, contrairement à un pays comme l'Italie, par exemple, où la politique familiale émane de l'échelon municipal (Bonfiglioli, 2002, 1997 ; Boulin, 1997), dans le cas du Québec, la politique familiale correspond à un ensemble d'orientations promues par l'État. Celui-ci établit un cadre à l'intérieur duquel les collectivités (notamment les instances municipales), s'organisent pour assurer l'application de ces directives (FEMDI, 2005, p. 19). Ces directives demeurent toutefois assez générales et n'ont aucun caractère obligatoire.

Le Ministère de la Famille et des Aînés (2007, p. 21) propose la définition suivante de la politique familiale : « La politique familiale établit un ensemble d'orientations et de mesures à caractère social, économique, environnemental ou autre qui sont financées par les fonds publics et qui ont pour objectif d'aider les familles […] la mise en place d'une politique familiale à l'échelon municipal s'appuie sur une définition de la famille, cette définition peut bien entendu varier selon les municipalités et la méthode de détermination des besoins est également laissée à la discrétion des municipalités. »

Concernant les acteurs associés à cette politique, le Carrefour action municipale et familles (CAMF) est un organisme stratégique mis sur pied en mai 1989. À l'origine, le CAMF est un centre d'échange sur la politique familiale entre les Municipalités Régionales de Comté (MRC[3]), les municipalités et les arrondissements (Fréchette, 2003, p. 15). Le CAMF fait figure d'organisme accompagnateur, ce rôle d'accompagnement se met en place à partir de 2001 et concerne la conception et la mise en œuvre des politiques familiales municipales (soutien technique). Cependant, le rôle du CAMF concerne principalement l'aide au démarrage de la politique familiale (Fréchette, 2003, p. 15 ; CAMF, 2008).

Les municipalités et les MRC souhaitant se doter d'une politique familiale municipale peuvent bénéficier d'une aide financière ainsi que d'un soutien technique proposé par le Carrefour action municipale et famille (Ministère de la Famille et des Aînés, 2008). La subvention ne concerne qu'une partie des coûts de mise en place ou de mise à jour d'une politique familiale. La subvention

3. Les MRC regroupent plusieurs municipalités sous un même chapeau administratif et définissent diverses politiques, dont la politique familiale.

est fonction de la taille de la municipalité et couvre 50 % des frais admissibles[4] jusqu'à concurrence de 12 000 $ pour les municipalités de moins de 35 000 habitants et jusqu'à concurrence de 100 000 $ pour les municipalités de plus de 350 000 habitants. Pour les municipalités régionales de comté (MRC), le financement varie selon le même critère de population que pour les municipalités ; ce financement est augmenté de 1 000 $ par municipalité du territoire qui s'associe à la politique de la MRC (ministère de la Famille et des Aînés, 2008). Précisons que l'acceptation de la demande de financement par le Gouvernement du Québec dépend de plusieurs critères :

- Les raisons qui motivent le conseil municipal à élaborer ou à mettre à jour une politique familiale municipale ;
- Les résultats attendus pour les personnes de la communauté ;
- Le degré de concertation et d'engagement, de même que la contribution attendue des organismes partenaires ;
- La capacité de la municipalité de procéder à la création d'un comité Famille sous la responsabilité de l'élu-e responsable des questions familiales en assurant une représentation du milieu ;
- La capacité de la municipalité d'assurer la mise en œuvre et le suivi du plan d'action après son adoption (Ministère de la Famille et des Aînés, 2008, p. 11).

Toutefois, le ministère n'exige pas que les municipalités développent une politique familiale ; il ne s'agit que d'une politique-cadre, qui ne renferme aucune obligation. Ainsi, l'initiative du développement d'une politique et encore plus la mise en place de moyens concrets pour réaliser des projets ou des changements doit venir de la municipalité elle-même. Le ministère effectue cependant un suivi des villes ayant obtenu un financement de sa part (entretien EB, CAMF).

Les points d'intervention de la politique familiale sont diversifiés et concernent les axes suivants (Carrefour action municipale et famille, 2008) :

- l'habitation ;
- l'urbanisme ;
- les loisirs et la culture ;
- le soutien aux organismes communautaires ;
- la sécurité ;
- le transport en commun et la gestion des déplacements routiers ;
- la conciliation famille/travail.

4. Les frais admissibles concernent : les salaires du personnel directement affecté au projet ; les frais de consultation, les frais d'élaboration de la politique et du plan d'action, les coûts de diffusion de la politique familiale (ministère de la Famille et des Aînés, 2008).

Nous avons analysé, dans le cadre de la recherche, les divers documents répertoriés par le CAMF, soit les politiques de quelque 108 municipalités québécoises. En répertoriant les différents axes d'intervention identifiés dans les 108 documents, on constate que les différents axes identifiés par le CAMF sont pris en compte de façon inégale dans les documents d'intervention. Dans notre recherche, nous nous sommes également intéressés à certains axes d'intervention non répertoriés par le CAMF, mais dont il nous paraît important de tenir compte : la communication, le développement socioéconomique, l'éducation, l'environnement. Nous présentons dans le tableau suivant le nombre de villes qui tiennent compte, dans leur politique familiale, des axes identifiés par la CAMF et des axes que nous avons répertoriés.

TABLEAU 1

Recension des axes d'intervention des politiques familiales dans les 108 municipalités québécoises

Loisirs/culture/ soutien aux organismes communautaires/ participation citoyenne	Aménagement du territoire : habitation/urbanisme/environnement/ transport	Sécurité publique/santé	Communication	Éducation	Développement socioéconomique	Conciliation emploi-famille
103 villes 95 %	100 villes[a] 93 %	97 villes 90 %	61 villes 56 %	45 villes 42 %	27 villes 25 %	20 villes[b] 19 %

Source : Les auteurs.

a. Les axes d'intervention de l'habitation et de l'urbanisme concernant 94 villes, celui de l'environnement 62 villes et celui des transports 53 villes.

b. À noter que seulement une municipalité sur deux mentionne dans son plan d'intervention une volonté d'action sur les temps sociaux en tant que tels, sur les 108 municipalités, nous en avons répertorié seulement neuf.

On constate donc un degré fort différent de prise en compte des divers thèmes.

Nous avons pu noter que l'axe d'intervention portant sur la conciliation travail/famille ou l'articulation des temps sociaux (temps de travail et temps hors travail) est peu pris en considération, ce qui peut nous amener à penser que les municipalités sont restées campées dans leurs champs traditionnels d'intervention et n'ont fait que donner une couleur davantage axée sur la famille à des axes d'intervention traditionnels comme les loisirs, la culture et la sécurité.

Cela explique que nous ayons voulu en savoir plus sur la mise en place des politiques familiales municipales au Québec et nous avons décidé d'approfondir les cas de cinq municipalités urbaines, à savoir : Québec, Sherbrooke, Laval,

Longueuil et Sainte-Julie. Nous avons réalisé des entretiens afin d'approfondir les notions suivantes qui ne pouvaient être étudiées par la seule analyse des documents écrits d'intervention : le mode d'élaboration de la politique familiale municipale en tenant compte de la participation des familles, l'innovation engendrée par la mise en place de la politique familiale municipale ainsi que les limites et défis qui caractérisent la mise en œuvre des politiques familiales municipales à partir des exemples considérés.

Comme nous l'avons mentionné, il n'existe pas de directives précises concernant la mise en place d'une politique familiale, cependant le Ministère de la Famille et des Aînés (2007, p. 18) confirme que l'élaboration d'une politique familiale municipale est l'occasion pour un ensemble de partenaires de créer des alliances : clubs sociaux, gens d'affaires et d'entreprises, centres locaux d'emploi, CLSC, centres locaux de développement, chambres de commerce locales, etc. devraient ainsi être invités à s'associer au développement de la politique dans leur municipalité.

La mise en place d'une politique familiale est par ailleurs issue d'une certaine définition de la famille et d'un diagnostic établi en fonction du besoin des familles (Ministère de la Famille et des Aînés, 2007). Cependant, comme nous allons le constater dans les résultats de l'enquête, la différence concernant les politiques familiales municipales s'explique avant tout par les moyens différenciés des municipalités, de même que leur capacité à mettre en œuvre certaines actions, et non pas tant par les directives gouvernementales, bien que celles-ci délimitent cependant le cadre de l'intervention au niveau municipal.

APPLICATION À L'ÉCHELON MUNICIPAL : RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Nous présentons dans cette section les résultats de notre enquête auprès des cinq municipalités étudiées. Nous avons tenu compte à la fois des documents d'intervention et des entretiens effectués pour réaliser une analyse thématique.

Les documents d'intervention des cinq municipalités

Les documents d'intervention sont plus ou moins détaillés mais en considérant les thèmes d'intervention, on se rend compte que ces documents sont finalement assez similaires dans les cinq municipalités étudiées. Dans les cinq documents d'intervention, nous avons répertorié huit thèmes qui orientent les actions développées dans le cadre des politiques familiales municipales étudiées : le développement socioéconomique, l'habitation et l'aménagement, la conciliation des temps sociaux, l'environnement (action sur le milieu de vie), la sécurité, la participation citoyenne, la culture et les loisirs, l'information.

À noter que les municipalités étudiées ne privilégient pas toutes de façon égale les mêmes thèmes d'intervention. L'axe du développement économique n'est mentionné que par la Ville de Québec et se traduit par l'objectif d'intervention suivant : « un environnement économique favorable aux familles ». Nous présentons les axes d'intervention principaux pour chaque municipalité qui rejoignent ceux répertoriés dans la recension des documents des 108 municipalités mais nous avons opté pour les catégories suivantes : développement socioéconomique, habitation/aménagement, conciliation des temps sociaux, milieu de vie des familles (qui peut concerner plusieurs thèmes d'intervention), sécurité, participation citoyenne, culture et loisirs et l'information Dans les tableaux suivants, nous présentons les orientations générales contenues dans les documents d'intervention de chaque ville pour montrer que chaque thème se traduit différemment pour chaque municipalité. Ces orientations sont accompagnées d'actions concrètes ; nous en présentons certaines figurant dans les documents d'intervention et confirmées par les entretiens. Nous en faisons état ici.

TABLEAU 2

Orientations générales du document d'intervention pour la ville de Québec

Développement socioéconomique	Habitation/ aménagement	Conciliation des temps sociaux	Milieu de vie des familles	Sécurité	Participation citoyenne	Culture et loisirs	Information
Favoriser un environnement économique favorable aux familles.	Améliorer les conditions d'habitation.	Planifier la programmation des temps régissant l'organisation quotidienne des familles.	Renforcer le mieux-être physique et mental des familles.	Offrir un environnement sécuritaire aux familles.	Assurer aux familles l'accès à l'information sur les ressources et sur les mécanismes de la participation à la vie locale et municipale.	Favoriser l'accès à la culture.	

Source : Ville de Québec, 2004.

Dans le cas de Québec, on peut citer plusieurs actions concernant par exemple l'axe de la sécurité des familles et qui appuient l'orientation d'offrir un environnement sécuritaire aux familles ; ces actions figurent dans le document d'intervention : 1) : assurer la sécurité des lieux publics fréquentés par les enfants, les adolescentes et les adolescents ; 2) : faire en sorte que les déplacements soient sécuritaires (Ville de Québec, 2004). L'entretien réalisé confirme l'intention de mettre en œuvre une action concrète concernant cet axe : « Une action propre serait de développer et d'expérimenter un guide d'intervention visant

à augmenter la sécurité sur les parcours écoliers. Le maître d'œuvre évidemment serait le service de police, en matière de sécurité, c'est sûr que c'est lui qui applique alors que le service de l'aménagement du territoire va s'organiser et le service de l'aménagement du territoire qui lui va s'organiser pour avoir des circuits piétonniers, avoir des carrefours pour ralentir la circulation. Les partenaires qui seraient pressentis pour participer à cette réflexion seraient le service des loisirs, les arrondissements comme tels car chaque arrondissement est une entité administrative comme telle et on s'associe au milieu scolaire, parce que les écoles et les directeurs d'école sont les bienvenus dans cette réflexion » (entretien avec la responsable, Ville de Québec).

TABLEAU 3

Orientations générales du document d'intervention pour la ville de Longueuil

Développement socio-économique	Habitation/ aménagement	Conciliation des temps sociaux	Milieu de vie des familles	Sécurité	Participation citoyenne	Culture et loisirs	Information
	Des logements abordables pour les familles.	Synchroniser les temps sociaux.	Aménager les milieux de vie en fonction des familles. Milieu environnemental sain pour les familles. Moyens de transport adapté aux familles.	Développer un milieu de vie sécuritaire.	Participation des familles (processus décisionnel). Valorisation de l'egagement bénévole. Soutien à l'action communautaire.	La création d'un milieu de vie stimulant et dynamique pour les familles. Des activités de loisirs accessibles aux familles.	Une information accessible aux familles. Actualisation du portrait des familles.

Source : Ville de Longueuil, 2006.

Dans le cas de Longueuil et concernant l'orientation qui a trait par exemple à l'aménagement du milieu de vie pensé en fonction des familles, on peut citer les actions mentionnées dans le plan d'action pour appuyer l'orientation d'aménager des milieux de vie en fonction des familles : (1) encourager l'implantation d'écoles communautaires dans certains quartiers de la municipalité ; (2) soutenir le développement et la revitalisation prioritairement dans les vieux quartiers (Ville de Longueuil, 2006). L'entretien réalisé confirme qu'une action particulière dans le cadre de la politique familiale est mise en œuvre : « Si je te donne un exemple au niveau de la politique familiale, quand on dit qu'au niveau de l'aménagement des milieux de vie qui sont pensés en fonction des familles, on dit que c'est important de favoriser l'implantation et le suivi des services de proximité nécessaires à la qualité de vie des familles, donc les marchés d'alimentation, les écoles, transports, etc. À partir d'un objectif

comme celui-là, on peut définir une action, mettons : soutien à la revitalisation d'un quartier destructuré. Sur notre territoire, on a le secteur Lemoine dans lequel il y a différentes fonctions et problématiques d'aménagement qui ont fait en sorte que ces services-là ne sont plus de proximité. À ce moment-là on interpelle évidemment nos urbanistes et le développement économique et on travaille conjointement sur un projet spécifique, donc on a un objectif général que l'on soit sûr que tout le monde comprenne et à l'intérieur du plan d'action qui est identifié par le comité dont je t'ai parlé. On identifie une action précise et là on interpelle les directions sur ce sujet. Et compte tenu que le plan d'action a reçu l'aval du conseil municipal on a beaucoup plus de facilité à faire passer nos choses » (entretien avec la responsable, Ville de Longueuil, 2006).

TABLEAU 4

Orientations générales du document d'intervention pour la ville de Sherbrooke

Développement socioéconomique	Habitation/ aménagement	Conciliation des temps sociaux	Milieu de vie des familles	Sécurité	Participation citoyenne	Culture et loisirs	Information
	Maintenir et améliorer la qualité du milieu de vie. Faciliter l'accessibilité pour les familles aux services, aux activités et aux infrastructures disponibles.		Développer une préoccupation familiale dans l'offre de services municipaux. Faciliter l'accessibilité pour les familles aux services, aux activités et aux infrastructures disponibles.	Maintenir et améliorer la qualité du milieu de vie.	Faciliter le développement d'un sentiment d'appartenance des familles envers leur milieu de vie. Faire participer les familles à la vie municipale.	Faciliter l'accessibilité pour les familles aux services, aux activités et aux infrastructures disponibles.	Optimiser la communication, la collaboration et la cohésion entre la ville et ses partenaires.

Source : Ville de Sherbrooke, 2004.

Dans le cas de la Ville de Sherbrooke, nous citerons les actions devant être mises en place concernant l'orientation de maintenir et améliorer la qualité du milieu de vie, orientation qui concerne à la fois les thèmes de la sécurité et de l'aménagement du territoire. Le document d'intervention mentionne l'action concrète de : tenir compte des caractéristiques socioéconomiques des familles dans le développement et dans l'aménagement du territoire (Ville de Sherbrooke, 2004). Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique familiale, une action concrète a été mise en œuvre mais elle demeure en développement

et touche à la fois le transport, la sécurité et l'aménagement du territoire : « On va travailler de façon plus proche, les actions priorisées par le Comité famille, peut-être essayer d'influencer par exemple si on parle au niveau du Plan d'urbanisme, au niveau des services de transport, au niveau des services de sécurité. Cela n'est pas si évident, c'est vraiment très progressif, il faut essayer de conscientiser davantage les différents services… on se dit que cela nous donne une autre chance de se reprendre dans le Plan d'action 2008 et puis peut-être pour 2009 afin d'essayer qu'il y ait une préoccupation plus particulière au niveau du plan d'urbanisme. La même chose pour le transport autobus » (entretien avec la responsable de la politique familiale, Ville de Sherbrooke).

TABLEAU 5

Orientations générales du document d'intervention pour la ville de Laval

Développement socioéconomique	Habitation/ aménagement	Conciliation des temps sociaux	Milieu de vie des familles	Sécurité	Participation citoyenne	Culture et loisirs	Information
	Maximiser l'offre en logements aux familles. Développer une vie saine de quartier.	Susciter la concertation et le partenariat en matière de services de garde.	Procurer un environnement sain. Promouvoir une offre directe de services à la famille.	Offrir un environnement sécuritaire.	Soutenir des projets issus du milieu communautaire.	Faciliter l'accès à des activités culturelles et de loisir.	S'ajuster aux changements sociaux touchant la famille.

Source : Ville de Laval, 2004.

Concernant le thème de la conciliation des temps sociaux, le document d'intervention ne mentionne que des actions touchant aux services de garde : 1) soutenir les services de garde existants ou en processus d'implantation ; 2) faciliter l'émission de permis, l'accessibilité et la proximité de ces services (Ville de Laval, 2004). Toutefois, l'entretien réalisé confirme l'intention de mettre en place une action transversale qui devrait concerner les transports et l'action concrète au plan de l'ouverture des services. Une action concertée sur le thème des temps sociaux demeure à l'état de projet : « À court terme cela va se traduire par une plus grande facilité d'accès à l'information, que cela soit électronique, ou de vive voix ; on est en train de mettre en place à Laval des systèmes d'information rapides et efficaces pour les citoyens. Par la suite, on va en discuter avec le conseil de la famille, on va voir ce que l'on peut mettre en place en termes de temps sociaux… On a ouvert nos bureaux jusqu'à 21 h. Nos bureaux sont ouverts jusqu'à 21 h le soir, du lundi au vendredi, service 311 qui est ouvert à toute la population 7/7 jusqu'à 21 h, qui est un numéro d'information générale, une plainte, une information sur une activité, une information sur des règlements… la première étape que l'on a faite, c'est celle-là… pour le reste et sur la question des transports, on va faire notre possible, même si la Société

de Transport de Laval (STL) est para-municipale, on a un pouvoir d'influence parce que l'on finance beaucoup la Société de Transport de Laval » (entretien avec le responsable, Ville de Laval).

TABLEAU 6
Orientations générales du document d'intervention pour la ville de Sainte-Julie

Dévelop-pement socio-économique	Habitation/ aménagement	Conciliation des temps sociaux	Milieu de vie des familles	Sécurité	Participation citoyenne	Culture et loisirs	Information
	S'assurer que notre développe-ment urbain est harmo-nisé aux éléments de la politique familiale.			Maintenir la sécurité dans les parcs.		Permettre l'éclosion d'activités culturelles pour la famille.	Inclure la composante familiale dans la stratégie de communica-tion.

Source : Ville de Sainte-Julie, 2003.

Si l'on considère l'axe de l'aménagement, le document d'intervention mentionne deux objectifs qui sont en cours de réalisation : 1) mettre en place un plan d'implantation et d'intégration architecturale (PIIA) du Vieux village ; 2) s'assurer que la Ville exige des promoteurs un maximum légal de terrains destinés à l'aménagement d'espaces verts (Ville de Sainte-Julie, 2003). L'entretien réalisé confirme ces actions concrètes : « Maintenant chaque plan d'aménagement doit prévoir des espaces pour des services de garde, doit inclure aussi des espaces prévus pour des parcs de proximité. Dans un plus grand ensemble, on va même prévoir des espaces pour des écoles primaires parce que les écoles primaires actuellement sont à pleine capacité. Mais on prévoit déjà ces éléments dans notre plan d'aménagement urbain. Il y a également la mise en place d'un PIA à l'intérieur du vieux village pour en faire un cœur de village où on va pouvoir circuler à pied » (entretien avec la mairesse de la Ville de Sainte-Julie).

On ne peut se fier uniquement à ces documents d'intervention pour évaluer les résultats concrets des politiques familiales, mais ils nous donnent néanmoins une indication sur les orientations principales de chaque politique familiale. C'est ce qui explique que nous ayons effectué des entretiens pour compléter cette information. On observe, par exemple, que la Ville de Longueuil privilégie l'action sur le milieu de vie des familles et le thème de la participation citoyenne. Ce thème est d'ailleurs assez présent dans les documents d'intervention, sauf pour la Ville de Sainte-Julie qui a le document

d'intervention le moins détaillé, ce qui ne veut pas dire que des actions ne soient pas mises en œuvre dans cette municipalité dans le cadre de la politique familiale, au contraire.

L'étude des documents des municipalités confirme que le thème de la conciliation des temps sociaux est peu présent dans les documents d'intervention mais toutefois mentionné pour les municipalités de Québec et de Longueuil et de manière plus générale dans celui de Laval, avec une volonté d'action concrète concernant ce thème. L'amélioration du milieu de vie des familles est un thème très présent mais assez général et nous avons choisi de distinguer les thèmes de l'aménagement du territoire et celui de la sécurité qui sont des axes d'intervention particuliers mais figurant dans tous les documents d'intervention.

Étant donné le caractère assez général des documents et notre intérêt pour le mode de développement de ces politiques et les actions concrètes, nous avons décidé de procéder à des entretiens afin d'éclaircir la mise en œuvre d'actions concrètes dans le cadre de la politique familiale, entretiens que nous avons utilisés dans la partie 3 afin de préciser les actions concrètes caractérisant les orientations générales des documents d'intervention. Nous nous sommes surtout intéressés au processus d'élaboration et de mise en œuvre ainsi qu'aux limites et défis des politiques familiales, en distinguant le financement de cette politique et la capacité organisationnelle des municipalités à la mettre en œuvre.

L'élaboration de la politique familiale municipale

Nous avons réalisé une analyse thématique de discours à partir des entretiens réalisés et nous avons répertorié les thèmes qui nous intéressaient, mais avant de passer aux thèmes, nous commençons par présenter la façon dont la politique familiale a été élaborée dans chaque municipalité, puisque le processus lui-même est intéressant, les villes étant invitées à consulter leur population et divers organismes locaux pour développer cette politique.

Québec

Dans le cas de Québec, nous sommes dans un contexte de fusion où huit arrondissements (dont d'anciennes villes autonomes) ont été regroupés en une seule municipalité ; cependant, contrairement à la Ville de Longueuil qui est aussi dans une situation de fusion, la conception de la politique familiale est caractérisée par un processus de consultation publique, comme l'indique l'extrait suivant : « À partir du moment où on a élaboré le texte, les principes et les enjeux suivants, il y a eu un déploiement puis un exercice de consultation publique où la population était invitée à participer puis à répondre à quelques questions préalablement établies ou à d'autres questions, c'est un exercice de

consultation publique, autant les individus que les organismes pouvaient aussi déposer des mémoires » (entretien avec la responsable de la politique familiale municipale, Ville de Québec).

Longueuil

Dans le cas de la Ville de Longueuil, nous sommes également dans un contexte de fusion, cependant la politique familiale a été réactualisée et il n'y pas eu de consultation avec les familles dans ce processus mais simplement une consultation avec les organismes du milieu : « De sorte, quand on réactualisé la politique familiale, on l'a fait à partir du grand contenu du chantier du plan de développement social et communautaire, en tenant compte de la mobilisation qui était en cours pour ce processus-là et en raffinant auprès des organismes qui étaient dédiés spécifiquement à la personne, en validant l'actualisation auprès de ces organismes-là » (entretien avec la responsable de la politique familiale municipale, Ville de Longueuil).

Cependant, il y avait eu une démarche de consultation sur trois années auprès de l'ensemble des organismes du milieu : « Il y avait déjà eu une démarche il y a plusieurs années de ça pour élaborer la première politique familiale qui, elle, s'adressait au nouvel arrondissement de la Ville de Longueuil d'une part ; d'autre part, ce processus a été mené au même moment sur le grand chantier de développement social et communautaire mené par la Ville auprès de l'ensemble des organismes. Ce chantier a été fort rigoureux, étalé sur deux ou trois ans, dans lequel participaient organismes, différents acteurs du milieu comme les CLSC, le milieu scolaire, les professionnels municipaux de différents secteurs d'intervention pour que l'on touche à la question de façon intégrative, c'est-à-dire en tenant compte des besoins au sens large : de sécurité, de transport, de loisirs, de soutien, d'aide à la personne, etc. » (entretien avec la responsable de la politique familiale municipale, Ville de Longueuil).

Sherbrooke

Dans le cas de Sherbrooke, il existe un comité consultatif de la famille qui a priorisé plusieurs actions qui ont ensuite été validées par des représentants des familles dans le cadre d'une consultation par *focus group* : « J'ai mis sur pied un *focus group* qui était composé de Monsieur et Madame tout le monde qui avaient tous des préoccupations familiale, donc ce sont des familles recomposées, des familles ordinaires et un samedi matin, on s'est rencontré ; je leur ai soumis toutes les actions qui avaient été priorisées par le comité de la famille et ils ont réagi par rapport à cela. Alors ils nous ont dit, oui on voit cela comme ça, c'est une bonne idée, ils nous ont apporté plusieurs commentaires qui nous ont permis, à nous, de bonifier après le plan d'action 2007 » (entretien avec la responsable de la politique familiale municipale, Ville de Sherbrooke).

Il est intéressant de constater que l'élaboration de la politique familiale dans le cas de Sherbrooke est inspirée d'autres actions qui ont été mises en place dans d'autres villes : « On a regardé ce qui se faisait dans d'autres villes pour voir s'il y en avait qui avaient été un peu plus loin et aussi on a participé à un colloque qui a lieu par le Carrefour municipal action famille. Cela fait le tour des villes du Québec ; il y a différents ateliers, tout le temps, qui sont en lien avec des préoccupations familles. Nous, on s'est alimenté aussi à partir de ce qui s'était dit dans les ateliers de travail » (entretien avec la responsable de la politique familiale municipale, Ville de Sherbrooke).

Laval

Dans le cas de Laval, nous sommes dans la situation où la conception de la politique familiale s'est faite en consultant les organismes du milieu : « Il y a eu des représentants d'organismes qui desservent les familles, il n'y a pas eu de familles en tant que telles qui ont été consultées. Il y a eu des représentants d'organismes qui desservent les familles : les maisons de la famille, les maisons de quartiers qui ont des volets familles, les organismes de loisirs, les organismes familiaux, tous les types d'organismes ; comme tel il n'y a pas eu de *focus group* en invitant la population de venir à tel endroit, à telle heure ; cela a été fait par le biais des organismes, de 70 organismes » (entretien avec le responsable de la politique familiale municipale, Ville de Laval).

Sainte-Julie

Dans le cas de Sainte-Julie, le processus d'élaboration de la politique familiale municipale s'est fait par l'intermédiaire de consultations avec les différents organismes communautaires ; les familles étaient également conviées à participer à ces consultations : « Cela s'est fait avec les intervenants du milieu et les familles, dans notre processus il y a eu des rencontres avec les institutionnels, avec les organismes économiques, communautaires, sportifs et dans chacun des quartiers pour Monsieur et Madame tout le monde. On a été surpris de la participation des gens à l'intérieur de ces consultations et les gens continuent encore de nous alimenter ou ils nous envoient des suggestions » (entretien avec la mairesse de la Ville de Sainte-Julie).

Chaque municipalité a ainsi choisi librement son mode d'élaboration et, s'il y a eu consultation avec les organismes du milieu, la population n'a pas forcément été associée directement et n'a pas pu s'exprimer dans tous les cas ; selon les pistes déjà définies ou les actions déjà mises en place dans le cadre de la politique familiale, certaines villes ont été plus ouvertes à la consultation publique, d'autres moins.

Innovation et mise en œuvre

Nous avons posé la question de l'innovation apportée par la mise en œuvre des politiques familiales étudiées par rapport aux actions traditionnellement mises en place par les municipalités. Les deux thèmes qui reviennent le plus concernant cette question sont les suivants : une meilleure coordination des actions et le fait que leur mise en œuvre implique une transversalité. La mise en place de la politique familiale municipale a permis d'assurer une meilleure coordination d'actions qui se faisaient déjà auparavant : « En 1996, parce que les choses n'étaient pas coordonnées, il y avait des actions comme, je le disais, la bibliothèque ouverte, les heures de bureau, mais ce n'était pas coordonné et il n'y avait pas de vision à long terme parce que là, on répondait à des besoins de jeunes familles (moins de 5 ans). Aujourd'hui, 15 ans plus tard, on répond aux besoins des adolescents, à un autre type de familles, à un autre type de besoins ; on ne peut pas répondre du jour au lendemain et dans 20 ans on va répondre aux besoins des personnes âgées. Il faut le planifier, le prévoir et préparer les mécanismes de changement et la politique nous a permis d'amener cela, de le réviser. » (entretien avec la mairesse de la Ville de Sainte-Julie).

La politique familiale municipale permet de donner une « teinte famille » à des actions qui concernent différents services, comme dans le cas de la Ville de Laval : « La création de liens interservices mais, deuxième volet, c'est que ces liens […] en fonction d'une toile de fond qui s'appelle "Penser et agir famille". Donc oui, les liens vont se faire avec une toile de fond en plus de "Penser et agir famille" » (entretien avec le responsable de la politique familiale, Ville de Laval).

Dans le cas de la Ville de Sherbrooke, un outil est mis en place ; il s'agit d'une grille d'évaluation qui permet de mesurer le degré de la dimension « famille » des actions mises en œuvre : « On est en train de mettre sur pied un outil, en fait une grille qui nous permettrait à travers toutes les actions de tous les services de la Ville, de mesurer le degré de « spécifique famille » dans chacune des actions ; actuellement on est en train de terminer de bâtir la grille. On va la faire valider au sein de deux arrondissements qui ont déjà des actions en cours ; l'action va passer l'examen de la grille, on va valider la grille à travers deux arrondissements et puis un service de la Ville » (entretien avec la responsable de la Ville de Sherbrooke). Cependant, dans ce cas comme dans d'autres, on est en droit de se demander si une véritable innovation est apportée par les actions mises en place dans le cadre de la politique familiale ou si l'on ne fait que mettre en évidence des actions ou services déjà développés, sans vraiment repenser la question et revoir plus largement le dossier « famille ».

La question de la transversalité est également soulignée en ce qui concerne la mise en œuvre des politiques familiales municipales.

La politique familiale, du fait de son caractère multisectoriel, nécessite en effet que plusieurs services soient associés ; nous ne sommes plus dans une situation où les actions sont ponctuelles et limitées à un seul service : « La politique

actuelle, dans sa conception comme telle, est différente dans le sens que c'est une politique transversale qui traverse l'ensemble des unités administratives de la Ville. Elle n'appartient pas à un service, elle appartient à l'ensemble de la Ville. Chacune des unités administratives a augmenté ou favorisé une meilleure qualité de vie des familles et participe dans un plan d'action à des aires d'action, je dirais » (entretien avec la responsable, Ville de Québec).

Le cas de Québec illustre le fait que la politique familiale municipale n'est plus la responsabilité d'un seul service : « C'est sûr car avant, une politique familiale, c'était confiné dans un seul service et ce service là, c'était le service des loisirs, des sports, de la culture et de la vie communautaire ; c'est ce service-là qui assurait le suivi de la politique, la plupart des actions étaient gérées par cette unité administrative » (entretien avec la responsable, Ville de Québec).

Dans le cas de la Ville de Longueuil, la politique familiale est mise en place dans le cadre du plan de développement social et communautaire : « Depuis janvier 2008, il y a une volonté politique et de la direction générale que l'ensemble des services et des directions s'approprient le plan d'intervention social. La grande locomotive, c'est le plan de développement social et communautaire puisque c'est une politique transversale et on précise à l'intérieur de la politique familiale des axes qui sont propres à la famille. Le plan de développement social et communautaire intègre la politique familiale » (entretien avec la responsable, Ville de Longueuil).

Dans le cas de Longueuil, il existe un comité de mise en œuvre afin d'assurer la transversalité des actions : « Un comité de mise en œuvre de la politique qui regroupe des élus, évidemment un responsable des loisirs mais aussi un membre de la direction générale et un membre de la direction des communications et des organismes du milieu, donc ce comité de mise en œuvre là, table sur le plan d'action et c'est le leader loisir qui, à l'intérieur d'un plan d'action qui est entériné par le conseil municipal, qui se présente au sein des directions concernées et qui, outre la compréhension générale de ce qu'implique une politique familiale sur le territoire de la Ville… les directions sont spécifiquement identifiées sur des projets de mise en œuvre » (entretien avec la responsable, Ville de Longueuil).

Dans le cas de Laval, la transversalité est également présente même si elle n'est pas évoquée en tant que telle ; le responsable parle de « toile de fond » qui oriente l'action des différents services (entretien avec le responsable, Ville de Laval). Dans le cas de Sherbrooke, la notion de transversalité n'est pas évoquée en tant que telle ; le responsable fait référence à une grille de lecture « spécifique famille » concernant les actions mises en œuvre (entretien avec la responsable, Ville de Sherbrooke). Dans le cas de la municipalité de Sainte-Julie, ce thème n'est pas abordé directement non plus. On peut tout de même conclure que la notion de transversalité est centrale dans la mise en œuvre des politiques familiales municipales ou du moins que c'est un objectif qui est visé et que ce caractère transversal est une spécificité des actions mises en place dans le cadre de la politique familiale par rapport aux actions faites par le passé.

Les limites des politiques familiales municipales : mettre en œuvre la transversalité et la question des moyens financiers

Dans cette dernière section, nous insistons sur les limites quant à la mise en œuvre d'une politique familiale municipale qui soit transversale. Les limites évoquées concernent principalement, d'une part le volet organisationnel, d'autre part la question des moyens financiers. Nous avons dans la partie 3 « Application à l'échelon municipal : résultats de l'enquête », mentionné certaines actions mises en œuvre (ou intentions d'actions suivant les cas), nous insistons maintenant sur les limites qui concernent leur application.

La transversalité et les difficultés organisationnelles

Concernant la question organisationnelle, nous avons identifié plusieurs types de difficultés. Dans le cas de Sainte-Julie, la difficulté réside dans le fait de coordonner l'action avec des acteurs à l'échelle régionale (MRC) : « Il est difficile de convaincre les acteurs ; chez nous on intervient chez les soumissionnaires dans la MRC au niveau régional qui nous offre des services » (entretien avec la mairesse, Ville de Sainte-Julie).

Dans le cas de Laval, la taille de la municipalité constitue un problème concernant la communication interservices ; celle-ci est perçue comme un obstacle à la mise en place d'une action qui soit transversale : « La cohésion interservices : la Ville de Laval, c'est une Ville qui a quatorze services, 2 400 employés, donc c'est une grosse machine qui nécessite une certaine cohésion étant donné que l'on ne se côtoie pas tous les jours dans cette grosse boutique-là ; chacun est rattrapé par son quotidien, par les commandes des patrons, de la direction générale, du maire, etc. Le quotidien rattrape les gestionnaires des services concernés ; la toile de fond est-elle toujours présente ? C'est difficile à jauger » (entretien avec le responsable, Ville de Laval).

Dans le cas de Longueuil, la question de la concertation est importante et celle de l'arrimage des différentes actions est un point qui est soulevé : « Le concept d'arrimage est celui qui apparaît le plus important avec les autres programmes ou les autres politiques existantes, qu'elles soient menées auprès de la municipalité ou par d'autres acteurs intervenant auprès d'une même clientèle, Santé Service sociaux, la CRE (Conférence régionale des élus), Emploi-Québec, toutes ces instances-là ; cet arrimage n'est pas simple à faire » (entretien avec la responsable, Ville de Longueuil).

Dans le cas de la Ville de Québec, le responsable souligne le fait que la municipalité en tant qu'institution a des moyens limités pour mettre en place la politique familiale : « C'est un projet de société, la municipalité ne peut pas être la seule actrice. Dans les différents rôles qui lui sont dévolus, la municipalité est parfois actrice, collaboratrice… de cette façon-là, on pourrait arriver chacun et

tous à nos fins, mais si nous sommes les seuls acteurs avec les organismes qui sont plutôt communautaires nécessairement on va avoir les résultats de nos moyens » (entretien avec la responsable, Ville de Québec).

Pour mettre en place une politique qui soit transversale, la Ville de Québec, par exemple, propose une formation aux acteurs concernés : « C'est un changement de culture ; on essaie d'agir par secteurs d'activités. La culture organisationnelle dans ces actions presque journalières a plus pour objectif de compléter la mission de son unité qu'atteindre la mission de la Ville. Associée à la politique familiale, on a dû aussi donner des formations, rencontrer les élus, rencontrer les directeurs, rencontrer les directeurs de services pour leur expliquer comment avait été élaborée la politique et comment elle allait se déployer dans notre unité. Étant donné que c'est une nouvelle culture, il faut que l'organisation soit au fait de cette nouvelle façon de faire » (entretien avec la responsable, Ville de Québec).

Il semble donc bien que si les municipalités souhaitent s'engager, elles trouvent souvent difficile de mener une action véritablement transversale et constatent la complexité de la mise en œuvre d'une politique familiale, qui touche plusieurs secteurs, du moins peut théoriquement en toucher plusieurs, car la plupart des municipalités en sont plutôt à la révision des actions déjà en place qu'à de véritables innovations en matière de politique familiale. Ainsi, l'action sur les temps sociaux et la conciliation emploi-famille, qui a fait l'objet de nombreux débats et actions dans des villes européennes (Bonfiglioli, 2002, 1997 ; Boulin, 1997), ne semble pas avoir encore fait l'objet d'un grand nombre de mesures ou d'innovations dans les villes québécoises, peut-être parce que les actions toucheraient plusieurs acteurs, comme on nous l'a dit à quelques occasions, mais en Europe, ces actions touchent aussi souvent plusieurs acteurs. Bref, la question de la transversalité et de l'organisation reste posée pour le moment en ce qui concerne la mise en œuvre des politiques familiales, et notamment le volet qui pourrait agir sur la conciliation emploi-famille et les temps sociaux, qui nous intéresse plus particulièrement ici.

Les moyens financiers

Comme nous l'avons mentionné, la conception des politiques familiales municipales peut être financée par le Ministère de la Famille et des Aînés pour les municipalités qui en ont fait la demande, et ce, à la suite d'une évaluation de cette demande ; cependant la mise en œuvre de la politique familiale est la responsabilité de la municipalité. À cet égard, les municipalités plus importantes peuvent apparaître avantagées pour la mise en place d'une politique familiale municipale du fait des moyens financiers disponibles, mais en même temps, la taille de la municipalité constitue un handicap sur le plan organisationnel : « Être une grosse ville, c'est un gros avantage, au niveau des moyens c'est avantageux d'avoir ce pouvoir-là ou ces ressources-là, mais la complexité est vraiment

au niveau des 14 services, 2 400 employés ; c'est la structure qui devient un inconvénient par rapport aux moyens » (entretien avec le responsable, Ville de Laval). Toutefois, même pour une municipalité importante comme Longueuil, la question des moyens se pose et des choix doivent être faits quant aux priorités : « À partir du moment où les ressources ne sont pas disponibles de façon illimitée, il faut faire des choix et quand il y a plusieurs leaders qui interviennent auprès d'une même clientèle, si il n'y a pas concertation sur le plan d'action et le développement stratégique, nécessairement tout le monde va essayer de pousser son train tout seul » (entretien avec la responsable, Ville de Longueuil). Dans le cas de la Ville de Québec, la question financière est également soulevée ; de fait, la mise en place d'une politique familiale municipale fait figure de charge financière supplémentaire pour les municipalités : « Je ne peux pas identifier les défis ; le défi serait de continuer avec le peu d'argent que nous avons à motiver les gens autour, de mener à bien les actions qui sont là, parce qu'il faut réaménager les budgets en fonction, car il n'y a pas d'argent neuf ; c'est pas toujours évident de devoir le faire. Il y a aussi la question d'intégrer cette culture à l'organisation comme telle et c'est une question de temps » (entretien avec la responsable, Ville de Québec).

CONCLUSION

Notre recherche a permis de mettre en évidence plusieurs points quant à la conception et la mise en œuvre des politiques familiales municipales par les cinq municipalités étudiées. Tout d'abord, ces politiques sont finalement peu liées aux directives gouvernementales, même si ce cadre institutionnel se traduit par des documents d'intervention relativement similaires au niveau municipal.

Notre enquête révèle cependant que c'est la volonté et la capacité d'action à l'échelon municipal qui détermine les actions développées dans le cadre des politiques familiales municipales. À cet égard, notre enquête montre que les limites concernant la mise en œuvre des politiques familiales ont trait aux moyens financiers mais surtout à la capacité organisationnelle des municipalités. Les cas des cinq municipalités montrent que le caractère transversal est un point crucial dans la mise en œuvre des politiques familiales municipales et que cela passe par un changement de culture au sein des services, un changement qui va certainement prendre du temps afin de mettre en œuvre des actions qui soient issues d'une concertation entre acteurs municipaux qui n'ont pas forcément l'habitude de travailler ensemble. À ce titre, certains moyens sont déployés afin de faciliter la mise en place de cette transversalité : la Ville de Québec a fait un effort concernant la formation des intervenants, afin de permettre aux élus et aux directeurs de services de se rencontrer et de procéder à une concertation concernant les objectifs de la politique familiale municipale. Dans le cas de Longueuil, un comité a été formé afin de faciliter la mise en œuvre de la politique familiale ; ce comité réunit des élus, des organismes du milieu et un membre de la direction des communications ; cependant, hormis ces deux

cas, notre enquête révèle plutôt que les municipalités n'innovent pas encore vraiment et donnent plutôt une teinte « famille » à des actions qu'elles avaient déjà l'habitude de mettre en œuvre.

De fait, les municipalités étudiées affirment ne pas avoir la capacité organisationnelle de mettre en place une politique qui soit transversale et multisectorielle et elles disent être dans un processus de développement de moyens afin d'y arriver. En d'autres termes, elles font ce qu'elles peuvent avec les moyens qui leur sont attribués. Nous avons explicité certaines actions mises en œuvre dans le cadre des orientations caractérisant les principaux thèmes (habitation/aménagement, conciliation des temps sociaux, sécurité, milieu de vie des familles, développement socioéconomique) et nous avons noté que certaines se limitent au stade des intentions ; les responsables interrogés soulignent les limites à mettre en œuvre une action concertée notamment en ce qui concerne les thèmes de la conciliation des temps sociaux (cas de Laval) et de l'aménagement urbain (cas de Sherbrooke). Toutefois, on ne peut nier qu'une volonté d'innovation caractérise les actions développées dans le cadre de la politique familiale dans les cas des cinq municipalités étudiées, mais sans qu'une évaluation n'ait été faite à ce jour pour véritablement mesurer cette innovation.

Sur le plan financier, notre enquête confirme que la mise en œuvre d'une politique familiale municipale apparaît comme une charge supplémentaire pour les municipalités même si une aide financière est proposée en ce qui concerne la conception ou l'actualisation d'une politique familiale municipale. Toutefois, les municipalités étudiées démontrent une volonté de faire au mieux avec les moyens qu'elles ont et, en ce sens, elles comptent sur le temps afin d'améliorer les actions mises en œuvre.

Les cas de Laval et de Québec montrent assez bien les limites des politiques municipales au point où elles en sont aujourd'hui. À Québec, on affirme que la politique familiale est un projet de société et qu'à ce titre la municipalité ne peut être la seule instance concernée et responsable. Le cas de Laval en est un où l'on met en place une toile de fond : « Penser et agir famille », mais il est difficile de voir si les actions mises en place dans le cadre de la politique familiale sont véritablement différentes de ce qui se faisait avant. La municipalité de Sainte-Julie semble bien s'en tirer, la taille de cette municipalité plus petite permettant sans doute une plus grande flexibilité sur le plan organisationnel pour la mise en place d'actions transversales, mais dans ce cas également la situation est loin d'être idéale.

Pour conclure, nous aimerions répéter que l'action sur les temps sociaux et la conciliation emploi-famille a fait l'objet de débats et d'actions en Europe mais ne semble pas avoir fait l'objet d'un grand nombre de mesures ou d'innovations dans les villes québécoises, peut-être parce que les actions toucheraient plusieurs acteurs, mais peut-être parce que c'est là un champ véritablement nouveau. De fait, en Europe, ces actions touchent aussi souvent plusieurs acteurs, mais on a tout de même pu aller de l'avant dans certaines villes (ce ne

sont pas toutes les villes européennes, loin de là, comme le montrent les travaux de la Fondation de Dublin, et de Boulin, 1997) et discuter plus à fond la problématique du « temps des villes » et des temps sociaux, alors qu'au Québec, on est jusqu'ici resté assez frileux sur ce plan, alors qu'il y aurait beaucoup à faire certainement en plusieurs endroits. Bref, les questions de la transversalité et de l'organisation restent posées et mises de l'avant comme des enjeux majeurs en ce qui concerne la mise en œuvre des politiques familiales. Pour le moment, on n'a pas vraiment amorcé la réflexion, et encore moins les actions qui pourraient agir sur la conciliation emploi-famille et les temps sociaux, qui nous intéressent plus particulièrement ici. Le tableau 1 était éloquent sur ce point, puisqu'à peine le cinquième des villes du Québec avaient évoqué ce thème de la conciliation emploi-famille, mais on peut penser qu'avec la relance du programme gouvernemental en 2008, de nouvelles actions seront mises de l'avant sur ce plan. Une dizaine de municipalités se sont déjà montrées intéressées à discuter de ces thèmes dans le cadre d'un projet de recherche-action, de sorte que l'on peut penser qu'elles commencent à envisager d'entrer dans ce nouveau territoire et de devenir un des acteurs de la gouvernance de la conciliation emploi-famille.

BIBLIOGRAPHIE

BONFIGLIOLI, S. (1997). « Les politiques des temps urbains en Italie », *Les Annales de la Recherche Urbaine*, vol. 77, p. 22-29.

BONFIGLIOLI, S. (2002). « Italie : changer le temps pour changer la ville ? », *Urbanisme* (supplément au numéro 323), p. 51-56.

BOULIN, J.-Y. (1997). « Une Ville à temps négociés. Recherches et expérimentations sur les temps de la ville en Europe », *Les Annales de la Recherche Urbaine*, vol. 17, p. 15-21.

BRAIS, N. (2005). « Des politiques temporelles au Québec : une greffe possible en milieu municipal ? », *Lien social et Politiques,* vol. 54, p. 135-150.

CAMF – CARREFOUR ACTION MUNICIPALE ET FAMILLES. (2008). « Qu'est-ce qu'une PFM ? », <www.carrefourmunicipal.qc.ca/1/pfm_quest-ce.php>, consulté le 16 janvier 2008.

DANDURAND, R.B. et M. KEMPENEERS (2002). « Pour une analyse comparative et contextuelle de la politique familiale au Québec », *Recherches sociographiques,* vol. 43, nº 1, p. 49-78.

DARCHEN, S. et D.-G. TREMBLAY (2008). *Les politiques familiales municipales au Québec. Les axes de l'aménagement du territoire et de la conciliation travail-famille*, Montréal, Chaire de Recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir, 29 p. Note de recherche nºs 08-05 (juin).

FEMDI – FAMILLES EN MOUVANCE ET DYNAMIQUES INTERGÉNÉRATIONNELLES (2005). *Agir sur les politiques familiales. La recherche : un outil indispensable. Fiche synthèses de transfert de connaissances*, Montréal, INRS-Urbanisation, 107 p.

FRÉCHETTE, L. (2003). « Promouvoir le développement des familles au Québec en entrecroisant le sociocommunautaire et le sociopolitique », *Nouvelles pratiques sociales,* vol. 16, nº 1, p. 7-15.

HANTRAIS, M.-T. et L. LETABLIER (1995). *La relation famille-emploi : une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Paris, Centre d'études de l'emploi.

HANTRAIS, M.-T. et L. LETABLIER (1996). *Familles, travail et politiques familiales en Europe*, Paris, Presses universitaires de France.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (2007). *Regard sur la démarche relative à l'élaboration ou à la mise à jour d'une politique familiale municipale*, Québec, Gouvernement du Québec, 28 p.

MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AÎNÉS (2008). *Programme de soutien aux politiques familiales*, Québec, Gouvernement du Québec, 12 p.

TREMBLAY, D.-G. (2008). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

VILLE DE LAVAL (2004). *La politique familiale de la Ville de Laval*, 24 p.

VILLE DE LONGUEUIL (2006). *Plan d'action*, 12 p.

VILLE DE QUÉBEC (2004). *Politique familiale*, 39 p.

VILLE DE SAINTE-JULIE (2003). *Plan d'action de la politique familiale de Sainte-Julie*, 12 p.

VILLE DE SHERBROOKE (2004). *Politique familiale*, 22 p.

Entretiens :

Entretien avec Éric Banville, Carrefour Action municipale et Famille (15 août 2007).

Entretien avec Suzanne Roy, mairesse de la Ville de Sainte-Julie (9 octobre 2007).

Entretien avec Pierre Tessier, Responsable de la politique familiale municipale, Ville de Laval (4 février 2008).

Entretien avec Marie-Paul Pilette, Responsable de la politique familiale municipale, Ville de Sherbrooke (6 février 2008).

Entretien avec Sylvie Thibodeau, Responsable de la politique familiale municipale, Ville de Québec (7 février 2008).

Entretien avec Marie-France Delage, Responsable de la politique familiale municipale, Ville de Longueuil (12 février 2008).

Entretien avec Jacques Lizée, Carrefour Action municipale et Famille (25 juin 2008).

Conclusion

Éléments pour une plateforme en matière de conciliation travail-famille

Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay

En conclusion, on pourra évoquer deux séries d'éléments. Tout d'abord, dégager des enseignements tirés des apports fournis tout au cours de l'ouvrage, concernant essentiellement les modalités de mise en œuvre de politiques et mesures de conciliation entre le travail et la famille d'un point de vue réellement comparatif. Mais également ouvrir la voie à un projet sociopolitique en la matière : poser des jalons à propos d'une réelle plateforme[1] en matière de conciliation, à visée non seulement franco-québécoise mais plus largement adaptable à des pays développés, tout au moins dans le cadre des états supranationaux canadien et européen.

LES CONDITIONS DE LA PRODUCTION DE LA GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

La France et le Québec apparaissent, au terme des analyses présentées, comme ayant des préoccupations sociétales relativement proches : la préservation d'un niveau d'emploi important allié à une démographie favorable. En raison de modalités assez proches également en matière de développement de l'emploi des femmes, les politiques de conciliation ont une place importante dans les préoccupations sociétales des deux contrées. Les mesures développées sont cependant dans le détail quelque peu différentes, et ce, principalement en raison des contextes institutionnels.

1. Plateforme (n. fém., anglicisme) : programme de base qui sert de point de départ à une action politique (*Petit Robert*).

En effet, le substrat morphologique des deux contrées, tout d'abord, s'est traduit par des évolutions démographiques qui se sont opérées suivant des calendriers non comparables. Mais plus largement, la question de la famille ne relève pas du même ancrage social. De fait, si l'on se réfère à une typologie des sociétés, en référence à la question de la politique de la famille, on peut mettre à part un premier modèle, anglo-saxon (Canada anglais et États-Unis, notamment), de type libéral où la famille est une question privée. Par contre, dans le second, par exemple franco-nordique, de type étatique, la famille est une affaire d'État ; elle développe une politique démographique initiée par le gouvernement. Enfin, un troisième modèle, tel le Québec, met en lumière une société où domine la gouvernance en matière de famille, les acteurs sociaux ayant participé très activement à la revendication puis à la mise en place des mesures.

C'est pourquoi, entre autres, l'on peut penser que l'on affaire à deux modèles différents de gouvernance. D'une part les acteurs n'ont pas tout à fait la même place dans les deux sociétés par rapport aux institutions : en France, ce sont des partenaires alors qu'au Québec se sont des acteurs ; qui plus est, la production de la gouvernance ne se règle pas de la même façon : par une coordination des actions dans un cas, par une prévalence des initiatives dans l'autre.

Dans ces contextes, la production de la gouvernance exige une certaine harmonisation et une régulation des actions entre les différents intervenants et avec le gouvernement.

RÉGULATION ENTRE GOUVERNEMENT ET GOUVERNANCE POUR UNE PLATEFORME EN MATIÈRE DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

L'harmonisation des actions est certes nécessaire sur le terrain national pour autoriser les réalisations concrètes : la mise en place des mesures dans les entreprises, les collectivités, etc. Mais il y a tout lieu de penser également qu'une concertation à un niveau supérieur, national, voire supranational devrait permettre de clarifier les objectifs à défendre prioritairement.

À l'heure actuelle, on a pu dégager trois enjeux particulièrement pertinents pour avancer sur l'objectif de conciliation travail-famille dans nos sociétés : le travail à temps partiel et son utilisation judicieuse, les services de garde pour les jeunes enfants, et l'aménagement des horaires et temps de travail.

Sur le travail à temps partiel, dont on sait qu'il est majoritairement le fait des femmes, il est temps de mener une réflexion, à l'appui des faits statistiques rapportés, afin de garantir le développement de modalités réellement favorables en ce qui concerne les emplois à temps partiel, qui sont encore trop

souvent occupés « faute de mieux », dans des conditions souvent précaires[2]. Le travail à temps partiel est souvent qualifié par les gouvernements de meilleur outil de conciliation, mais il convient de rappeler les répartitions de temps entre les individus au sein de la famille, qui font apparaître dans ce cas une surcharge globale de temps de travail rémunéré et non rémunéré, ce qui va à l'encontre d'une certaine égalisation globale des tâches entre les hommes et les femmes. De plus, cette réflexion doit être intégrée dans le cadre des préoccupations en matière de « qualité de l'emploi » et « travail décent » menées à l'échelon mondial, par le BIT en particulier au cours de sa conférence de 2008[3].

Quant aux services de garde pour la petite enfance, force est de constater que malgré les progrès réalisés, on est encore loin de pouvoir proposer dans nos pays une place pour chaque enfant, ce qui est pourtant fondamental dans le cadre du développement d'une véritable politique de conciliation. La France a engagé une réflexion en ce sens, autour de la problématique du « droit opposable à la garde d'enfant », mais l'estimation de la mesure met en lumière un coût fort élevé qui rend l'objectif difficile à atteindre sans le recours, non pas tant au développement de places dans des structures collectives, qu'à la professionnalisation des assistantes maternelles. D'ailleurs, la question de la garde ne provient pas seulement d'impulsions nationales mais de réelles incitations de l'Union européenne, qui a fixé en la matière des objectifs à Lisbonne en 2000 à propos de la croissance et de l'emploi, réaffirmés en 2002 à Barcelone. Un rapport vient de faire le bilan le 3 octobre 2008[4] rappelant le contexte de ralentissement démographique et l'impératif d'amélioration des conditions de travail pour les hommes et les femmes. Et ce débat public et politique s'inscrit également dans la réflexion économique concernant le développement des nouveaux emplois autour des secteurs tertiaires des services à la personne.

Au Québec, la situation en matière de services de garde est assez bonne, avec un réseau de Centres à la petite enfance très développé, même s'il manque encore certaines places, surtout depuis la nouvelle « explosion » des naissances, en 2006. Le nouveau régime de congé parental québécois est aussi un franc succès, et il a fallu augmenter les contributions des employeurs et des employés au régime. Au cours des deux premières années de son entrée en vigueur, le régime a permis à plus de 215 000 nouveaux parents du Québec de recevoir des prestations. Plus particulièrement, en 2007, le RQAP a versé des prestations à 113 449 nouveaux parents admis au Régime, dont 49 851 étaient des pères.

2. En Europe, le taux d'emploi des femmes se rapproche de celui des hommes, mais pas les conditions d'emploi, voir « Employment gender gap in the EU is narrowing », *Labour market trends 2000-2007*, *Statistics in focus*, 99-2008, Eurostat.

3. « Le travail décent est un travail productif allant de pair avec la protection des droits et permettant d'obtenir un revenu suffisant et de bénéficier d'une protection sociale appropriée », d'après la définition de l'OIT.

4. Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des Régions, Mise en œuvre des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire.

Au cours de cette année, ils se sont partagé plus de 1,45 milliard de dollars en prestations. À titre comparatif, le nombre de nouveaux prestataires se chiffrait à 103 399 en 2006 dont 38 269 pères. Il y a donc une progression régulière de la participation des pères, qui s'établit à 56 % en 2007. Ils prennent en moyenne sept semaines de congé parental, soit un peu plus que les trois à cinq semaines qui leur sont réservées et non transférables à la mère. Depuis quelques années, la question de la paternité est donc au cœur des enjeux concernant la conciliation au Québec. L'autre sujet majeur de préoccupation concerne l'adaptation des entreprises à la conciliation et la prise en compte de la parentalité dans leurs pratiques. Des travaux ont commencé à être menés sur la prise du congé parental et l'incidence sur la carrière, ainsi que sur le soutien organisationnel informel à la conciliation dans les entreprises[5]. La prise du congé parental comme l'ensemble des mesures d'aménagement du temps de travail semble poser des difficultés dans certains milieux de travail, en particulier les milieux qui fonctionnent par postes de travail, 24 heures sur 24, mais aussi ceux où il y a pénurie de main-d'œuvre (le milieu infirmier, par exemple).

Ainsi, sur la question des aménagements d'horaires et des temps de travail, le rôle des entreprises, qui développent aussi sur le terrain nombre de mesures en faveur de la conciliation (dont des places en crèche), est majeur. Ce sont elles, en effet, qui peuvent permettre aux salariés d'adapter au mieux leurs horaires de travail en fonction des contraintes familiales, qu'il s'agisse des mères ou depuis quelques années également des pères. Car, on le sait maintenant, les pères, notamment les jeunes pères, s'investissent désormais plus dans les tâches parentales, et les mesures récentes tel le congé de paternité rencontrent un écho extrêmement favorable, même si son utilisation diffère encore suivant les milieux professionnels. En France, l'État s'est récemment engagé à promouvoir dans les entreprises des mesures en faveur de la prise en charge de la parentalité pour les femmes et les hommes, comme en témoigne l'adoption de la Charte de la Parentalité en entreprise et la mise en place d'un Observatoire *ad hoc* en 2008. Des recommandations supranationales en ce sens, ainsi que pour asseoir des congés de paternité conséquents seraient certainement favorables à l'amélioration des conditions de la conciliation. Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* prévoit certains congés, et nombre de conventions collectives vont au-delà, mais les parents ne bénéficient pas tous de la possibilité de demander un aménagement de leur temps de travail pour des raisons familiales ou parentales.

En fin de compte, une coordination des actions entre les différents niveaux d'intervention, local (les entreprises, les collectivités, etc.), national et supranational est une condition pour la mise en place d'une plateforme en

5. D.-G. Tremblay et É. Genin (2009, à paraître). *Le congé parental dans la police : Une perception positive… à l'épreuve de l'expérience vécue.* Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir. Et D.-G. Tremblay, É. Genin et M. di Loreto (2009, à paraître). *Le soutien organisationnel à la conciliation emploi-famille : quelques observations sur le milieu policier.*

matière de conciliation entre le travail et la famille pour les hommes et les femmes. Cette plateforme reprenant des objectifs à développer en priorité peut servir de fil directeur pour la coordination des initiatives permettant un développement cohérent de l'ensemble de la société.

Cela permettrait, en particulier, de répondre aux défis majeurs des prochaines années. Celui de la démographie d'abord, et de son lien avec l'activité. Celui également de la flexicurité de l'emploi en lien avec celle des familles, c'est-à-dire le souci de sécuriser les liens malgré le caractère changeant des structures. Et enfin celui de la protection de la relation de parent, non seulement dans la sphère privée mais également dans celle de l'emploi.

En ce sens, la conciliation travail-famille est un véritable enjeu sociétal, tout autant économique que social, comme l'attestent les mesures visant aujourd'hui à préserver, outre la quantité, la qualité des emplois, dont la conciliation est une des composantes.

Table des matières

INTRODUCTION 1
Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay

PREMIÈRE PARTIE

RÉGULATION ET GOUVERNANCE DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

La gouvernance de la conciliation travail-famille : une nouvelle approche à partir des acteurs 15
Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay

Le contexte de la conciliation travail-famille en France et au Québec. . . 16
Un lien entre fécondité et activité féminine 16
France-Québec : des ressemblances mais aussi des différences 18
Deux modèles de gouvernance : par des partenaires *versus* des acteurs. . 23
Analyser des formes de « gouvernance » face à des « gouvernements » 23
Modèles de société et politiques de conciliation travail-famille 24
Les modalités de la gouvernance de la conciliation travail-famille en France et au Québec. 26
De nouveaux acteurs de l'intervention publique 27
Conclusion : la conciliation travail-famille comme objectif sociopolitique 29
Bibliographie 31

Genèse et histoire des régulations en matière de conciliation travail-famille : le rôle des acteurs et des institutions en France 35
Marie-Agnès Barrère-Maurisson
Comprendre les enjeux de demain 36
Des formes dominantes d'emploi et de famille qui varient suivant les périodes 37
Une tendance générale sur longue période : individualisation et précarisation 38
L'éclatement des structures 39
Des parcours plus séquentiels et précaires 40
Les années 1970 : tertiarisation et développement de l'activité féminine 41
Du travail féminin au travail des femmes 41
La fin de la famille conjugale 43
Les années 1980 : travail à temps partiel et couples à deux actifs 45
Un marché du travail plus flexible 45
Les familles à deux actifs 46
Les mutations du tournant du nouveau siècle (1990-2005) 48
Les années 1990 : emploi et familles éclatés 48
La généralisation du CDD dans l'emploi comme dans la famille 50
Comment désormais préserver l'emploi et la parentalité ? 51
Garantir la parentalité 53
Développer la *flexicurité* dans l'emploi ? 54
Réconcilier les hommes et la famille 55
Quel avenir face à ces défis ? 57
Bibliographie 59

La gouvernance de la conciliation emploi-famille au Québec : le rôle des acteurs 61
Diane-Gabrielle Tremblay
Aspects théoriques de la gouvernance 62
L'origine du concept 64
Une typologie de la gouvernance 65
Analyse de l'hypothèse : au Québec, le mode de gouvernance inclusive conduirait à un modèle de conciliation emploi-famille de type cumulatif 66
Le modèle cumulatif de conciliation emploi-famille 66
L'histoire des politiques permettant de soutenir l'hypothèse d'une gouvernance inclusive 70
Conclusion 77
Bibliographie 78

DEUXIÈME PARTIE

SITUATION COMPARÉE DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE EN FRANCE ET AU QUÉBEC

Le contexte de la conciliation travail-famille : situation comparée France/Québec 83
Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Olivier Marchand

Le contexte structurel : démographie, famille et emploi 83
La démographie et les structures familiales 83
L'activité professionnelle et l'emploi en France et au Québec 91

Les données sur la conciliation travail-famille 97
Des enquêtes sur la conciliation travail-famille 98
Les caractéristiques de la conciliation travail-famille 99

L'effet des politiques de conciliation 109
La position des employeurs 110
La position des salariés 114
Les politiques publiques d'aide à la conciliation en France 116

Conclusion : remarques finales sur la situation comparée de la France et du Québec en matière de conciliation travail-famille . . . 117

Annexe 1 – L'enquête familles et employeurs de l'INED. Politiques de conciliation vie familiale – vie professionnelle des établissements en France 120

Annexe 2 – L'enquête ERFI de l'INED et de l'INSEE. Présentation de l'enquête ERFI (Étude des relations familiales et intergénérationnelles) 122

Bibliographie 124

Articulation entre les vies professionnelle et familiale : une analyse des écarts de taux d'activité entre la France et le Canada 127
Gilbert Cette, Dominique Méda, Arnaud Sylvain et Diane-Gabrielle Tremblay

Les différents « modèles » d'intervention publique en matière de conciliation 130
Le modèle de la conciliation entre emploi et famille 131
Le modèle de l'alternance entre emploi et famille 132
Le modèle non interventionniste 133
L'effet des modèles sur le taux d'activité 133

La localisation des écarts de taux d'emploi : une première approche descriptive 134
Les écarts de taux d'activité concernent principalement les populations en âge de travailler, les plus jeunes et les plus âgées 134
Les écarts constatés entre les deux pays ne viendraient pas d'une exposition différente au risque de chômage 136

Les écarts de taux d'activité s'accompagnent, pour certaines catégories, d'écarts de même sens du recours au temps partiel 136
Dans les deux pays, les femmes avec un jeune enfant sont moins actives, tout particulièrement en France 140
Les enseignements d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs » ... 143
L'approche « toutes choses égales par ailleurs » 143
Les enseignements des estimations « toutes choses égales par ailleurs » 145
Remarques conclusives 147
Annexe 1 – Dénombrement des observations 150
Annexe 2 – Le principe des estimations logistiques 152
Annexe 3 – Résultats des estimations logistiques 154
Bibliographie 166

La conciliation vie professionnelle-vie familiale au cœur de la « qualité de l'emploi » : un point de vue européen 169
Olivier Marchand
La qualité de l'emploi émerge au niveau européen au tournant des années 2000 170
La « mise en sommeil » de la qualité de l'emploi 171
La flexicurité a « remplacé » en quelque sorte la qualité 172
La qualité de l'emploi vue par le BIT : le concept de « travail décent » .. 173
Les différents indicateurs proposés pour le suivi des progrès en matière de conciliation travail-famille 174
Bibliographie 176

La conciliation famille-travail et le concept de qualité de l'emploi vus du Québec 177
Luc Cloutier
Survol des écrits récents portant sur la qualité de l'emploi 178
Dimensions de base de la qualité de l'emploi et conciliation famille-travail 185
Nécessité d'une lecture multidimensionnelle de la qualité de l'emploi 187
Conclusion 188
Bibliographie 190

TROISIÈME PARTIE

ACTIVITÉ ET PARENTALITÉ EN FRANCE ET AU QUÉBEC

L'activité professionnelle des femmes et des hommes en France
Olivier Marchand
Les taux d'activité 195
Taux d'emploi et taux de chômage 197
Les inégalités de statut : du plein temps stable aux statuts précaires 198
La concentration sectorielle ou professionnelle de l'emploi 200
L'insertion sur le marché du travail. 201
Durée et conditions de travail 202
Bibliographie 204

Travailler et être parent : que nous disent les statistiques françaises ? 205
Solveig Vanovermeir
Démographie française : un solde naturel élevé 205
Des naissances toujours très nombreuses... 206
Qui compensent le vieillissement de la population 206
La scolarisation des enfants 206
Les modes de garde des jeunes enfants : des capacités encore insuffisantes 207
Les femmes en première ligne quand il s'agit de garder les enfants... 207
Mais aussi plus généralement pour toutes les tâches qui concernent les enfants 209
Les femmes également plus présentes auprès des personnes âgées dépendantes... 210
Les tâches domestiques : les hommes toujours moins impliqués 212
Les femmes moins souvent actives que les hommes, mais des situations qui se rapprochent 212
Les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes... 212
Et, lorsqu'elles ont un emploi, ont plus souvent recours au temps partiel 214
L'activité professionnelle des femmes n'est pas sans rapport avec leur nombre d'enfants 214
Peu d'influence du nombre et de l'âge des enfants sur l'activité professionnelle des hommes 215
Avoir des enfants de moins de 3 ans réduit le taux d'activité féminin . . . 215
Recours au temps partiel plus fréquent pour les mères d'enfants de plus de 3 ans. 216
Baisse de l'activité moindre pour les femmes diplômées 216

Le fait d'avoir des jeunes enfants et d'être peu ou pas diplômées impacte de plus en plus négativement l'activité des mères 216
La PAJE : entre aides financières aux modes de garde et aide financière à l'arrêt de l'activité professionnelle 217
Les entreprises actrices de la conciliation vie familiale-vie professionnelle ? 219
Bibliographie 222

L'expérience parentale : pression du temps et ajustements professionnels 223
Marie-France Martin, Anne-Marie Fadel et Pierre-Olivier Ménard, avec la collaboration de Sandra Gagnon
Mise en contexte 223
Démographie et situation des parents sur le marché du travail au Québec 225
Une population vieillissante 225
La famille d'hier à aujourd'hui 227
Les transformations du marché du travail 228
L'emploi du temps et le stress des parents 231
Situation chez les parents 231
Temps consacré aux enfants 236
Attitude face à la pression du temps 238
L'expérience parentale 239
Les congés à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant 239
Avantages et possibilités d'aménagement de l'horaire de travail offerts par les employeurs 244
Facteurs incitant à retourner travailler et stress relié à la transition entre le congé et le retour au travail 245
Conclusion 246
Annexe – Méthodologie et sources de données 248
Démographie et situation des parents sur le marché du travail 248
L'emploi du temps et le stress relié au temps 248
L'expérience parentale 249
Bibliographie 250

QUATRIÈME PARTIE

LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

A. LES ENTREPRISES 253

Les pères managers en quête d'équilibre : portrait d'une génération qui entend réconcilier travail et famille 255
ÉQUILIBRES

Contexte et enjeux 255
Méthodologie et analyse de l'échantillon 257
L'enquête qualitative 257
L'enquête quantitative 257
Principaux résultats 258
Évolution de l'identité masculine et relation au travail 258
Les arbitrages familiaux 260
Actions envisagées dans les entreprises 263

La Charte de la parentalité en entreprise : les entreprises et les pouvoirs publics s'engagent en faveur des salariés parents 267
Le contexte et les enjeux 268
Les engagements de la charte 269
L'observatoire de la parentalité en entreprise 270

Mesures de soutien à l'articulation emploi-famille dans les entreprises : la présence d'enfants ou le sexe comme variable déterminante ? 271
Diane-Gabrielle Tremblay et Elmustapha Najem

Recension des écrits 274
Méthodologie et source des données 275
Résultats 276
Les heures de travail selon le sexe et selon le nombre d'enfants . . . 276
Aspirations en matière de temps de travail 280
Les mesures de conciliation 282
La prise en charge de la garde des enfants 287
Conclusion 288
Bibliographie 292

B. LES SYNDICATS 295

Enjeux et stratégies de l'articulation vie familiale, vie privée et vie professionnelle à la CFDT 297
Nora Setti

Présentation de la CFDT 298
Le fonctionnement de l'organisation 298
Les enjeux autour de l'articulation entre vie familiale, vie professionnelle et vie privée 300
Nos enjeux globaux : parvenir à l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes 300
Les enjeux particuliers liés à l'articulation des temps professionnels, familiaux et privés 302
Panorama des mesures sur l'articulation vie familiale, vie professionnelle et vie privée dans les accords d'entreprises 303
Les mesures portant sur la maternité 303
Les mesures portant sur la parentalité 304
La conférence tripartite du 26 novembre 2007 sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes 305
Pour articuler les différentes sphères : agir sur la politique familiale 306
Développer les structures d'accueil de la petite enfance 307
Le rapport Tabarot : les propositions de la CFDT 308
Un autre niveau de revendication : l'importance de la concertation territoriale 309
Pour conclure 309
Bibliographie 311

Concilier la famille et le travail : un défi collectif à relever 313
Marie-France Benoît

La CSN 313
Les enjeux 314
Les acquis 315
La négociation collective 316
Les perspectives 317
Conclusion 318
Bibliographie 318

L'articulation emploi-famille : un enjeu prioritaire pour la CSQ 319
Nicole de Sève

La famille québécoise, quelques enjeux 320
Un marché du travail en constante évolution 321
Le marché du travail : une grande arène où la compétition règne en maîtresse absolue 321

L'intervention de la CSQ 322
Pour la suite des choses. 323
Conclusion 325

Du défi de la conciliation travail-famille aux transformations dans les milieux de travail : les enjeux, les stratégies et les outils de la conciliation pour les syndicats 327
Carole Gingras
La fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) 327
Le contexte de la conciliation 328
L'expérience FTQ 329
Les années 1970 329
Les années 1980 329
Les années 1990 329
Les années 2000 330
Plus récemment : à la recherche de solutions concrètes 331
Des constats et des avancées 331
Au niveau de la société 331
Dans les milieux de travail 332
Quelques résultats de nos recherches 332
Enjeux : difficultés à concilier 332
Les conséquences des difficultés de conciliation : un prix élevé pour les travailleuses et les travailleurs et pour toute la société . . . 332
Sur quoi intervenir : ce que nos membres nous ont dit 333
Le rôle de l'État et des milieux de travail. 333
Une véritable politique québécoise qui vise tous les milieux de travail 334
Quelques exemples de clauses négociées 335
Une mise en garde 335
Bibliographie 336

CINQUIÈME PARTIE

LA PLACE DES INSTITUTIONS ET ORGANISMES COMMUNAUTAIRES DANS LA GESTION DE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

A. LES INSTITUTIONS EN CHARGE DE L'ENFANCE ET DE LA FAMILLE 337

Dispositifs et problématiques des aides à la conciliation en France 339
Danielle Boyer
Les dispositifs d'accueil et d'éducation. 339
Un acteur essentiel de l'accueil : la branche famille de la sécurité sociale 340

Coordination entre les dispositifs d'accueil et d'éducation 342
Décentralisation et développement des partenariats 342
Les enjeux et la nécessité d'un pilotage réactivés par le mouvement de diversification des acteurs..... 343
Une politique de diversification de l'offre plus qu'une politique de responsabilisation des acteurs..... 344
Bibliographie 346

Diversité des modes de garde en France : quel choix, quel coût ?..... 347
Isabelle Robert-Bobée
Contexte 347
Mode de garde des jeunes enfants : surtout les parents..... 348
Des différences marquées selon le niveau de vie..... 350
Le financement des modes de garde en France : éléments de cadrage... 352
Conclusion 352
Bibliographie 354

Un portrait des institutions, du partenariat et des modes de garde éducative au Québec 355
Jean Robitaille, avec la collaboration de Mélisande Bélanger
Les services de garde éducatifs au Québec 355
Les CPE, l'acteur principal des SGÉ 357
Le programme éducatif et le jeu au cœur des activités..... 358
Conclusion 359
Bibliographie 360

Les services de garde en milieu scolaire : inscrire la qualité au cœur des priorités 361
Luc Allaire
Un réseau jeune..... 361
Une expansion rapide 362
Les critères de qualité 362
Cinq grands défis pour améliorer la qualité 363
Bibliographie 365

Commodus : une offre de services de soutien à la conciliation travail-famille à l'intention des salariés 367
Lucie Chagnon et Manuel Herreras
Le contexte de mise en œuvre 367
Historique de l'organisme 368
Mission, objectifs et valeurs 369
La mobilisation de divers réseaux dans une perspective de développement 370
L'articulation de la mission, des objectifs et des valeurs 371

Une plateforme transactionnelle Web 371
Structuration de l'offre de services 372
Des fournisseurs agréés de services. 372
Des franchises sociales 373
Arrimage des ressources requises 374
Quelques constats sur le développement de Commodus 375
Une idée audacieuse mais un processus de vente
plus long que prévu 376
Des conditions déterminantes de réussite 376
Conclusion : perspectives et continuité 379
Bibliographie 380

B. LES VILLES ET LES RÉGIONS 381

Les rythmes de la Ville de Paris 383
Véronique Jeannin
La ville de Paris 383
Les résidents : des populations très diverses. 384
Les personnes qui travaillent à Paris : des rythmes
qui demeurent structurés mais une situation
de plus en plus complexe. 385
Les touristes : de plus en plus, toute l'année 385
Les politiques temporelles mises en œuvre par le Bureau des Temps . . . 385
Les temps des familles parisiennes 386
L'offre de services collectifs 389
La promotion de l'implication des pères dans la sphère familiale. 393
Le projet *Gender Check* 393
Le projet *Men equal, men different*
traduit par « Prenons le temps d'être père » 394
Le projet Qualitemps. 394
Les actions conduites en partenariat avec les entreprises 395
Les actions en faveur des personnels à horaires atypiques :
l'exemple des personnels de nettoyage 395
La Ville de Paris, employeur 397
Le suivi statistique 397

**Politique des temps ou politique de conciliation
pour les villes et les régions : les femmes en région Centre** 399
Thérèse Gallo-Villa et Angélique Lopez-Roger
Présentation succincte du CESR centre 400
Quelques éléments sur la gouvernance. 401
L'émergence des problématiques de conciliation
et de parentalité dans les réflexions du CESR centre 402

La traduction concrète de la conciliation parentalité/activité sur le terrain 404
Conclusion 406
Bibliographie 408

L'intervention de l'acteur municipal au Québec : l'étude de cinq politiques familiales municipales 409
Sébastien Darchen et Diane-Gabrielle Tremblay

Positionnement de la politique familiale au Québec par rapport aux modèles en vigueur 410
Qu'est-ce que la politique familiale au Québec ? Présentation des acteurs, des processus de financement et des principaux axes d'intervention 412
Application à l'échelon municipal : résultats de l'enquête 415
Les documents d'intervention des cinq municipalités 415
L'élaboration de la politique familiale municipale 421
Innovation et mise en œuvre 424
Les limites des politiques familiales municipales : mettre en œuvre la transversalité et la question des moyens financiers 426
La transversalité et les difficultés organisationnelles 426
Les moyens financiers 427
Conclusion 428
Bibliographie 431

CONCLUSION
Éléments pour une plateforme en matière de conciliation travail-famille 433
Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay

Les conditions de la production de la gouvernance en matière de conciliation travail-famille 433
Régulation entre gouvernement et gouvernance pour une plateforme en matière de conciliation travail-famille 434

NOTICES BIOGRAPHIQUES 451

Notices biographiques

Sociologue de formation, **Luc Allaire** est conseiller au Service de la recherche et de l'action professionnelle et sociale à la Centrale des syndicats du Québec, depuis 2006. Ses principaux sujets de recherche sont l'éducation, la petite enfance, l'éducation des adultes et la formation continue. De 1989 à 2006, M. Allaire a été rédacteur en chef des publications de la Centrale, notamment le magazine *Nouvelles CSQ* et la revue *Options CSQ*.

Marie-Agnès Barrère-Maurisson, docteur d'État ès Lettres et Sciences humaines, est sociologue, chercheuse du CNRS au Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris 1 (<matisse.univ-paris1.fr/barrere>). Elle est spécialiste de l'étude des relations entre la famille et l'emploi et a notamment publié *La division familiale du travail*, en 1992, et *Travail, famille : le nouveau contrat*, en 2003. Elle anime également le Groupe Division familiale du travail (<matisse.univ-paris1.fr/gdft>) qui a créé la notion de « temps parental » et participe aux débats d'actualité nationaux et internationaux sur le sujet, notamment sur « l'exception démographique française » ou sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, dont le programme franco-québécois (dont elle est responsable scientifique et coordonnatrice de l'équipe française) présente les premiers résultats dans cet ouvrage.

Mélisande Bélanger est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en science politique de l'Université Laval, à Québec. Elle a reçu une bourse de mobilité ayant permis d'effectuer une année académique à l'Université de Genève dans le cadre de la maîtrise. Elle rédige actuellement une thèse en sociologie à l'Université Paris-IV, Sorbonne. Ses recherches portent sur l'influence de la modernisation sur les conflits politiques et sociaux. Intéressée par la résolution de conflits, d'abord en relations internationales, elle travaille actuellement sur une des situations conflictuelles modernes de notre société : la conciliation emploi-famille. Depuis 2006, elle est assistante de recherche à la Télé-Université, sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay.

Marie-France Benoît est conseillère syndicale à la condition féminine à la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Elle est membre du Service des relations du travail, rattachée au module de la recherche et de la condition féminine. Elle a une formation en éducation et en musique. Elle travaille principalement à la défense, à l'avancement des droits et à la place des femmes dans les milieux de travail de même que dans la société. Elle s'occupe, entre autres, des dossiers de la pauvreté, de la violence faite aux femmes, de l'assurance parentale, de la conciliation famille-travail, de la solidarité internationale avec les femmes, des liens avec le mouvement autonome des femmes de même qu'au soutien du réseau de la condition féminine de la CSN.

Danielle Boyer, ethnologue, est conseillère technique à la Caisse nationale des allocations familiales (Direction des statistiques, des études et de la recherche), et responsable de l'Observatoire national de la petite enfance. Ses domaines de recherche : la petite enfance, la paternité, la conciliation vie familiale/vie professionnelle, les congés parentaux, les modes d'accueil des jeunes enfants. Parmi ses publications : *Le congé parental peut-il promouvoir l'égalité entre hommes et femmes ?* (2008) ; « La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ? » (avec M. Nicolas, 2008), « La disponibilité des pères : conduite par les contraintes de travail des mères ? » (avec M. Nicolas, 2006), « Les pères bénéficiaires de l'APE, révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ? » (2005).

Gilbert Cette est docteur en économie (1991). Il occupe actuellement les fonctions de directeur des analyses microéconomiques et structurelles à la Banque de France, ainsi que de professeur d'économie associé à l'Université de la Méditerranée. Il est l'auteur de nombreux articles et de plusieurs ouvrages, en particulier sur les thèmes de l'emploi, de la croissance et de la productivité, dont *Productivité et croissance en Europe et aux États-Unis* (Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2007).

Lucie Chagnon est présidente, directrice générale de l'organisme Conciliation travail-famille Commodus. Elle détient un diplôme de deuxième cycle en travail social. Elle a été consultante en économie sociale pendant une dizaine d'années et chargée de cours dans plusieurs universités au Québec. Dans le cadre de ses fonctions, elle a mobilisé les ressources d'experts-conseil et de grands réseaux pour participer à la mise en œuvre d'un système innovateur de services aux salariés.

Luc Cloutier est étudiant au doctorat en sciences humaines appliquées de l'Université de Montréal, et doctorant boursier de la Chaire de recherche sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir. Ses travaux portent sur le concept de qualité de l'emploi. À partir du développement d'une typologie catégorisant le marché du travail en 12 groupes, il analyse l'évolution de la qualité de l'emploi selon le sexe au Québec depuis la dernière décennie. Il a publié ses premiers résultats à la *Society for Advancement in Socio-Economics* (SASE) à l'occasion de son congrès annuel, en 2008.

Sébastien Darchen est titulaire d'un doctorat en études urbaines (Institut national de la recherche scientifique – Urbanisation, culture et société). Il est actuellement au post-doctorat pour la Chaire de recherche sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir, sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay. Ses recherches portent sur les stratégies d'aménagement des acteurs du développement en milieux suburbain et urbain ainsi qu'en économie urbaine sur la question de l'attraction du capital humain. Il a également été chargé de cours à l'Institut d'urbanisme (Université de Montréal) et au Département Geography, Planning, Environment de l'Université Concordia.

Nicole de Sève est conseillère aux droits sociaux et aux politiques publiques à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Elle a poursuivi des études de maîtrise en sociologie à l'Université du Québec à Montréal. Elle est à l'emploi de la CSQ depuis 1986. Elle effectue notamment des analyses sur les politiques familiales et sociales depuis 1994 et conseille la CSQ sur ces questions. Elle est aussi responsable de la vigie parlementaire et de l'analyse de la conjoncture politique nationale et internationale présentée lors des instances de la CSQ.

ÉQUILIBRES, une agence française de conseil, accompagne les entreprises qui entendent agir sur les questions d'égalité professionnelle hommes/femmes, de mixité, d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle et intervient plus globalement sur l'ensemble des enjeux de responsabilité sociale des entreprises. Elle mêle à ce titre des compétences en gestion des ressources humaines et en communication sociale et sociétale. Sur le terrain de la conciliation travail-famille, elle a participé à l'élaboration du baromètre *Family Friendly*, à la Charte de la Parentalité en Entreprise et a mené une enquête sur les pères managers.

Anne-Marie Fadel est détentrice d'un doctorat en sciences économiques de l'Université de Montréal. Elle a été à l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec depuis sa création en 1999 et y a œuvré comme coordonnatrice des études et analyses dans le domaine du travail. Depuis octobre 2008, elle travaille au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec comme coordonnatrice de la recherche. Ses principaux champs d'intérêt sont la place occupée sur le marché du travail par les divers groupes socioéconomiques, notamment les femmes, les jeunes et les immigrants ainsi que les conditions de travail de ces groupes.

Sandra Gagnon est analyste en statistiques du travail à l'Institut de la statistique du Québec. Diplômée en relations industrielles de l'Université de Montréal, elle a également travaillé dans différentes organisations en ressources humaines, particulièrement dans les domaines de la classification et de la rémunération.

Thérèse Gallo-Villa, syndicaliste de la CGT, rapporteure et présidente du groupe de travail « Femmes en région Centre » jusqu'en novembre 2007.

Carole Gingras est directrice du Service de la condition féminine à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Elle est aussi membre de l'équipe de « L'invisible qui fait mal » de l'Université du Québec à Montréal

(UQAM) depuis le début (plus de 17 ans) et est très impliquée dans les travaux de recherche menés avec la FTQ, notamment dans le domaine de la conciliation travail-famille. Elle représente la FTQ auprès de divers organismes ou instances, entre autres, le Regroupement québécois sur l'assurance parentale et le Comité du Bureau de la normalisation du Québec sur la conciliation travail-famille. Elle est aussi membre du Conseil du statut de la femme depuis 2005. Enfin, elle détient un baccalauréat en relations industrielles de l'Université de Montréal.

Manuel Herreras est directeur du développement des marchés chez Commodus. Il détient des diplômes universitaires en administration des affaires avec une spécialisation en gestion des opérations. Dans le cadre de ses fonctions, il a, entre autres, participé à la conception et au déploiement du système de franchises sociales et à la mise en marché auprès des grandes entreprises.

Véronique Jeannin, diplômée de droit public, a intégré la Ville de Paris où elle a exercé des responsabilités dans le secteur de la formation et de l'insertion professionnelle avant d'être nommée, en 2001, responsable du Bureau des temps. Le Bureau des temps constitue un outil de concertation qui organise le débat entre les usagers, les agents, les élus et les syndicats sur le fonctionnement des services, ainsi qu'un outil de partenariat avec les autres institutions et les grandes entreprises publiques et privées. Parmi ses objectifs : améliorer la vie quotidienne des personnes en les aidant à articuler leurs temps de vie professionnels et privés, réduire les inégalités face au temps, notamment entre les femmes et les hommes. Cette politique agit sur les horaires d'ouverture des services, plus généralement sur leur accès, ainsi que sur l'organisation des services, l'exercice des métiers et les relations entre professionnels et usagers.

Angélique Lopez-Roger, diplômée d'administration et gestion des collectivités territoriales, est entrée en 1999 dans la fonction publique par le concours d'attaché territorial. Actuellement attachée principale, elle occupe depuis 2002 le poste de Chef de service du Conseil économique et social de la région Centre. Elle est chargée du groupe de travail « Femmes en région Centre ». Le Conseil économique et social régional, assemblée consultative de la région, composée de socioprofessionnels, s'est saisi de la question de l'égalité femmes/hommes pour favoriser le débat entre les institutions, les acteurs locaux et les milieux socioprofessionnels et jouer son rôle d'expression de la société civile en région sur ce sujet de société.

Olivier Marchand, inspecteur général de l'INSEE, est chargé de mission auprès du directeur des Statistiques démographiques et sociales et correspondant du Bureau international du travail (BIT) à l'INSEE. Spécialiste des questions d'emploi et de chômage, il est notamment l'auteur des ouvrages : *Le travail en France, 1800-2000* (en collaboration avec Claude Thélot, 1997) et *Plein Emploi, l'improbable retour* (2002). Il a dernièrement dirigé l'ouvrage : *L'emploi – Nouveaux enjeux* (2008).

Marie-France Martin est présentement économiste, adjointe aux recherches à la Banque du Canada. Elle a été analyste des statistiques du travail à l'Institut de la statistique du Québec. Ses principaux projets de recherche portaient sur l'emploi et la qualification des jeunes ainsi que sur la conciliation travail-famille.

Dominique Méda est sociologue, actuellement directrice de recherches au centre d'études de l'emploi. Elle est l'auteure de nombreux articles et ouvrages sur le rapport au travail, l'emploi des femmes et le modèle social français. Elle a récemment publié *Le contrat de travail*, en codirection avec E. Serverin (Paris, La Découverte, coll. «Repères»).

Pierre-Olivier Ménard est démographe et occupe un emploi au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec. Au cours des dernières années, ses principaux champs d'intérêt ont été l'étude des rapports intergénérationnels, le remplacement de la main-d'œuvre et la participation des jeunes au marché du travail. Au moment de la réalisation de cette étude il était employé de l'Institut de la statistique du Québec.

Elmustapha Najem est professeur au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et chercheur au Centre d'études et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail. Il travaille sur les problématiques du vieillissement de la main-d'œuvre et de la conciliation, en lien avec la Chaire de recherche sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir.

Isabelle Robert-Bobée est administrateur de l'INSEE, Institut national de statistiques français, et a travaillé en démographie, sur la fécondité, la mortalité, les projections de population ainsi que sur la question des modes de garde et du travail des femmes. Elle est actuellement chef du bureau famille-handicap-dépendance à la DREES, service statistique du ministère en charge de la Santé, de la Famille et de la Solidarité, et travaille ainsi sur les questions relatives à la garde des jeunes enfants et à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Jean Robitaille est directeur général de l'Association québécoise des centres de la petite enfance depuis 2005. Il œuvre dans les mouvements associatifs et d'économie sociale depuis une trentaine d'années. Il a notamment été directeur et rédacteur en chef du magazine *Recto Verso* et responsable des communications stratégiques au Chantier de l'économie sociale.

Nora Setti est secrétaire confédérale à la CFDT, en charge de la Délégation Femmes qui fait l'objet d'une prise en charge forte au sein de l'organisation, de façon intégrée et transversale. Auparavant, en tant que sociologue du travail au Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi (Université de Nancy) puis au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (CNAM-CNRS) ses recherches ont porté sur le triptyque travail/emploi/formation. Elle a notamment publié : « Réduction de la durée du travail et intensification du travail à l'aune de la production allégée, l'actualisation d'une affinité élective »

(2007), « L'utopie du temps choisi. Les ambivalences des 35 heures dans une caisse régionale d'assurance maladie » (2006), « Réduction du temps de travail et pratique de gestion des ressources humaines » (2002).

Arnaud Sylvain est docteur en économie. Il a réalisé sa thèse sous la direction de monsieur le professeur Gilbert Cette. Il est actuellement chargé de mission au ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, et chercheur associé au DEFI (Université de la Méditerranée).

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure à la Téluq-Université du Québec à Montréal et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir (<www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir>). Elle a été professeure invitée dans les universités de Paris I, Lille I, Toulouse II, Louvain-la-Neuve en Belgique, à l'IAE de Lyon III, la European School of Management et à l'Université des sciences sociales de Hanoi, au Vietnam. Elle est l'auteure de nombreux articles dans diverses revues, dont *Canadian Journal of Communication, Journal of e-working, Enfance, familles et générations*, et de plusieurs ouvrages dont un intitulé *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* et un autre *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux.* Elle est coresponsable du programme franco-québécois sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, dont cet ouvrage présente les premiers résultats et elle est souvent interviewée dans les médias sur ce thème de la conciliation.

Solveig Vanovermeir est attachée principale de l'INSEE, chargée d'études à la Division études sociales de la Direction des statistiques démographiques et sociales. Elle suit plus particulièrement les questions relatives à la parité entre hommes et femmes et à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

ÉTUDES
D'ÉCONOMIE
POLITIQUE

Sous la direction de
L'ASSOCIATION D'ÉCONOMIE POLITIQUE

Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité
Les enjeux et défis
Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay
2008, ISBN 978-2-7605-1546-8, 368 pages

D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux
Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay
2007, ISBN 978-2-7605-1499-7, 292 pages

La compétitivité urbaine à l'ère de la nouvelle économie
Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay et Rémy Tremblay
2006, ISBN 2-7605-1460-9, 304 pages

De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux
Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay
2005, ISBN 2-7605-1385-8, 304 pages

Responsabilité sociale d'entreprise et finance responsable
Quels enjeux ?
Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay et David Rolland
2004, ISBN 2-7605-1324-6, 236 pages

La nouvelle économie
Où? Quoi? Comment?
Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay et David Rolland
2003, ISBN 2-7605-1266-5, 224 pages

Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail
Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais
2002, ISBN 2-7605-1194-4, 314 pages

Vers de nouveaux modes de formation professionnelle
Rôle des acteurs et des collaborations
Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay et Pierre Doray
2000, ISBN 2-7605-1114-6, 288 pages

Entre la métropolisation et le village global
Les scènes territoriales de la reconversion
Sous la direction de Jean-Marc Fontan, Juan-Luis Klein et Diane-Gabrielle Tremblay
1999, ISBN 2-7605-1057-3, 334 pages

Objectif plein emploi
Le marché, la social-démocratie ou l'économie sociale?
Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay
1998, ISBN 2-7605-1020-4, 290 pages

Au-delà du néolibéralisme
Quel rôle pour les mouvements sociaux?
Sous la direction de Juan-Luis Klein, Pierre-André Tremblay et Hugues Dionne
1997, ISBN 2-7605-0969-9, 224 pages

Innovation, technologie et qualification
Multidimension et complexité du processus d'innovation
Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay
1996, ISBN 2-7605-0917-6, 292 pages

Contre l'exclusion. Repenser l'économie
Actes du 13e Colloque de l'Association d'économie politique
Sous la direction de Juan-Luis Klein et Benoît Lévesque
1995, ISBN 2-7605-0873-0, 320 pages

Concertation et performance économique: vers de nouveaux modèles?
Actes du 12e Colloque de l'Association d'économie politique
Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay
1995, ISBN 2-7605-0803-X, 364 pages

L'Amérique du Nord et l'Europe communautaire
Intégration économique, intégration sociale?
Sous la direction de Dorval Brunelle et Christian Deblock
1994, ISBN 2-7605-0788-2, 454 pages

Québec 2000. Quel développement?
Sous la direction d'Yves Bélanger et Pierre Hamel
1992, ISBN 2-7605-0664-9, 238 pages

Mondialisation et régionalisation
La coopération économique internationale est-elle encore possible?
Sous la direction de Christian Deblock et Diane Éthier
1992, ISBN 2-7605-0696-7, 400 pages

La Perestroïka
Économie et société
Sous la direction de David Mandel
1990, ISBN 2-7605-0602-9, 220 pages

L'administration publique québécoise
Évolutions sectorielles 1960-1985
Sous la direction d'Yves Bélanger et Laurent Lepage
1989, ISBN 2-7605-0493-X, 228 pages

L'autre économie. Une économie alternative?
Sous la direction de Benoît Lévesque, André Joyal et Omer Chouinard
1989, ISBN 2-7605-0551-0, 376 pages

Métamorphose de la pensée libérale
Sur le néo-libéralisme actuel
Sous la direction de Lizette Jalbert et Lucille Beaudry
1987, ISBN 2-7605-0468-9, 237 pages,

Comment préserver à la fois des taux d'activité et de fécondité élevés dans nos sociétés développées afin d'assurer le remplacement des générations et le renouvellement de la population active ? Par la mise en place urgente de mesures de conciliation entre le travail et la famille, comme le préconisent l'Union européenne et l'OCDE. Mais, face à la crise de nos régimes d'État-providence, les impulsions gouvernementales ne suffisent plus. C'est pourquoi les acteurs « intermédiaires » tels les entreprises, les municipalités, les associations, les syndicats, etc., prennent le relais.

Cet ouvrage montre de façon concrète leurs actions et analyse les nouveaux modes de gouvernance ainsi mis en place : le modèle français fondé sur des institutions qui sont des partenaires de l'État ; le modèle québécois prônant les initiatives d'acteurs citoyens.

Marie-Agnès Barrère-Maurisson est sociologue, chercheure du CNRS au Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris I. Elle est spécialiste de l'étude des relations entre la famille et l'emploi, anime également le Groupe Division familiale du travail qui a créé la notion de temps parental et participe aux débats d'actualité nationaux et internationaux sur le sujet.

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure à la Téluq-Université du Québec à Montréal et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Elle a été professeure invitée dans les universités de Paris I, de Lille I, de Toulouse II, de Louvain-la-Neuve en Belgique, à l'IAE de Lyon III, à la European School of Management et à l'université des sciences sociales de Hanoï, au Vietnam.

Ont collaboré à cet ouvrage

Luc Allaire
M.-Agnès Barrère-Maurisson
Mélisande Bélanger
Marie-France Benoit
Danielle Boyer
Gilbert Cette
Lucie Chagnon
Luc Cloutier
Sébastien Darchen
Nicole de Sève
Équilibres, société de conseils
Anne-Marie Fadel
Sandra Gagnon
Thérèse Gallo-Villa
Carole Gingras
Manuel Herreras
Véronique Jeannin
Angélique Lopez-Roger
Olivier Marchand
Marie-France Martin
Dominique Méda
Pierre-Olivier Ménard
Elmustapha Najem
Isabelle Robert-Bobée
Jean Robitaille
Nora Setti
Arnaud Sylvain
Diane-Gabrielle Tremblay
Solveig Vanovermeir

ISBN 978-2-7605-2376-0
9 782760 523760

www.puq.ca