



ÉTUDES
D'ÉCONOMIE
POLITIQUE

De la **CONCILIATION** **emploi-famille** À UNE POLITIQUE **des temps sociaux**

Sous la direction de
Diane-Gabrielle Tremblay



Presses de l'Université du Québec

De la **CONCILIATION**
emploi-famille
A UNE POLITIQUE
des temps sociaux

PRESSES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

Le Delta I, 2875, boulevard Laurier, bureau 450

Sainte-Foy (Québec) G1V 2M2

Téléphone: (418) 657-4399 • Télécopieur: (418) 657-2096

Courriel: puq@puq.ca • Internet : www.puq.ca

Distribution :

CANADA et autres pays

DISTRIBUTION DE LIVRES UNIVERS S.E.N.C.

845, rue Marie-Victorin, Saint-Nicolas (Québec) G7A 3S8

Téléphone: (418) 831-7474 / 1-800-859-7474 • Télécopieur: (418) 831-4021

FRANCE

DISTRIBUTION DU NOUVEAU MONDE

30, rue Gay-Lussac, 75005 Paris, France

Téléphone: 33 1 43 54 49 02

Télécopieur: 33 1 43 54 39 15

SUISSE

SERVIDIS SA

5, rue des Chaudronniers, CH-1211 Genève 3, Suisse

Téléphone: 022 960 95 25

Télécopieur: 022 776 35 27



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 ».

De la **CONCILIATION** **emploi-famille** À UNE POLITIQUE **des temps sociaux**

Sous la direction de
Diane-Gabrielle Tremblay

2005



Presses de l'Université du Québec

Le Delta I, 2875, boul. Laurier, bur. 450
Sainte-Foy (Québec) Canada G1V 2M2

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives Canada

Vedette principale au titre:

De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux

(Études d'économie politique; 20)

Textes présentés lors du Colloque de l'Association d'économie politique tenu à l'Université du Québec à Montréal du 18 au 19 nov. 2004.

Comprend des réf. bibliogr.

ISBN 2-7605-1385-8

1. Travail et famille – Congrès. 2. Travail et famille – Politique gouvernementale – Congrès. 3. Loisirs – Aspect social – Congrès. 4. Emploi du temps – Congrès. 5. Travail et famille – Québec (Province) – Congrès. I. Tremblay, Diane-Gabrielle. II. Association d'économie politique. III. Collection: Études d'économie politique (Sainte-Foy, Québec); 20.

HD4904.25 A86 2005

306.3'6

C2005-941489-8

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

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

Mise en pages : PRESSES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

Couverture : RICHARD HODGSON

1 2 3 4 5 6 7 8 9 PUQ 2005 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés

© 2005 Presses de l'Université du Québec

Dépôt légal – 3^e trimestre 2005

Bibliothèque nationale du Québec / Bibliothèque nationale du Canada

Imprimé au Canada

Remerciements

Diane-Gabrielle Tremblay

La réalisation de cet ouvrage, et du colloque initial à partir duquel nous avons sélectionné des textes, n'aurait pas été possible sans le soutien financier de la Télé-Université, de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels du savoir (www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir), ainsi que de la Chaire Bell en technologies et organisation du travail (<www.teluq.quebec.ca/chairebell>).

Je tiens à remercier David Rolland, qui a travaillé à la finalisation des textes avec les différents auteurs, ainsi que l'équipe des Presses de l'Université du Québec qui a assuré la dernière révision des textes.

Introduction

Diane-Gabrielle Tremblay

Nous avons choisi le titre de cet ouvrage pour témoigner de l'évolution de la thématique de la conciliation emploi-famille au cours des dernières années. En effet, si le thème de la conciliation comme telle reste toujours fortement d'actualité, surtout depuis que le gouvernement québécois a encore reporté l'adoption de la politique attendue en matière de conciliation emploi-famille, nous souhaitons étendre la préoccupation à l'ensemble des temps sociaux. Nous pensons qu'au-delà d'une politique de conciliation emploi-famille, toujours urgente et attendue par un grand nombre de familles, il faut songer de plus en plus à l'articulation de l'ensemble des temps sociaux des individus comme des familles (Tremblay, 2004). C'est ce qui nous a amenée à proposer cette réflexion sur la conciliation emploi-famille, mais aussi sur la nécessité d'autres politiques, notamment d'une politique plus vaste relative à l'ensemble des temps sociaux.

La question d'une politique des temps sociaux nous permet de monter en généralité et d'élargir le débat social afin d'inclure non seulement les parents de jeunes enfants, mais aussi les parents d'enfants plus âgés, ainsi que les célibataires qui se préoccupent de l'articulation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, qui souhaitent avoir du temps pour vivre. L'objectif de cette ouverture sur une politique des temps sociaux n'est pas de nier l'importance fondamentale de satisfaire les besoins des parents, puisque ceci demeure une responsabilité première de l'État, mais de souligner qu'il faut arriver à articuler l'ensemble de nos activités économiques et sociales. Certains auteurs ont distingué le temps parental, le temps de soins, le temps de travail, le temps de loisir, et effectivement, c'est bien à l'ensemble de ces temps qu'il faut s'intéresser. Cela nous amène aussi à interpeller de nouveaux acteurs, par exemple les municipalités, qui ont alors un rôle plus important à jouer, comme nous le verrons dans cet ouvrage.

DES TRANSFORMATIONS DANS LA FAMILLE ET DANS L'EMPLOI

Si nous revenons à la thématique de la conciliation emploi-famille, il faut reconnaître qu'au cours des dernières années, un très grand nombre d'études ont été réalisées au Québec et ailleurs et ont permis de mettre en lumière l'intensification de ce que certains nomment un conflit entre emploi et famille, et que d'autres identifient comme des difficultés de conciliation.

Quel serait le grand responsable de ce conflit? Selon plusieurs études, il s'agit du manque de temps dont témoignent un grand nombre de parents, et en particulier les mères de jeunes enfants.

Les études ont par ailleurs souligné le fait que ce conflit ou ces difficultés entraînent des conséquences néfastes, non seulement pour les employés, mais aussi pour les employeurs et même pour la société dans son ensemble. Pour les employés, les effets peuvent se traduire par des problèmes de relations familiales et affectives, par un manque de satisfaction au travail, ainsi que par des problèmes de santé et de stress. Pour les employeurs, les inconvénients sont, entre autres : le coût économique de l'absentéisme, les pertes liées à une diminution de la motivation et du rendement, la résistance à la mobilité et aux promotions, le roulement élevé de personnel, la difficulté d'attirer et de retenir un personnel qualifié, la formation insuffisante de la main-d'œuvre. Pour la société, les effets négatifs peuvent se manifester dans le coût des maladies associées au stress et au manque de temps pour faire de l'exercice ou d'autres activités sociales, ainsi que dans les coûts reliés aux difficultés familiales associées au conflit emploi-famille.

Les difficultés grandissantes dues au conflit entre emploi et famille résultent de changements importants qui surviennent à la fois dans la famille, dans la composition de la main-d'œuvre et dans l'organisation du travail. En ce qui a trait à la famille, si les enfants sont moins nombreux dans chaque famille, les exigences à l'égard de l'éducation des enfants, des activités qu'il convient de leur procurer, se sont accrues. Que cela soit souhaitable ou non, des normes sociales se sont en quelque sorte imposées à cet égard, et ceci compense le fait que les familles ont moins d'enfants, en accroissant les activités et exigences relatives à l'éducation de chaque enfant.

Pour ce qui est de la main-d'œuvre, l'évolution la plus marquante est sans contredit l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. La main-d'œuvre compte plus de femmes que jamais (de tous âges et à différentes époques de leur vie) et également plus de familles où les deux conjoints travaillent. Elle compte aussi plus de femmes ayant des enfants en bas âge, plus de familles monoparentales, et plus de travailleurs et travailleuses qui, en raison du vieillissement de la population et d'un mouvement de désinstitutionnalisation, doivent prodiguer des soins à des parents âgés ou à des personnes handicapées. Ce sont l'ensemble de ces réalités qui font de la conciliation emploi-famille une question de société dont il est urgent de se préoccuper.

Quant à l'organisation du travail, elle se trouve elle aussi en pleine mutation. Les impératifs économiques actuels, qui se traduisent notamment par des critères de «juste-à-temps» et de production continue et intensive, incitent plus que jamais les employeurs à exiger toujours plus de «flexibilité»: flexibilité des statuts d'emploi, des coûts de main-d'œuvre, du temps de travail, etc. Dans les faits, on observe une intensification du travail de plus en plus importante dans un grand nombre de secteurs d'activité et d'entreprises, ainsi qu'une déstandardisation des emplois et des horaires de travail. Les horaires qui étaient auparavant exceptionnels deviennent aujourd'hui la norme ou la règle: horaires irréguliers, imprévisibles, de soir, de nuit, de fin de semaine, durant les jours fériés, sur appel, à temps partiel, à domicile, en heures supplémentaires, et ainsi de suite. En croisant les données relatives au type d'emploi avec celles touchant le type d'horaire, on constate un fait pour le moins troublant: si l'on définissait l'emploi régulier ou standard comme étant un emploi à temps plein, permanent, du lundi au vendredi, de «9 à 5», occupé à l'extérieur de la maison pour un employeur unique, cela signifierait qu'aujourd'hui à peine plus d'un travailleur canadien ou québécois sur trois détient ce genre d'emploi. Tout cela ne facilite pas la conciliation emploi-famille!

Pour les employés assumant des responsabilités familiales, et qui doivent pour cette raison planifier leurs horaires en fonction des services de garde, de l'école, des rendez-vous médicaux, dentaires ou autres, des soins et des courses, l'organisation de la vie quotidienne devient un véritable casse-tête.

LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE : DES VASES COMMUNIQUANTS

Au fur et à mesure que les femmes arrivent sur le marché du travail et que les rôles entre hommes et femmes se redéfinissent, les deux sphères de la vie privée et de la vie professionnelle deviennent des vases communicants: la vie familiale encaisse les contrecoups des bouleversements qui surviennent dans le monde du travail; et inversement, le monde du travail subit de plus en plus directement les aléas qui déstabilisent la famille.

C'est pour cette raison qu'il importe de tenter d'assurer la compatibilité des obligations professionnelles et familiales. En effet, cet objectif d'une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle permettrait à la fois de favoriser l'égalité des chances entre hommes et femmes, d'améliorer la qualité de vie de tous, hommes comme femmes, familles et personnes célibataires. Cela permettrait aussi, d'un point de vue macroéconomique, d'accroître l'offre de main-d'œuvre, en favorisant une plus grande flexibilité dans les temps sociaux et temps de la vie. Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, plusieurs études montrent que les travailleurs vieillissants ont aussi des aspirations en matière de flexibilité ou de réduction de leur temps de travail en fin de carrière. L'offre d'une plus grande flexibilité des horaires ou d'une réduction du temps de travail à l'ensemble des catégories sociales, parents ou non, jeunes et plus âgés, permettrait

sans doute d'accroître l'offre de main-d'œuvre globale, tout en permettant à chacun d'y contribuer selon ses désirs. Cet objectif tient donc à des raisons à la fois d'efficacité économique et d'équité entre les sexes.

C'est pour cette raison qu'il importe d'inciter les gouvernements, les municipalités et les partenaires sociaux à soutenir le développement de politiques et de mesures qui permettent une meilleure articulation des temps sociaux, et notamment une meilleure conciliation des temps parentaux et professionnels.

LA CONCILIATION, UNE QUESTION SOCIALE!

La conciliation des responsabilités professionnelles et familiales est souvent présentée comme un problème strictement individuel, une affaire privée, voire un «problème de femmes», à l'égard duquel les employeurs, l'État et la société n'ont pas à intervenir.

En présentant la conciliation comme un problème individuel, il s'ensuit que les solutions sont recherchées elles aussi très souvent dans une optique purement individuelle. Pour tout concilier, on dira par exemple qu'il suffit à chacun de savoir s'organiser et de mieux gérer son temps. Un grand nombre d'écrits, inspirés d'une conception réductrice de la gestion et du rôle de l'État, contribue à entretenir cette perception. C'est surtout le cas aux États-Unis et dans le monde anglo-saxon, mais cette vision trouve preneur dans plusieurs cercles, y compris au Québec et en Europe, bien qu'elle ne soit pas aussi prédominante qu'elle semble l'être dans le monde anglo-saxon.

Pourtant, une telle approche de la question a pour résultat d'occulter la dimension structurelle ou systémique inhérente au problème de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. À nos yeux, les difficultés de conciliation renvoient à un ensemble de facteurs qui dépassent largement la dimension individuelle et qui relèvent plutôt du système ou de la société dans son ensemble. La question de la conciliation recouvre tout à la fois une dimension économique, sociale, culturelle et politique et c'est pourquoi il faut l'envisager le plus largement possible. C'est ce qui nous a amenée à élaborer sur la thématique plus large des temps sociaux et à inviter les auteurs de cet ouvrage à aborder la thématique sous divers angles.

Les difficultés de l'articulation entre emploi et famille découlent des transformations familiales, de la restructuration actuelle du marché du travail et de la nouvelle composition de la main-d'œuvre, comme nous l'avons indiqué plus haut. Cependant, les difficultés découlent également de l'inadéquation des politiques publiques et des modes de gestion des entreprises, qui contribuent directement aux difficultés actuelles de conciliation. C'est pourquoi quelques textes s'intéresseront aux politiques publiques et au rôle de l'État.

La dimension structurelle du problème de la conciliation devient plus évidente lorsqu'on procède à des comparaisons internationales – d'où l'intérêt

d'inclure ici quelques textes qui font ce genre de comparaisons. Bien que la conciliation entre emploi et famille représente d'abord un défi similaire dans la plupart des pays industrialisés, on constate que les politiques publiques, les modes de gestion en place, les pratiques syndicales, les structures familiales particulières, ou encore le type spécifique de division du travail établie entre les sexes, induisent des variantes significatives dans les stratégies déployées ainsi que dans les résultats obtenus en matière de conciliation dans diverses régions du globe.

En comparant l'expérience de certains pays, on constate par exemple l'existence d'une étroite corrélation entre l'activité féminine et les services que l'État dispense aux familles. L'effet «famille» sur le taux d'activité des femmes, ou encore sur leur rythme d'entrée et sortie du marché du travail, ne dépend donc pas seulement des caractéristiques propres à la famille (nombre et âge des enfants, situation du conjoint, etc.), mais aussi du soutien institutionnel ou organisationnel en place, comme nous le verrons plus loin.

L'intensification actuelle du conflit emploi-famille constitue en somme un problème de société et non pas seulement un problème individuel ni même un problème limité au strict cadre de l'entreprise. Conséquemment, une solution d'ordre «systémique» apparaît nécessaire, c'est-à-dire une solution qui réside dans une approche globale de changements institutionnels qui permettrait de s'attaquer aux diverses tensions que l'on observe dans l'articulation entre la vie familiale, la vie personnelle, la vie professionnelle et la vie sociale. À nos yeux, un tel problème structurel exige une solution d'envergure structurelle, qui transformerait à la fois les pratiques des entreprises, les politiques des États et les mentalités sociales.

Le problème de la conciliation emploi-famille n'est pas une fatalité contre laquelle il est impossible de réagir. Au contraire, c'est une question sociale, largement déterminée par des choix sociaux, économiques, politiques, sur lesquels on peut agir. C'est le but de cet ouvrage que d'indiquer comment il est possible d'agir dans les entreprises, dans les municipalités, comme au niveau de l'État.

LA STRUCTURE DE L'OUVRAGE

Compte tenu de l'approche retenue, nous avons divisé l'ouvrage en quatre parties. Dans la première partie, nous abordons le sujet de façon globale en exposant les grands enjeux de la thématique.

Le texte de Dominique Méda s'intéresse à la conciliation emploi-famille en la rattachant à une politique plus globale des temps sociaux. Elle indique que la conciliation emploi-famille est parfois une question dédaignée, légèrement méprisée, parce qu'elle est souvent considérée comme une question de femmes, et que pour cette raison, il est parfois difficile d'en faire un noble objet de débat public. Pour Méda, «derrière la question de la conciliation emploi-famille se pose tout simplement celle d'une politique des temps sociaux, donc celle de la capacité de nos sociétés à faire non seulement coexister mais aussi à véritablement

articuler les différentes activités qui contribuent au bien-être individuel et social, les différentes activités, consommatrices de temps, dont nos sociétés ont besoin pour se développer.» Méda considère qu'il faut expliciter pourquoi l'ensemble des temps sociaux sont importants afin de justifier une politique des temps sociaux. Elle souligne que la non-compatibilité des temps professionnels et sociaux pèse surtout sur l'accès à l'emploi, la qualité de l'emploi et la carrière des femmes et que c'est pour cette raison, entre autres, qu'il faut se pencher sur la résolution de cette question. Elle évoque un ensemble d'enquêtes françaises qui montrent bien à quel point les difficultés de conciliation pèsent sur la vie professionnelle des femmes. Elle passe ensuite aux solutions, incluant la déspecialisation des rôles, ce qui permettrait à l'homme d'être à la fois père et travailleur et à la femme d'être aussi présente dans la vie familiale et la vie professionnelle. La réduction du temps de travail est aussi présentée comme solution, s'agissant en fait de réduire la norme du travail à temps complet pour les hommes et les femmes.

Gilbert de Terssac et Anne Flautre se penchent sur la relation qui s'établit en France entre le travail et l'ensemble des autres activités, en réalisant une analyse des divers temps sociaux et tenant compte d'une hausse des temps non travaillés dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) que l'on a observée en France dans les dernières années et plus particulièrement, de l'introduction du Compte épargne-temps. Les auteurs s'intéressent plus spécifiquement à la production normative qui se déroule dans la suite de la réduction du temps de travail et s'interrogent sur les innovations qui peuvent en découler dans les arrangements temporels privés et les impacts sur la division sexuelle du travail. Ils posent l'hypothèse d'un certain rapprochement des deux sexes dans l'usage des temps et de l'émergence de rapports de genre différents, moins fondés sur l'opposition des sexes.

Francine Descarries et Christine Corbeil soulignent que la conciliation emploi-famille est une question de société et une question de rapports sociaux de sexe. Les auteures passent en revue les travaux sur l'articulation famille-travail et soulignent qu'ils mettent en évidence de multiples enjeux individuels, familiaux, professionnels et sociaux. Elles notent que la thématique est devenue un espace important de la recherche en sciences sociales. Les travaux de recherche de ces deux auteures se penchent sur une question précise : comment les mères en emploi, de diverses catégories socioprofessionnelles, pensent et vivent l'articulation famille-travail dans une conjoncture socioéconomique qui, d'une part, valorise l'autonomie et la réalisation de soi à travers la participation au marché du travail tout en continuant d'exercer des pressions à la maternité, mais, d'autre part, exige, dans la majorité des cas, le double salaire familial ou celui de la mère monoparentale, pour échapper à l'appauvrissement. C'est à cette question, entre autres, qu'elles s'intéressent dans leur texte. Elles soulignent que la résolution des conflits entre emploi et famille passe par la lutte pour l'amélioration des conditions de travail des femmes (emplois mieux rémunérés, équité salariale, déségrégation du marché du travail), puisqu'elles considèrent que l'amélioration de la situation économique et professionnelle des femmes est essentielle à une meilleure conciliation.

Le texte de Nathalie St-Amour présente une recension des écrits sur les impacts de la conciliation emploi-famille sur la santé. Elle s'intéresse ici à l'incidence de la conciliation sur la santé mentale et physique, sur les habitudes de vie, sur l'alimentation, l'activité physique, sur la vie conjugale et familiale, sur les enfants. Le texte permet de faire le point sur l'ensemble des recherches qui ont été menées sur les effets des difficultés de conciliation sur la santé.

Le texte suivant, de Natasha Normand et Diane-Gabrielle Tremblay, traite des difficultés de conciliation de trois groupes de femmes immigrées au Québec. Il présente les résultats d'une recherche exploratoire auprès de femmes immigrées scolarisées provenant de trois groupes: des Latino-Américaines, des femmes d'Afrique subsaharienne, ainsi que du Maghreb. Les données témoignent des difficultés particulières que peuvent vivre ces femmes dans le contexte de leur intégration professionnelle au Québec. Difficultés de conciliation, adaptation de la famille à la vie au Québec et intégration professionnelle se conjuguent pour complexifier la situation de ces femmes.

Gilles Pronovost se penche sur la conciliation emploi-famille en s'intéressant à la question de l'aménagement du temps. Il passe en revue un certain nombre de résultats d'enquêtes canadiennes sur l'emploi du temps des familles selon l'âge des enfants, sur le temps parental consacré aux enfants. Ses travaux montrent l'importance des variations induites par la présence d'enfants, et surtout la présence de jeunes enfants, sur la structure des temps sociaux des parents, dont le temps libre. Pour autant, Pronovost ne considère pas que la question de la conciliation renvoie uniquement à des problèmes de temps, mais il propose tout de même que l'on s'intéresse à la question de l'aménagement global du temps. En conclusion, il propose une politique d'aménagement ou de réaménagement des temps, qui devrait tenir compte des inégalités économiques, sociales et culturelles face au temps.

Dans la deuxième partie, nous traitons du rôle des entreprises, du gouvernement et des syndicats et présentons le point de vue de certains de ces acteurs. Dans un premier texte, Hélène Lee-Gosselin se demande pourquoi des entreprises mettent en place des mesures de conciliation emploi-famille. Elle montre que la terminologie utilisée pour nommer ces mesures et ces programmes révèle un modèle normatif implicite ou explicite d'une situation souhaitée. Ce modèle prend différentes formes et soulève des enjeux particuliers qui sont décrits et discutés dans le texte. L'auteure indique ensuite pourquoi les entreprises mettent en place de telles mesures en distinguant des motifs économiques et des motifs sociaux. Pour conclure, elle présente un certain nombre d'autres actions que les entreprises pourraient envisager si elles souhaitaient vraiment limiter les conflits de conciliation emploi-famille auxquels elles donnent naissance par leurs propres pratiques.

Le texte de Marguerite Blais présente le point de vue du Conseil de la famille et de l'enfance, tel qu'il a été développé dans le cadre de la consultation du gouvernement québécois menée en 2004. Marguerite Blais rappelle que «deux mesures font l'objet d'un consensus dans la société québécoise: la consolidation du réseau de services de garde éducatifs à coûts minimes et la mise en place d'un régime québécois de congés parentaux.» Elle indique ensuite qu'il faudrait développer

des actions visant le milieu familial, notamment un répertoire de services en ligne, ainsi que des actions visant le milieu de travail, dont une loi souple pour régler les difficultés de conciliation, l'amélioration des lois du travail, et une révision de la loi sur les heures d'ouverture des commerces. Elle appelle à une mobilisation collective sur cette thématique.

Dans son texte, Chantal Roy présente le point de vue du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ). Elle présente l'évolution du dossier, soulignant que la famille prend aujourd'hui des visages multiples et qu'il importe pour l'action syndicale d'en tenir compte. Elle présente ensuite l'énoncé de politique en matière de conciliation emploi-famille qui a été proposé par le SPGQ.

Ruth Rose traite ensuite de la politique familiale au Québec et souligne que deux orientations peuvent être identifiées. La première vise à promouvoir l'égalité des femmes en favorisant leur intégration au marché du travail et repose en grande partie sur les mesures de conciliation emploi-famille, mais aussi des mesures de soutien monétaire direct aux familles. La deuxième optique vise plutôt à reconnaître le travail invisible et non rémunéré des mères (et des pères) et cible davantage les femmes «au foyer» qui ne sont pas sur le marché du travail ou celles qui sont employées à temps partiel. Elle présente des éléments de comparaison avec d'autres pays mais se concentre sur l'analyse du cas du Québec. L'auteure considère qu'on y retrouve les deux orientations, la première étant davantage associée au Parti québécois et la deuxième au Parti libéral, ce qui a entraîné des virages pas toujours cohérents dans la politique familiale québécoise. Le texte fournit une analyse détaillée de ces politiques, qui permet de s'y retrouver dans le dédale des politiques gouvernementales à l'égard de la famille.

Dans la troisième partie, nous abordons le rôle des municipalités avec des textes de Michel de la Durantaye et de Nicole Brais. Michel de la Durantaye se penche sur les politiques des temps qui sont apparues en Europe au cours des dernières décennies. Il explique le sens et la portée de ces politiques et se penche ensuite sur les politiques de la famille qui existent dans les municipalités locales au Québec. Il identifie 18 domaines d'intervention différents et conclut que la problématique de la conciliation emploi-famille semble interpeller davantage les plus grandes villes (de plus de 50000 habitants).

Nicole Brais rappelle les origines italiennes de la politique des temps sociaux des villes et s'interroge sur les modalités qui pourraient permettre de transposer les expériences de bureaux des temps en sol québécois. Elle souligne la pertinence d'une action sur les temps, à l'échelle des villes, mais met en évidence quelques difficultés ou défis propres au contexte municipal québécois, entre autres la multiplicité des acteurs et l'organisation du territoire, notamment en matière de transports.

Enfin, la dernière partie présente quelques éléments de comparaisons internationales. Le texte de Diane-Gabrielle Tremblay présente une typologie des modèles nationaux de conciliation emploi-famille, ainsi que les cas de certains

pays caractéristiques des modèles exposés. Trois grands types sont identifiés: le modèle de la conciliation, celui de l'alternance et celui du laisser-faire ou modèle non interventionniste. La Suède est l'exemple type du modèle de conciliation, la France s'en rapprochant, mais dans une perspective familialiste; les États-Unis sont le type du modèle non interventionniste. À partir d'une recension des politiques québécoises et canadiennes en regard de celles d'autres pays, celles-ci sont considérées comme se rapprochant du modèle de conciliation, bien que les politiques soient parfois contradictoires. L'auteure conclut en se penchant sur l'effet des politiques québécoises et canadiennes sur l'activité des femmes.

Bernard Fusulier traite ensuite des cas de la Finlande et du Japon. Le cas de la Finlande est généralement proche des cas des pays nordiques ou de la Scandinavie. Fusulier en fait une présentation, mais conclut que ce modèle «cumulatif» est aujourd'hui remis en question. Il traite ensuite du cas du Japon, qu'il situe aux antipodes de la Finlande. Il affirme que le Japon représente un modèle alternatif d'articulation travail-famille et expose les éléments de ce modèle, nettement plus traditionnel que celui de la Finlande.

BIBLIOGRAPHIE

Tremblay, D.-G. (2004). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec-Toulouse, Presses de l'Université du Québec et Octaves.

PREMIÈRE PARTIE
LES ENJEUX

La conciliation emploi-famille et les temps sociaux

Dominique Méda

C'est un grand honneur et un grand plaisir pour moi d'apporter ma contribution aux travaux que vous engagez aujourd'hui sur la question de la conciliation emploi-famille et des temps sociaux. D'entrée de jeu, je voudrais dire combien la formulation du titre que vous avez choisi pour votre colloque me semble importante et judicieuse. Avec le premier terme, la conciliation emploi-famille, on fait allusion à une problématique précise, technique, dont le principal défaut est qu'il s'agit – je crois que nous pouvons malheureusement nous accorder sur ce point – d'une question dédaignée, légèrement méprisée et à laquelle il est extrêmement difficile de donner le statut de question de société, parce que, pardonnez-moi, elle reste considérée comme une question de femmes, voire de bonnes femmes. Et c'est bien parce qu'une majorité considère que c'est une question de bonnes femmes que nous ne parvenons pas à en faire un noble objet de débat public. C'est pourtant ce à quoi vous nous invitez en montant la question en généralité, c'est-à-dire en pointant les enjeux politiques de cette question. Derrière la question de la conciliation emploi-famille se pose tout simplement celle d'une politique des temps sociaux, donc celle de la capacité de nos sociétés à faire non seulement coexister mais aussi à véritablement articuler les différentes activités qui contribuent au bien-être individuel et social, les différentes activités, consommatrices de temps, dont nos sociétés ont besoin pour se développer.

Je voudrais immédiatement faire un premier arrêt sur ce qui m'apparaît comme un préliminaire indispensable. Pour élaborer une véritable politique des temps sociaux, il me semble que nous avons absolument besoin d'explicitier, de façon très rigoureuse, pourquoi les différents temps auxquels les individus participent, et les activités qu'ils y développent, sont importants, pourquoi il n'est pas bon d'en réduire certains, pourquoi il est juste de permettre à tous les membres d'une société, hommes et femmes, d'avoir accès simultanément à tous les types d'activité qui nous font humains : les activités productives – le travail –, les activités amicales, amoureuses, familiales, qui sont d'une tout autre nature, les activités politiques, qui visent à déterminer, ensemble, les conditions de vie communes, et les activités personnelles, de libre développement de soi. Nous devons pouvoir démontrer par

exemple que le temps que nous consacrons à nos enfants, à nos vieux parents, aux activités démocratiques est un temps qui vaut quelque chose, qui est doté d'une valeur, pour les individus qui en usent et aussi pour la société tout entière.

Mais cela est extrêmement difficile avec les instruments dont nous disposons, avec les représentations dont nous nous sommes dotés, historiquement, pour suivre les évolutions de nos sociétés et pour les comparer, et qui, d'instruments de représentation sont devenus des objectifs extrêmement structurants. Ainsi, le fait que depuis le XVIII^e siècle nous utilisions, pour juger les performances des sociétés et pour les comparer, le seul Produit intérieur brut, constitue un gigantesque obstacle à la promotion d'une nouvelle articulation des temps sociaux. Parce que, comme vous le savez, le PIB, dont le taux de croissance, d'une année à l'autre, constitue l'indice sur lequel tous les regards sont fixés, l'indice majeur sur lequel nous nous fondons pour juger de la réussite de nos sociétés modernes, ne tient absolument aucun compte des temps dits non productifs. Il compte le temps pour autrui, le temps pour les enfants, les vieux, les amis, le temps des tâches domestiques, du repos, du loisir, le temps pour le bénévolat ou les activités démocratiques, pour rien, pour zéro. C'est ce qui permet d'ailleurs de comprendre pourquoi, à l'aune d'un tel critère, toute politique de réduction du temps de travail en faveur du développement d'autres temps est une hérésie puisqu'elle est seulement synonyme de baisse de la production, donc de baisse du taux de croissance.

Cette focalisation sur le taux de croissance du PIB comme indice majeur de réussite de nos sociétés est, à mon avis, un des principaux obstacles au développement de politiques alternatives en matière de temps sociaux. À en croire le seul PIB, ce que nous devrions faire, c'est produire toujours plus, donc travailler toujours plus et consommer toujours plus et là, nous serions des sociétés hyper développées, hyper modernes.

Il n'est pas anodin que le Québec, qui accueille aujourd'hui ce colloque sur la possibilité d'une autre articulation des temps, soit aussi l'État qui a fourni une des tentatives les plus abouties en matière d'indicateurs de bien-être alternatifs au PIB. Nous avons eu l'honneur de recevoir, il y a quelques années, A. Sharpe (2003), qui a élaboré avec L. Osberg, un indicateur de bien-être économique pour plusieurs pays de l'OCDE, indicateur d'un nouveau genre qui prend précisément en compte d'autres dimensions de la vie humaine et de la vie en société pour juger de leur réussite. Il me semble qu'une des toutes premières choses à faire, pour avancer sur la voie d'une politique temporelle différente, qui laisse sa place aux différentes activités humaines sources de bien-être individuel et social et pense leur articulation, consiste à nous doter d'instruments de représentation du développement social autres que le seul PIB. Des instruments qui permettraient de montrer que le PIB oublie de très nombreuses dimensions de la vie sociale comme la manière dont sont répartis les revenus ou encore l'accès à l'emploi, la manière dont notre patrimoine naturel, social, humain peut se dégrader au profit de la production que l'on présente néanmoins toujours comme un enrichissement. Ces instruments ouvriraient la voie à l'élaboration d'autres modes de représentation mettant en évidence comment une autre politique des temps sociaux peut contribuer non seulement à l'augmentation

du taux de croissance du PIB de nos sociétés mais plus fondamentalement à son développement, à son développement durable, à sa capacité de s'inscrire dans la durée comme nous l'y invite le PNUD¹ depuis plusieurs années dans son rapport sur le développement humain en rappelant que la croissance n'est pas une fin mais un moyen.

J'en viens maintenant plus directement à notre sujet. Pourquoi la question de la conciliation emploi-famille nous invite-t-elle à mettre en place une véritable politique des temps sociaux ? Quant à cette question, le constat majeur que nous pouvons tirer, dans la quasi-totalité des pays développés, est celui d'un dysfonctionnement. Un dysfonctionnement de la fonction de conciliation entre emploi et famille qui est principalement dû au fait que nos sociétés ne se sont pas adaptées à la bisactivité ou plus simplement à la banalisation de l'activité féminine. Nos sociétés sont restées globalement organisées autour des mêmes principes qu'auparavant, lorsque les femmes travaillaient peu ou travaillaient de manière plus imbriquée dans la sphère familiale, et qu'elles constituaient des réservoirs de temps pour toute la famille. En 1960, en France, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans s'élevait à 40 %, aujourd'hui il est de 80 %. La majorité des enfants sont aujourd'hui élevés dans des couples bisactifs et les deux millions de familles monoparentales ont un adulte en emploi pour 56 % d'entre elles.

La montée des taux d'activité féminins s'est faite malgré cette absence d'adaptation qui s'explique, pour la France, par le fait que la société n'y était certainement pas prête : outre le familialisme et le natalisme français – qui allaient de pair avec l'idée que les femmes étaient mieux à la maison – on trouve au centre de cette « résistance » l'idée que les femmes sont plus à même que les hommes de s'occuper des soins aux enfants et des tâches domestiques et l'idée de libre choix, sur laquelle il nous faudra revenir. Peut-être serez-vous étonnés qu'on puisse dire que la société française, avec son taux d'activité féminine, ne s'est pas adaptée ? Je veux dire que la société n'a pas décidé, au contraire de l'exemple de la Suède, qu'elle passait radicalement à un autre modèle, où il aurait été acquis à la fois qu'hommes et femmes doivent avoir un égal accès à l'emploi et que les soins à la famille ont une valeur et devraient être également et équitablement répartis entre les membres du couple, d'une part, et entre ces derniers et des institutions, d'autre part. L'exemple de la Suède est parlant : Anne Marie Daune-Richard (1999), rappelle que dans les années 1950, les situations française et suédoise étaient comparables : les femmes avaient tendance à se retirer du marché du travail lorsqu'elles se mariaient et devenaient mères. Au début des années 1960, les taux d'activité des mères d'un enfant d'âge préscolaire étaient très proches dans les deux pays : 38 % en France, 36 % en Suède. Dans les deux pays, l'imposition conjointe des ménages et les fortes inégalités de salaire décourageaient l'activité des femmes mariées, et les soins aux jeunes enfants étaient considérés comme relevant naturellement de la compétence des mères. On note néanmoins deux différences fondamentales entre les deux pays : les Suédoises avaient acquis le droit de vote dès les années 1920 ainsi que des droits

1. Voir UNPD, <<http://hdr.undp.org/reports/>>

civils qui les émancipaient de la tutelle maritale, alors que la notion de «chef de famille» en France persistera jusqu'en 1970: «tout se passe comme si l'homme-chef de famille ne constituait pas, ou en tous cas moins qu'en France, le paradigme du citoyen». Par ailleurs, l'enfant a été très tôt considéré comme un sujet de droits propres, un citoyen qui a droit au bien-être, à être entouré et éduqué.

Dans les années 1970 s'instaure dans les deux pays un large débat sur l'égalité entre hommes et femmes. C'est à ce moment que s'opère quelque chose de décisif en Suède: les féministes proposent de repenser les droits et les devoirs des hommes et des femmes en tant qu'êtres humains, dans leur double rôle de parent et de travailleur. Le principe du plein-emploi doit s'appliquer aussi aux femmes, l'emploi doit être un droit et une obligation pour les hommes et les femmes, et les soins aux enfants doivent également être pris en charge par les deux sexes. En Suède, dans les années 1970 s'est donc organisée, dans sa radicalité, l'adaptation de la société à cette nouvelle conception des rôles, simultanément dans les deux domaines (travail et charges parentales): les grilles de salaires sont supprimées en 1961, des formes d'emploi à temps partiel réglementées et protégées au même titre que les emplois à temps plein sont mises en place; l'imposition conjointe des époux est remplacée, dès 1971, par l'imposition séparée ce qui, précise Anne Marie Daune-Richard (1998), «compte tenu de la très forte progressivité de l'impôt suédois, est vu comme une très forte incitation à l'emploi des femmes mariées». Et surtout, en 1974 est créé un congé parental rémunéré à 90% du salaire antérieur², accessible au père comme à la mère et pouvant être pris à plein temps ou à temps partiel jusqu'aux huit ans de l'enfant en même temps que commence à se développer un grand service public pour la garde des jeunes enfants. En 1980, un droit à congés pour enfant malade de 60 jours par enfant et par an est ouvert, pour les hommes et les femmes. En 1993, un mois de congé parental réservé au père sera mis en place: si le père ne le prend pas, il est perdu. Le père a aussi droit à un congé de dix jours avec indemnité au moment de la naissance de l'enfant.

En France, la société ne s'est pas adaptée. Cela veut dire qu'on n'a pas revu la norme de travail à temps plein, ni la manière dont les entreprises peuvent tenir compte de la vie privée de leurs salariés, ni les horaires scolaires, ni la quantité et les horaires des modes de garde (en tout cas pas de manière suffisante) ni le partage des tâches domestiques. On n'a pas organisé la compatibilité de la vie professionnelle et de la vie familiale des familles, on n'a pas pensé les deux espaces et les deux temps ensemble, de façon globale. Nous avons laissé les femmes accéder à l'activité sans réviser de fond en comble les modes de fonctionnement de nos institutions et en conservant comme grand principe organisateur la notion très hypocrite de libre choix. Les conséquences de cette non-adaptation et de ce laisser-faire sont doubles: des inégalités d'accès à l'emploi et dans l'emploi entre hommes et femmes; le manque de temps consacré aux enfants. Ce sont les deux points que je voudrais développer maintenant, en précisant mon propos: cette non-adaptation radicale n'a

2. Depuis 1999, rémunération à hauteur de 80% du revenu brut pour 360 jours et indemnité fixe pendant 90 jours.

pas empêché que les femmes accèdent à l'activité et, bien sûr, un certain nombre de dispositifs ont été aménagés. Mais il me semble que les choses pourraient encore être grandement améliorées.

LA NON-COMPATIBILITÉ DES TEMPS PROFESSIONNELS ET SOCIAUX PÈSE PRINCIPALEMENT SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI, LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET LA CARRIÈRE DES FEMMES

Le fait que la prise en charge de l'enfant incombe principalement aux mères, de même que les tâches domestiques mais aussi que, même sans enfants, les femmes soient considérées comme potentiellement en charge d'enfants implique qu'être une femme constitue un signal négatif pour l'entreprise, que les femmes peuvent développer des comportements d'autocensure quant au fait de travailler ou de s'orienter vers certains métiers et qu'elles disposent mathématiquement d'une moindre disponibilité pour le travail dans la mesure où elles doivent assumer d'autres charges.

Les tâches domestiques sont assumées principalement par les femmes et il s'agit d'un temps long. Pour les femmes, en moyenne, selon l'enquête Emploi du temps (Dumontier et Pan Ké Shon, 1999), le temps domestique est plus long que le temps professionnel (4h30 par jour). Les femmes assurent 80% du temps domestique total. C'est une quantité très élevée. Et si les femmes consacrent à ces tâches moins de temps qu'il y a treize ans, ce n'est pas grâce à un investissement supérieur des hommes : le temps qu'ils passent aux tâches domestiques *stricto sensu* est pratiquement stable entre 1986 et 1999 : les hommes consacrent environ une heure par jour pour ceux exerçant une profession et une heure et demie pour les autres contre plus de trois heures par jour pour les femmes exerçant une profession et environ quatre pour les autres (plus de cinq heures pour les femmes au foyer). Hommes et femmes sont donc toujours inégaux face aux tâches domestiques.

Par ailleurs, la venue d'un enfant alourdit le temps domestico-familial et approfondit la spécialisation des tâches. En effet, l'arrivée d'un enfant s'accompagne en effet non seulement d'un surcroît de quantité de tâches spécifiques de soins mais aussi domestiques mais également d'une rigidification de l'emploi du temps (rythmes biologiques de l'enfant, rythmes des institutions ou des services d'accueil et de garde, puis de l'école). Cet accroissement des tâches est pris en charge principalement par les mères, augmentant ainsi d'un cran la spécialisation des rôles qui s'était installée à la mise en couple (Brousse, 1999). La répartition des tâches est encore plus inégalitaire quand les conjoints actifs ont au moins deux enfants : la participation masculine aux tâches domestiques diminue alors de l'ordre de 10%. Cette baisse de la participation masculine est accentuée dans les familles de deux enfants lorsqu'au moins un des deux a moins de trois ans (-14%).

S'occuper des enfants reste une prérogative féminine. Très directement liée à la présence de jeunes enfants, cette responsabilité est surtout le fait des femmes : ainsi pour celles-ci, avoir des enfants signifie leur consacrer spécifiquement du

temps presque tous les jours (moins de 5 % des mères d'un enfant de moins de trois ans déclarent n'avoir eu aucune activité liée aux enfants ce jour-là alors que seulement 44 % des hommes ont eu, le jour de l'enquête, une activité classée en temps parental). Globalement, les mères d'enfants de moins de quinze ans consacrent 1 h 35 en moyenne au temps parental et les pères 31 minutes, soit trois fois moins. Dès lors, lorsqu'il y a des enfants, la disponibilité des femmes pour le travail est moindre, leur investissement est en quelque sorte physiquement limité.

Une des conséquences est que les mères accèdent moins à l'emploi que les hommes ou y renoncent plus : les mères restaient le premier mode de garde des enfants de 0 à 3 ans ; elles y sont incitées par des dispositifs qui financent, pour les moins qualifiées d'entre elles, leur retrait du marché du travail (APE) ; les horaires qu'elles occupent sont souvent inconciliables avec une vie de famille.

Une enquête récente DARES/CREDOC (Méda, Simon et Wierink, 2003) a bien mis en évidence le poids de ces différents facteurs et notamment la difficulté de continuer à travailler même lorsque les femmes le souhaitaient, moins du fait d'ailleurs d'une pénurie de modes de garde que d'une incompatibilité entre les rythmes de la vie professionnelle et de la vie familiale. L'enquête met en évidence le poids considérable des horaires de travail dans la décision des jeunes mères d'arrêter de travailler. Si les femmes mères de jeunes enfants ayant arrêté de travailler à la naissance de leur enfant sont un peu plus de 50 % à déclarer avoir arrêté de travailler principalement parce qu'elles souhaitaient se consacrer pleinement à leur(s) enfant(s), presque 50 % annoncent que c'est pour une autre raison : «ça ne valait pas financièrement le coup de continuer à travailler» (22 %), «c'était trop compliqué de continuer à travailler à deux» (10 %), autres (16 %). Interrogées plus précisément, elles sont 43 % à indiquer que le fait que «ça ne valait pas le coup financièrement» a beaucoup compté, de même que l'impossibilité d'aménager les horaires ; 38 % indiquent que le fait que «les horaires de travail n'étaient pas compatibles avec la vie familiale» a beaucoup compté et 30 % que le fait qu'elles ne pouvaient pas obtenir d'aménagements horaires a beaucoup pesé. D'une manière générale, ce sont ces deux causes qui apparaissent tout à fait majeures : le fait que «financièrement ça ne valait pas le coup de continuer à travailler» (elles ont fait des calculs) et le fait qu'elles n'ont pas pu obtenir d'aménagements horaires qui auraient rendu compatibles le fait de travailler à deux et la présence de jeunes enfants. Si près de 90 % des femmes indiquent qu'elles aimaient leur travail et 50 % qu'elles auraient aimé continuer à travailler, ces femmes présentent un profil très particulier du point de vue de leurs conditions de travail : elles sont en effet près de 47 % à déclarer avoir régulièrement des horaires atypiques (à travailler régulièrement avant 7 h du matin ou le soir après 18 h) et plus de 40 % à déclarer travailler régulièrement le samedi ou le dimanche. Plus de 51 % répondent non à la question «trouviez-vous vos horaires commodes, adaptés à votre vie de famille?».

Au cours des années 1980, les horaires des salariés sont devenus en effet plus irréguliers car les entreprises ont eu recours à de nouvelles formes d'organisation du travail (adaptation de l'activité à la demande, normes de qualité, etc.), induisant une plus grande flexibilité du temps de travail. Dans les métiers du commerce où

le rythme de travail est fortement lié à la demande de la clientèle, les horaires se sont dispersés et les journées se sont allongées. Dans le même temps, la part des ouvriers qui travaillent selon des horaires alternants, caractérisant le travail posté ou en équipe, a augmenté. Les entreprises se sont en effet réorganisées de manière à allonger la durée d'ouverture des services ou d'utilisation des équipements.

Selon l'enquête Conditions de travail de 1998 (Cézard et Hamon-Cholet, 1999), le travail du samedi concernait un salarié sur deux, que ce soit de façon régulière ou occasionnelle. On constate une montée du travail le dimanche (22 % de manière occasionnelle ou fréquente). Le travail de nuit a aussi augmenté (trois millions de salariés travaillent au moins une nuit dans l'année, 20 % des hommes et 6 % des femmes). 73 % déclarent connaître leurs horaires dans le mois à venir; 9 % pour la semaine à venir, 8 % le lendemain, 5 % le jour même. Les femmes travaillent plus souvent le samedi ou le dimanche de façon régulière: elles sont employées de commerce ou des services aux particuliers, métiers de la santé, ouvrières non qualifiées de l'industrie agroalimentaire. Les femmes sont 14 % et les hommes 15 % à avoir des semaines irrégulières. Dans le commerce, on constate une dispersion des horaires, des journées longues, un rythme de travail très lié à la demande de la clientèle. Les temps travaillés deviennent plus atypiques: 41 % des salariés employés de commerce sont à temps partiel. Les durées de travail de moins de trente heures se développent; neuf salariés sur dix travaillent le samedi et plus d'un tiers le dimanche.

L'imprévisibilité et l'irrégularité des horaires, et bien sûr leur caractère atypique, ne peuvent que rendre encore plus difficile la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale, dont l'organisation est très rigide, en raison non seulement des horaires, des structures ou services d'accueil des jeunes enfants, mais aussi en raison des besoins et des rythmes des enfants eux-mêmes (absence d'autonomie, rythmes des repas, du coucher, etc.).

Par ailleurs, les horaires de travail sont à articuler avec les horaires rigides de l'école. À partir de trois ans, la scolarisation apporte une réponse partielle aux difficultés rencontrées par les parents dans la recherche d'un accueil pour leurs enfants. Elle ne supprime pas ces difficultés pour autant. Il faut prendre en compte le fait que les mercredis, évidemment les week-ends, les journées après 16h30 et deux semaines toutes les sept semaines ne sont pas scolarisées. Les horaires de l'école sont restreints: six heures par jour ouvré, 36 semaines par an. Les besoins de garde perdurent donc au-delà des trois ans des enfants, même s'il s'agit de gardes «complémentaires». L'aménagement des rythmes scolaires, jugé bénéfique pour les enfants, vient accroître la pression sur la gestion du temps des parents.

Cet ensemble d'éléments permet d'expliquer en partie pourquoi en France, mais aussi dans la majorité des pays de l'OCDE, la situation des femmes vis-à-vis de l'emploi et dans l'emploi est moins bonne que celle des hommes: les taux d'activité et d'emploi des hommes et des femmes restent différents et les taux d'emploi féminins sont encore très sensibles au nombre et à l'âge des enfants.

Les taux d'activité des femmes entre 25 et 49 ans sont 15 points au-dessous des taux masculins. L'accroissement des taux d'activité féminins est globalement vérifié pour toutes les configurations familiales, sauf pour les mères de famille d'au moins deux enfants, dont un a moins de trois ans. Pour ces dernières, l'instauration de l'Allocation parentale d'éducation au troisième enfant en 1985, puis l'extension de son bénéficiaire au deuxième enfant en 1994 a entraîné une chute des taux d'activité.

En 2001, 80 % des femmes vivant en couple et mères d'un ou deux enfants sont actives, soit sept points de plus qu'en 1990. Mais tandis qu'avec deux enfants de plus de trois ans, les femmes en couple ont vu leur taux d'activité passer de 73 à 81 %, celles dont au moins un des deux enfants a moins de trois ans l'ont vu baisser de 63 à 55 %. Les taux d'activité féminins restent donc conditionnés par la présence et l'âge des enfants: «le taux d'activité féminin est plus faible parmi les femmes qui vivent en couple avec des enfants alors que le taux d'activité des hommes est le même quelle que soit la situation familiale» (Flipo et Régnier-Loilier, 2002). Notamment, alors même que le modèle de la femme au foyer semble en train de disparaître, «la proportion de femmes inactives avec enfant(s) est bien supérieure à celle des hommes inactifs avec enfants: en moyenne 15 % contre 1,4 %» (Djider et Lefranc, 1995). Le temps partiel est croissant avec le nombre d'enfants.

Dans tous les pays de l'OCDE, sauf en Suède et en Belgique, l'écart entre les sexes en matière d'emploi se creuse à mesure que le nombre d'enfants augmente. Le taux d'emploi des mères d'au moins deux enfants est systématiquement plus faible que celui des femmes qui n'en ont qu'un. La maternité a donc un double effet: sur le taux d'emploi et sur le temps de travail (hebdomadaire et considéré sur toute la vie). L'emploi, surtout à plein temps, est moins fréquent parmi les femmes avec enfants que parmi les femmes sans enfants. Cette situation se vérifie quel que soit le niveau d'études des femmes mais il faut également considérer le niveau d'étude: plus les femmes sont diplômées, plus leur taux d'emploi est élevé. Les femmes peu diplômées avec deux enfants cumulent donc un double handicap et ont un taux d'emploi plus faible que les autres. Les femmes ayant un haut niveau d'étude et deux enfants passeront plutôt à temps partiel. «Globalement, les femmes avec enfants gagnent beaucoup moins au total, toutes choses égales d'ailleurs, que leurs consœurs sans enfants, parce que les mères de famille ont tendance à passer moins de temps au travail» (OCDE, 2002). Ces conclusions rejoignent celles d'études de l'INSEE réalisées sur la France qui mettent en évidence que la présence d'un enfant de moins de trois ans dans le ménage conduit à des taux d'activité féminins moins élevés (Lollivier, 2001). Les mères réduisent durablement leur présence sur le marché du travail, en particulier lorsqu'elles ont des enfants jeunes ou nombreux, alors que les hommes sont majoritairement actifs quelle que soit la situation familiale. La probabilité d'accéder à un emploi à temps complet décroît avec la mise en couple et plus encore avec la présence d'enfants, notamment petits.

UN MANQUE DE TEMPS POUR LES ENFANTS

Qu'il s'agisse des couples bisactifs ou des mères seules avec enfants et actives, qu'il s'agisse des horaires longs des cadres ou des horaires atypiques, le résultat est un faible temps consacré aux enfants. Le temps passé avec les enfants est difficile à mesurer. Prend-on en considération le temps exclusivement consacré aux enfants ou toutes les activités faites en même temps que les enfants sont présents ? (Voir les réponses différentes d'Algava (2002) dans son exploitation de l'enquête Emploi du temps et de Barrère-Maurisson et Rivier (2001) dans leur enquête Temps parental). Les chercheurs français se sont moins intéressés à cette question que les chercheurs américains qui parlent plus volontiers de manque de temps consacré aux enfants.

Par ailleurs, grâce à l'enquête RTT et modes de vie (DARES, 2001), on dispose de quelques données. Ainsi, 50 % des salariés à temps complet ayant connu une réduction du temps de travail (RTT) ne sont jamais ou sont seulement parfois avec leurs enfants de moins de douze ans au petit déjeuner les semaines où ils travaillent; 85 % des salariés à temps complet ayant connu une RTT ne sont jamais ou sont seulement parfois avec leurs enfants de moins de douze ans les semaines où ils travaillent; 68 % des salariés à temps complet ayant connu une RTT ne sont jamais ou sont seulement parfois avec leurs enfants de moins de douze ans pour les accompagner à l'école; 74 % des salariés à temps complet ayant connu une RTT ne sont jamais ou sont seulement parfois avec leurs enfants de moins de douze ans pour aller les chercher à l'école les semaines où ils travaillent; 48 % des salariés à temps complet ayant connu une RTT ne sont jamais ou sont seulement parfois avec leurs enfants de moins de douze ans pour les aider à faire leurs devoirs les semaines où ils travaillent.

Les salariés actifs ont par ailleurs le sentiment de manquer de temps pour leurs enfants.

Une enquête a été menée par IPSOS en décembre 2002 – certes sur un petit échantillon – à la demande d'*Enfant Magazine* (2003). Selon l'étude, la majorité des parents qui travaillent indiquent ne pas consacrer suffisamment de temps à la sphère familiale, et plus spécifiquement à leur(s) enfant(s) (62 %), à leur conjoint (63 %) ou à eux-mêmes (65 %) tandis que, dans le même temps, beaucoup considèrent qu'ils en consacrent suffisamment (52 %) ou trop (39 %) à leur travail. Ainsi, qu'ils débutent dans la vie professionnelle ou qu'ils aient déjà acquis une certaine expérience dans le monde du travail, la majorité des parents de jeune(s) enfant(s) ne semblent pas aujourd'hui avoir trouvé de solutions adéquates leur permettant de concilier les deux sphères de l'activité professionnelle et du temps personnel, dont le temps familial. Il semble même que le problème aille plutôt en s'aggravant avec l'âge (59 % des moins de 35 ans avouent ne pas consacrer assez de temps à leur enfant contre 66 % pour les plus de 35 ans). Mais cet écart reflète peut-être en partie le fait que les parents âgés de plus de 35 ans sont plus fréquemment en activité que les plus jeunes. Par ailleurs, la proportion d'hommes indiquant manquer

de temps pour leur(s) enfant(s) est aussi forte que celle des femmes, cette absence d'écart devant cependant être relativisée en raison du taux d'activité des pères supérieur à celui des mères.

Réalisée auprès d'un échantillon de 1 618 personnes représentant la population salariée à temps plein ayant connu une réduction du temps de travail (RTT) avant novembre 1999, l'enquête Réduction du temps de travail et modes de vie (DARES, 2001) portait sur les changements intervenus dans la vie au travail et « hors travail » depuis la RTT, notamment sur la question de savoir si, avant la RTT, existait « le sentiment de manquer de temps ». Toutes les personnes avaient donc connu le processus de RTT et – précision très importante pour mieux comprendre les résultats de cette étude – elles travaillaient toutes à temps complet. Les réponses mettent en évidence deux grands résultats : si près de 40 % des salariés enquêtés répondent positivement à cette question, les taux les plus élevés sont atteints par les cadres et, à qualification et catégorie professionnelle égales, par les femmes – qui, par construction de l'échantillon, travaillent toutes à temps complet – avec enfant(s) âgés de moins de 12 ans, vivant en couples bisactifs ou en situation monoparentale.

Le pourcentage des hommes avec jeune(s) enfant(s) déclarant manquer de temps est certes éloigné de celui prévalant pour les femmes, mais n'en est pas pour autant marginal : 45 % des pères d'enfant(s) petit(s) considèrent qu'ils manquaient toujours ou souvent de temps avant la RTT (contre 57 % des femmes dans la même situation) ; 21 % déclarent même qu'ils manquaient « toujours » de temps avant la RTT, ce pourcentage étant plus élevé que celui des femmes dans la même situation (15 %). Par ailleurs, à la question visant à savoir s'il y a eu ou non chez les salariés, avant la RTT, une réflexion concernant ce qu'ils auraient aimé faire d'un éventuel surcroît de temps, 35 % des personnes interrogées répondent positivement. Parmi celles-ci, la grande majorité (63 %) indiquent qu'elles auraient aimé s'occuper plus de leur « famille ». Mais cette moyenne recouvre de fortes disparités : 84 % des femmes et 85 % des hommes avec enfant(s) âgés de moins de trois ans répondent qu'ils auraient aimé utiliser ce temps à s'occuper de leur famille. Il y aurait donc bien un souhait fréquent, de la part des jeunes pères notamment, de s'occuper plus de leur(s) enfant(s).

L'enquête de IPSOS (Institut Chronopost, 2003) fait bien état d'un tel « ressenti » de la part des pères : à la question de savoir si « c'est plutôt facile, plutôt difficile ou ni l'un ni l'autre, de concilier l'organisation de votre travail avec le rythme et les horaires de scolarité ou de garde d'enfant(s) », 36 % des hommes et des femmes répondent que c'est plutôt difficile, sans qu'il y ait de très fortes différences entre les catégories professionnelles, excepté pour les ouvriers qui sont un peu moins nombreux (31 %) à trouver cela difficile. L'enquête Histoire de vie de l'INSEE (Garner, Méda et Mokthar, 2004) confirme ces résultats : 40 % des actifs trouvent que la manière dont leur vie professionnelle est organisée rend difficile leur vie familiale.

Pourtant, la famille est plébiscitée comme constituant de l'identité et comme ce qu'il y a de plus important par une immense majorité de Français. Dans l'enquête Identités de l'INSEE (Garner, Méda et Mokhtar, 2004), la famille est citée par 87% des personnes comme ce qui les définit le mieux, dit le mieux qui ils sont, bien loin devant le travail (40%); confirmant l'enquête sur les valeurs des Européens (Brechon, 2000) dans laquelle la famille vient toujours en tête des domaines considérés comme importants. En résumé, la famille est un espace, un temps, un lieu considéré comme essentiel et les personnes considèrent qu'elles ne lui consacrent pas assez de temps.

LES SOLUTIONS

Il me semble que si nous voulons vraiment avancer sur ces sujets, deux problèmes majeurs, de société, sont à résoudre: acceptons-nous de déspecialiser les rôles et de dire que hommes et femmes doivent pouvoir être à la fois des parents, des travailleurs et des citoyens? Cela signifie deux choses: accepter que tout être humain a le droit et le devoir de travailler et accepter que les femmes n'ont pas plus de légitimité que les hommes à prendre en charge la plus grande part des soins aux enfants et des tâches domestiques. Deuxièmement, acceptons-nous que les autres activités que le travail, les soins aux enfants, les activités publiques et sociales, les loisirs, les tâches domestiques, ont une certaine valeur pour la société et nécessitent du temps et qu'il faut donc permettre leur articulation, leur conciliation pour chacun, hommes et femmes (ce qui interdit par exemple la totale délégation à un tiers des activités de soins aux enfants et doit permettre de garantir que chacun, homme et femme, a droit à un temps parental de qualité, nécessaire à l'enfant).

Les principes: l'emploi des femmes est absolument essentiel. Gage d'autonomie, il permet aux femmes de ne pas sombrer dans la pauvreté à la moindre rupture, il permet d'éviter la chute dans la pauvreté des enfants, il est nécessaire pour financer les systèmes de protection sociale, il est logique étant donné l'élévation du niveau de formation des filles, il permet aux femmes d'avoir des retraites, il est la seule solution si l'on considère que les femmes veulent travailler et sont prêtes à renoncer, pour certaines, aux enfants, si cela les empêche de travailler. Deux arguments: 1) la montée de l'activité féminine n'a pas empêché de maintenir de hauts taux de fécondité en France et les pays qui y sont parvenus sont ceux où les politiques de conciliation sont les plus développées, 2) les mauvaises conditions de conciliation peuvent amener les femmes à différer ou renoncer à un projet d'enfant (Cette, Dromel et Méda, 2005).

Une récente enquête sur la qualité de vie et la vie familiale menée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans vingt-huit pays européens a mis en évidence qu'un tiers des femmes interrogées ont eu moins d'enfants qu'elles ne le souhaitaient (Fahey et Spéder, 2004). En effet, pour l'ensemble des femmes enquêtées de 40 à 64 ans dont la période de fécondité est achevée, le nombre d'enfants désirés se monte en moyenne

à 2,33 et la descendance finale à 2,08, laissant un écart moyen de 0,3 de naissances non réalisées. Toutefois, 55 à 60% des femmes ont eu le nombre d'enfants qu'elles souhaitaient, 10% en ont eu davantage et un peu plus de 30% moins qu'elles ne le souhaitaient. Aussi bien dans les nouveaux pays que dans l'Europe des quinze, c'est chez les femmes les plus qualifiées que le nombre d'enfants désirés n'a pas été atteint (40% des femmes concernées). Ces derniers résultats corroborent deux faits désormais bien établis en France: d'une part, l'âge moyen à la maternité a fortement augmenté depuis vingt ans, de même que l'âge moyen à la première maternité; d'autre part, les femmes les plus diplômées retardent plus que les autres l'arrivée de leur premier enfant (Robert-Bobée, 2004).

Les recherches internationales les plus récentes confirment cette analyse: Brewster et Rindfuss (2000) ont montré que depuis 1996 la corrélation entre les taux de fécondité et le taux d'activité des femmes, négative auparavant, était devenue fortement positive: depuis les années 1990, les pays de l'OCDE à la plus faible fécondité sont également ceux qui ont les taux d'emploi féminins les plus faibles. Au sein de l'Union européenne, on constate également que les pays dans lesquels le taux de fécondité des femmes est le plus bas sont les pays méditerranéens (Espagne, Grèce et Italie) soit justement ceux dans lesquels le taux d'activité des femmes est le plus bas. À l'opposé, parmi les grands pays industrialisés, les États-Unis est celui dans lequel les femmes adultes sont à la fois les plus fécondes et les plus actives.

Si elles sont attachées à leur travail ou au revenu qu'il procure, qu'elles imaginent que l'enfant handicapera leur carrière, si les revenus du conjoint sont insuffisants, ou si les facilités accordées aux familles en matière de modes de garde et d'horaires de travail sont insuffisantes, les femmes peuvent aussi décider de retarder le moment de concevoir un enfant, voire renoncer à en faire un, comme il semble que cela soit le cas en Allemagne, où le taux d'activité des femmes est élevé, les modes de garde très peu développés et le nombre de femmes sans enfant en augmentation (actuellement 12% des femmes ayant achevé leur période fertile contre 6% en France). Les jeunes femmes de moins de 35 ans indiquent en moyenne souhaiter « dans l'idéal » avoir 1,74 enfants en Allemagne contre 2,56 en France et 2,14 dans l'Europe des 28. S'abstenir de faire un enfant ou même décaler de façon significative le moment de le concevoir sont bien entendu des formes extrêmes de renoncement. S'il était fréquent, ce type de renoncement pourrait avoir des effets démographiques directs. En tout état de cause, les difficultés d'arbitrage dont il résulte ont donc une incidence sur l'évolution future de nos sociétés.

L'enquête IPSOS (Institut Chronopost, 2003) comportait la question suivante:

Selon vous, globalement, la façon dont votre vie professionnelle est organisée a-t-elle aujourd'hui une incidence (très importante, ou plutôt importante, ou plutôt pas importante ou pas du tout importante,

- *Sur le nombre d'enfants que vous comptez avoir?*

- *Sur le moment que vous avez choisi pour concevoir votre ou vos enfant(s) ?*
- *Diriez-vous que le fait d'avoir des enfants est un frein (très important, ou plutôt important, ou plutôt pas important ou pas du tout important) à la poursuite de votre carrière professionnelle ?*

Les catégories qui connaissent le plus fréquemment les renoncements à l'enfant du fait de l'organisation de leur vie professionnelle ou qui ressentent le plus fréquemment que les enfants sont un frein à la carrière professionnelle sont les jeunes, sans doute parce qu'ils sont confrontés au choix initial de leur type d'investissement ; les femmes, sans doute parce que ce sont elles qui assument la plus grosse part des tâches domestiques et familiales ; et les salariés sans enfants, sans doute pour nombre d'entre eux parce qu'ils appréhendent les difficultés de conciliation qu'ils associent à la présence d'un enfant. Plus la catégorie professionnelle est élevée, et plus les salariés se déclarent concernés par ces difficultés, sans doute parce que les potentialités de carrière sont croissantes avec la catégorie professionnelle mais, simultanément, une contrainte financière apparaît fortement, les salariés renonçant d'autant moins à l'enfant que leur revenu est élevé. Une plus grande visibilité des horaires de travail et un temps de travail choisi plutôt que contraint paraissent atténuer les difficultés de conciliation et, en conséquence, les renoncements. Enfin, parmi les salariés avec enfant(s), ceux qui signalent que l'organisation de la vie professionnelle influencerait le nombre ou le moment d'avoir des enfants ou ceux qui signalent que la présence d'enfant(s) freinerait leur carrière professionnelle ont plus souvent que les autres le sentiment d'une inadaptation des rythmes de vacances scolaires ou des horaires d'ouverture des établissements scolaires.

TABLEAU 1

Réponses à la question: La façon dont votre vie professionnelle est organisée a-t-elle aujourd'hui une incidence...

Personnes interrogées : ensemble des salariés, avec enfant(s) si *

Pourcentage des salariés interrogés...	... sur le nombre d'enfants que vous comptez avoir		... sur le moment que vous avez choisi pour concevoir votre ou vos enfants*	
	Incidence très ou plutôt importante	Incidence plutôt pas ou pas importante	Incidence très ou plutôt importante	Incidence plutôt pas ou pas importante
Ensemble	32,9	60,3	33,5	62,2
Hommes	28,4	68,7	27,1	71,8
Femmes	38	50,9	38,9	54

Source : Institut Chronopost, 2003.

* Pour chaque question, le total des pourcentages des réponses dans les diverses modalités est toujours légèrement inférieur à 100%, l'écart correspondant aux salariés répondant « ne sait pas ». Lecture : 38,0% des femmes salariées interrogées déclarent que la façon dont leur vie personnelle est organisée a une incidence très ou plutôt importante sur le nombre d'enfant(s) qu'elles souhaitent avoir.

Un peu moins de la moitié des salariés (45,1 %) considèrent qu'avoir des enfants est un frein très ou plutôt important à leur carrière professionnelle (tableau 1). Ce sentiment est très sexué, puisque la proportion est de 38,3 % pour les salariés hommes et de 52,7 % pour les salariées femmes. Un tel écart (près de 15 points !) traduit sans nul doute l'asymétrie entre hommes et femmes des sacrifices professionnels induits par la présence d'enfant(s). Ce résultat, conforme à l'intuition, nous paraît important car il s'agit à notre connaissance de la première confirmation statistique de cet écart de sentiment. L'idée qu'avoir des enfants est un frein très ou plutôt important à l'activité professionnelle n'est pas plus fréquent pour les seuls salariés avec enfants que pour l'ensemble des salariés. Il est un peu moins fréquent pour les cadres, ce qui peut traduire un effet revenu permettant de financer plus facilement des gardes par un tiers et pour les salariés jeunes (25 à 34 ans), ce qui peut traduire une certaine... inexpérience en ce domaine. Donc risque de renoncement à l'enfant.

- **Première solution : développer les modes de garde**, comme en Suède et au Danemark, et le droit effectif et financièrement accessible à la garde du jeune enfant. En Suède et au Danemark, le taux d'activité des femmes est encore beaucoup plus élevé qu'en France et les femmes travaillent majoritairement à temps complet (18 % des femmes travaillent à temps partiel au Danemark contre 34 % en 1984 et 26 % en 1995). Le modèle de la femme au foyer est en voie de disparition dans ce dernier pays (en 1965, 66 % des mères ayant des enfants en bas âge restaient à la maison contre 43 % en 1974 et 3 % en 1991). Les congés parentaux sont beaucoup plus généreux qu'en France dans les deux pays³, même si les hommes ne prennent pas tous ceux auxquels ils ont droit. Au Danemark, les pères ont donc droit à 66 semaines de congé parental et les mères à 76, en dehors du congé prénatal mais, en moyenne, les pères prennent environ 2,2 semaines de congé parental lors de la naissance de leur enfant. La moyenne pour les mères est de 45 semaines.

En Suède, il existe aussi tout un arsenal de congés parentaux et d'incitations pour que les pères les prennent davantage ainsi qu'une législation très développée sur l'égalité des chances. Du point de vue des congés, c'est l'assurance sociale qui couvre les services médico-sanitaires ainsi que les prestations familiales et autres avantages. Le congé parental rémunéré auquel donne droit la naissance d'un enfant est d'une durée de 450 jours, deux mois étant réservés au père et perdus s'il ne les prend pas. Le niveau d'indemnisation est de 80 % du revenu brut pour 360 jours. Le congé parental peut être différé et étalé sur une période allant jusqu'au huitième

3. Au Danemark, dès 1984, les pères ont eu droit à un congé de deux semaines à la naissance de l'enfant avec maintien du salaire à 100 %, à quoi se rajoute un congé parental de dix semaines pour les deux parents – utilisable indifféremment par l'un ou l'autre, ouvert aussi aux chômeurs ; enfin, il existe au Danemark un congé parental de douze mois, ouvert aux deux parents et couvert par une allocation d'un montant de 60 % de l'allocation chômage.

anniversaire de l'enfant, il peut s'agir d'un congé à plein temps ou à temps partiel. Outre ces prestations, le père a droit à un congé de dix jours avec indemnités à la naissance de l'enfant. Chacun des parents a aussi droit à un congé de soixante jours par enfant et par an pour enfant malade. Pour pouvoir concilier plus aisément leur vie professionnelle et familiale, les parents d'enfants de moins de huit ans ont le droit d'écourter leur journée de travail de deux heures avec une réduction correspondante du salaire. Plus de la moitié des pères utilisent leur droit au congé parental rémunéré pendant la première année de vie de l'enfant. En 1999, 34% des jours de congé pour enfant malade ont été pris par le père. Environ 80% des pères prennent le congé rémunéré auquel ils ont droit à la naissance de l'enfant. En moyenne, ils utilisent neuf jours sur dix.

Par ailleurs, dans les deux pays, on peut dire que le droit à l'accueil et à la garde des jeunes enfants est effectif: tous les parents qui travaillent ou qui en ont besoin ont droit à une place dans un centre d'éducation préscolaire pour les enfants de un à six ans, et dans un centre périscolaire pour les enfants de sept à douze ans. Dans ces deux pays, une philosophie centrée sur l'individu, le fait que tout individu, homme ou femme est chargé de plusieurs rôles, la reconnaissance que l'égalité entre hommes et femmes est un objectif essentiel et la place reconnue à l'enfant ont permis la mise en place d'une configuration plus favorable à l'égalité entre hommes et femmes. Les tâches domestiques et familiales sont mieux partagées dans ces deux pays, le partage étant d'environ 60% pour les femmes et 40% pour les hommes, contre 70% et 30% en France ou dans d'autres pays européens.

- **Deuxième solution: développer des approches bureaux des temps** (tables quadrangulaires de négociation, harmoniser les horaires des crèches, des écoles, des transports, du travail). Le problème est particulièrement criant pour les femmes seules en horaires atypiques (Silvera, Buseyne et Donlevy-Gomes, 2004).
- **Le temps partiel est-il une solution?** Aujourd'hui, 16,2% des actifs occupés travaillent à temps partiel: c'est le cas pour 5,1% des actifs occupés hommes et 29,7% des actives occupées femmes. Le taux de sous-emploi parmi les personnes travaillant à temps partiel était en 2002 de 31,6% et celui des femmes était de 30%. Il s'agit de personnes qui souhaiteraient travailler davantage.

Une exploitation de l'enquête Emploi du temps a mis en évidence que les salariés à temps partiel étaient en effet dans des situations très contrastées: le « temps partiel choisi pour les enfants » concerne surtout des femmes entre 35 et 55 ans, près d'une sur quatre ayant au moins trois enfants et une sur six, un enfant de moins de six ans. La part de cadres est importante dans cette catégorie (38%) dont une forte proportion dans le public. Cette catégorie s'oppose point par point aux temps partiels d'embauche qui ont, pour 34% d'entre elles, des durées de travail différentes d'un mois à l'autre et font souvent des heures complémentaires, réalisées avec peu de délais de prévenance. Parmi les salariées ayant choisi le temps partiel pour s'occuper de leurs enfants, les horaires ont souvent été choisis et elles sont 36% à ne jamais travailler le mercredi. De ce fait, 79% des femmes travaillant à

temps partiel ayant choisi la répartition de leurs horaires sont toujours présentes le soir auprès de leurs enfants contre 63 % pour celles qui ne l'ont pas choisie (66 % contre 56 % pour le matin) (Bué, 2002).

À côté du temps partiel «choisi», un temps partiel «subi» s'est considérablement développé depuis 1993, date à laquelle des mesures incitatives publiques (exonérations de cotisations sociales) ont été prises pour promouvoir le développement du travail à temps partiel. On considère aujourd'hui qu'un tiers des effectifs travaillant à temps partiel n'a pas choisi cette formule et souhaiteraient travailler davantage. Ce temps partiel est en réalité devenu un mode de gestion flexible de la main-d'œuvre pour certains secteurs, comme la grande distribution. Contrairement à ce qui a souvent été affiché, ce type de temps partiel, réparti de manière très éclatée sur la journée et la semaine, souvent tôt le matin, tard le soir, le samedi, et avec des temps de travail interrompus par de nombreuses pauses, n'améliore en aucune manière la conciliation de la vie professionnelle et familiale, bien au contraire.

On doit néanmoins s'interroger aussi sur le temps partiel «choisi», qui est principalement pris par des femmes et dont on sait désormais, par de nombreuses études, qu'il handicape considérablement la carrière de celles-ci : la conciliation continue de se conjuguer au féminin. L'OCDE (2002) a bien mis en évidence la manière dont le temps partiel, subi et choisi, expliquait en grande partie les moindres performances professionnelles des femmes, notamment en termes de salaires et de postes de responsabilité. Donc, le temps partiel subi ne permet pas la conciliation. Le temps partiel choisi n'est pris que par les femmes et alimente la spirale des inégalités. En revanche, le système suédois de réduction et d'aménagement du temps de travail sur les huit premières années évite l'écueil du congé qui retire les femmes trop longtemps du marché du travail.

- **Troisième solution : réduire la norme de travail à temps complet pour les hommes et les femmes.** Méda et Orain (2002), Fagnani et Letablier (2003) ainsi que l'enquête RTT et modes de vie (DARES, 2001) ont mis en évidence que la conciliation vie professionnelle – vie familiale avait été améliorée, que les salariés les plus satisfaits de la RTT (Réduction du temps de travail) étaient ceux qui avaient de jeunes enfants, les femmes encore plus que les hommes, et qu'un des premiers postes d'affectation du temps dégagé était le temps passé avec les enfants : 52 % des hommes avec enfants de moins de douze ans et 63 % des femmes dans la même situation déclarent passer plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT. Celle-ci semble donc avoir contribué à desserrer les contraintes temporelles qui pesaient sur les parents de jeunes enfants.

Le temps libéré par la RTT a été utilisé assez massivement par les hommes pour passer du temps avec leur(s) enfant(s), et ce, d'autant plus que le volume de temps de travail de leur conjointe était élevé (temps plein) et fixe (sans RTT).

L'enquête RTT et modes de vie demandait aux parents ayant répondu passer plus de temps avec leur(s) enfant(s) à quel moment ils passaient ce temps supplémentaire. Les réponses sont très dépendantes de la catégorie professionnelle –

pour les hommes comme pour les femmes – les cadres passant plus de temps avec leur(s) enfant(s) pendant les vacances ou «un autre jour de la semaine que le mercredi ou le week-end» et les employés et ouvriers peu qualifiés en passant plus tous les jours. Pour autant, à l'exception des ouvriers non qualifiés, dans toutes les catégories professionnelles, environ un quart des pères déclarent passer plus de temps avec leur(s) enfant(s) le mercredi, le pourcentage étant d'autant plus élevé que la conjointe travaille à temps plein (avec ou sans RTT). Ces taux sont encore plus élevés lorsqu'il s'agit d'un «autre jour de la semaine» que le mercredi ou le week-end.

Les activités que les hommes ont le plus développées avec leur(s) enfant(s) sont les suivantes :

- 25% des pères ont déclaré consacrer plus de temps à l'accompagnement de leur(s) enfant(s) à des activités (effectuées sans les parents) ;
- 23% des pères ont déclaré consacrer plus de temps à faire des sorties et des promenades avec eux ;
- 20% des pères ont déclaré consacrer plus de temps à jouer avec eux à la maison ;
- 19% des pères ont déclaré consacrer plus de temps à discuter avec eux ;
- 15% des pères ont déclaré consacrer plus de temps à faire du sport avec eux ;
- 7% des pères ont déclaré consacrer plus de temps à recevoir leurs amis, leurs copains ;
- 7,5% des pères ont déclaré consacrer plus de temps à assister à leurs représentations ;
- 5% des pères ont déclaré consacrer plus de temps à participer à des sorties scolaires avec eux.

Pour toutes ces activités, excepté pour le sport, les femmes déclarent des taux supérieurs aux hommes. Ces résultats appellent plusieurs commentaires. Les résultats de cette enquête ne doivent pas être généralisés abusivement, l'enquête présentant en effet plusieurs limites : d'abord, elle est pour l'instant unique en son genre. D'abord, elle est la seule ayant été menée avec l'objectif explicite de comprendre comment la RTT a modifié les comportements hors travail, notamment domestiques et familiaux, des salariés. Ensuite, elle ne concerne que des salariés travaillant à temps complet. Enfin, elle ne permet de décrire que la situation de salariés concernés par la première loi Aubry, plus «généreuse» que la seconde loi (aides conditionnées à la création d'emplois, réduction calculée à mode de décompte du temps de travail identique avant et après la RTT). Au-delà de ces réserves, lorsque les pères ont bénéficié d'un surcroît de temps – notamment sous la forme de jours supplémentaires de congé ou de journées ou demi-journées régulières – l'enquête met en évidence une augmentation de leur investissement parental, quasi mécanique, et dans des proportions voisines de celles des femmes,

contrairement au domaine des tâches domestiques, ce qui tendrait à prouver que le noyau dur de «résistance» est peut-être actuellement moins du côté des activités parentales que des activités ménagères.

L'étude montre également une augmentation moindre du temps passé avec les enfants en ce qui concerne certaines activités plus précises, impliquant une présence à un moment déterminé et une certaine expérience. Interrogés sur la question de savoir s'ils effectuaient plus ou moins souvent un certain nombre de tâches précises (donner le bain, aider à faire les devoirs...), les pères étaient peu nombreux à indiquer qu'ils en «faisaient plus». Ce qui aurait augmenté serait donc une «présence avec», bien identifiée comme un temps avec et pour les enfants, mais pas un certain nombre de tâches matérielles répétitives qui semblent toujours majoritairement être assumées par les mères.

Contrairement aux tâches domestiques, les évolutions des pratiques des pères à la suite de la RTT semblent avoir été beaucoup plus fréquentes en ce qui concerne la vie familiale (conjointe et enfant(s)). Les pères déclarent fréquemment passer plus de temps avec leur conjointe depuis la RTT, et ceci avec des marques assez importantes. La proportion est la plus élevée parmi les ouvriers non qualifiés (58 % d'entre eux déclarent passer plus de temps avec leur conjointe), suivis des professions intermédiaires (52 %), des cadres (50 %) et des ouvriers qualifiés (42 %). Par ailleurs, les hommes avec enfant(s) âgés de moins de 12 ans et dont la femme ne travaille pas déclarent le plus souvent passer davantage de temps avec leur conjointe depuis la RTT. Les pères ont également accru le temps consacré à la scolarité de leur(s) enfant(s) depuis la RTT : 32 % des hommes avec enfant(s) de moins de 12 ans (proportion identique pour les femmes) déclarent avoir plus de temps à y consacrer (pour aider aux devoirs, aller voir les enseignants, etc.). Les ouvriers non qualifiés sont ceux qui y consacrent le plus de temps. Lorsque la conjointe travaille à temps plein sans RTT, les pères employés et cadres y affectent le plus de temps, et lorsqu'elle travaille à temps plein avec RTT, ce sont les ouvriers (qualifiés et non qualifiés) qui y consacrent davantage de temps.

Les résultats de la présente enquête soulignent une non-différenciation des hommes selon leur catégorie professionnelle pour ce qui est de leur investissement dans la vie parentale. Le statut d'activité de la conjointe importe davantage, les comportements des hommes ne «bougeant» pas sous l'effet de la RTT lorsque les conjointes ne travaillent pas et «bougeant» au maximum lorsque les pères, dont la conjointe est active, ont connu une RTT.

- **Quatrième solution : une demande d'aménagements horaires, négociés.** Les hommes comme les femmes indiquent dans l'enquête IPSOS (Institut Chronopost, 2003) qu'ils souhaiteraient disposer de différentes modalités d'aménagement de leur temps de travail pour pouvoir s'occuper davantage de leur(s) enfant(s) : 36 % des personnes interrogées sur les solutions qui permettraient de mieux articuler vie privée et vie professionnelle répondent en premier choix «une modification des horaires de travail», les parents de jeunes enfants étant les plus nombreux (45 % des parents ayant au moins un enfant âgé de moins de quatre ans). Par ailleurs, 44 % des parents d'enfants

âgés de moins de 12 ans souhaitent «la délégation des tâches ménagères à une tierce personne»; 38% des parents d'au moins un enfant de moins de 12 ans, «le partage des tâches domestiques avec le conjoint» (les femmes n'étant qu'un petit peu plus nombreuses que les hommes à le proposer...) et, enfin, 38% la modification des horaires du conjoint.

- **Cinquième solution: inciter les hommes à prendre leur part des responsabilités familiales.** La conjonction de la RTT et du congé de paternité a autorisé un certain nombre d'hommes à assumer davantage de responsabilités.

Mais je voudrais surtout souligner la très grande importance, si elle est suivie d'effets, de la résolution du Conseil des ministres de l'Emploi et de la politique sociale du 29 juin 2000 (*Journal officiel*, 2000). Cette résolution me semble en effet un concentré des positions les plus modernes en matière d'égalité des chances et de promotion d'un nouveau modèle de société où, d'une part, les temps consacrés aux différentes activités seraient mieux équilibrés, et où, d'autre part, ces différentes activités seraient mieux réparties qu'elles ne le sont à l'heure actuelle entre hommes et femmes. Il est évident que ce projet porte le sceau de l'influence des pays nordiques et nous devons nous en réjouir.

Que dit ce texte, dont on a pour l'instant peu fait mention en France, tant il prend à rebours notre bonne vieille répartition des rôles? Il indique d'emblée la couleur:

Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes impose de compenser le désavantage des femmes en ce qui concerne les conditions d'accès et de participation au marché du travail et le désavantage des hommes pour ce qui est des conditions de participation à la vie familiale, désavantages résultant de pratiques sociales qui font toujours considérer le travail non rémunéré accompli dans l'intérêt de la famille comme une responsabilité principale des femmes et le travail rémunéré dans la sphère économique comme une responsabilité principale des hommes (*Journal officiel*, 2000).

Dans ses premières versions, le terme utilisé était «handicap comparatif» des hommes pour la vie familiale et des femmes pour la participation au marché du travail.

Ce considérant constitue un très grand pas en avant ainsi qu'un moment essentiel en ce qui concerne l'affirmation de grands principes: c'est toute la philosophie d'une société européenne plus équilibrée qui est ainsi proposée aux États-membres. Ce qui me paraît très important, c'est qu'enfin les deux problématiques du travail et des autres activités sont liées, qu'un lien évident est fait entre la mauvaise situation professionnelle des femmes et le mauvais partage des tâches existant entre hommes et femmes, et qu'il est fait à la fois du point de vue du diagnostic et du point de vue des politiques à mettre en œuvre. Il est enfin affirmé, dans un texte à vocation européenne, que, si nous voulons que les femmes s'investissent comme elles le souhaitent sur le marché du travail, il faut certes que des mesures antidiscriminatoires et incitatives soient prises dans le domaine du travail mais qu'il

faut aussi absolument, en même temps, que des mesures soient prises au regard de ce que l'on continue à nommer maladroitement la sphère privée, visant à ce que les hommes prennent beaucoup plus en charge les tâches familiales et domestiques.

La résolution du Conseil des ministres européens explique également au nom de quoi une telle position est prise: s'il faut impliquer davantage les pères dans les soins aux enfants et les autres tâches, s'il faut diminuer la pression du travail sur les hommes pour leur permettre de plus s'investir dans la vie parentale, c'est parce que le temps consacré à la parentalité, aux tâches de soins, à l'affection, aux relations, à la discussion, à l'éducation, etc., est un temps éminemment important qui, pour n'être pas productif au sens classique du terme, n'en est pas moins essentiel pour l'équilibre et le développement de nos sociétés européennes. Ce texte affirme donc enfin que les membres de nos sociétés ont besoin de temps, d'énergie à consacrer à leurs conjoints, à leurs parents, à leurs enfants, sans doute aussi à leurs amis et aussi à des activités personnelles et politiques pour bien vivre et pour augmenter le bien-être social global.

La participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail et à la vie familiale, qui est un avantage tant pour les hommes que pour les femmes, constitue un élément indispensable au développement de la société, et la maternité, la paternité ainsi que les droits des enfants sont des valeurs sociales éminentes qui doivent être sauvegardées par la société, par les États-membres et par la Communauté européenne. (*Journal officiel*, 2000).

BIBLIOGRAPHIE

- Algava, É. (2002). «Quel temps pour les activités parentales?», *Études et Résultats*, Paris, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques/Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, (162).
- Barrère-Maurisson, M.-A. et S. Rivier (2001). «Le partage du temps pour les hommes et les femmes: ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail», *Premières synthèses*, Paris, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques/Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, (11-1).
- Brechon, Pierre (2000). *Les valeurs des Français (1980-2000)*, Paris, Armand Colin, European Values Study, <<http://solcidsp.upmf-grenoble.fr/cidsp/publications/livres/valeurs2000.htm>>.
- Brewster, K.L. et R.R. Rindfuss (2000). «Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations», *Annual Review of Sociology*, 26, p. 271-279.
- Brousse, Cécile (1999). «La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale» *France, portrait social 1999-2000*, INSEE, p. 135-151.
- Bué, Jennifer (2002). «Temps partiels des femmes: entre choix et contraintes», *Premières synthèses*, (08-2) février, Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- Cette, Gilbert, Nicolas Dromel et Dominique Méda (2005). «Conciliation entre vies professionnelle et familiale et renoncements à l'enfant», *La Revue de l'OFCE*, (92).

- Cézar, M. et S. Hamon-Cholet (1999). «Efforts et risques au travail en 1998», *Premières Synthèses*, (16-1), Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- DARES (2001). «Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie: qu'en pensent les salariés un an après?», *Premières synthèses*, (mai), Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- Daune-Richard, Anne Marie (1998). «How does the "Societal Effect" Shape the Use of Part-Time Work in France, the U.K. and Sweden», dans Jacqueline O'Reilly et Colette Fagan (eds), *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London/New York, Routledge, p. 214-231.
- Daune-Richard, Anne Marie (1999). «La notion de référentiel appliqué à la garde des jeunes enfants: une comparaison France-Suède», *Recherches et prévisions*, (56), p. 33-46.
- Djider, Z. et C. Lefranc (1995). «Femme au foyer: un modèle qui disparaît», *INSEE Première*, (403), septembre.
- Dumontier, Françoise et Jean-Louis Pan Ké Shon (1999). «En treize ans, moins de temps contraints et plus de loisirs», *INSEE Première*, (675), <http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/IP675.pdf>.
- Enfant Magazine* (2003). Mars, <<http://www.enfant-magazine.com>>.
- Fagnani, Jeanne et Marie-Thérèse Letablier (2003). «La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants?», *Partage*, (164), Paris, Direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques (DARES), p. 10-12.
- Fahey T. et Z. Spéder (2004). «Fertility and Family Issues in an Enlarged Europe», European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 96 pages, <<http://www.fr.eurofound.eu.int/publications/files/EF03115EN.pdf>>.
- Flipo, Anne et Arnaud Régnier-Loilier (2002). «Articuler vie familiale et vie professionnelle en France: un choix complexe», France, *Données sociales 2002-2003*, INSEE, p. 39-48.
- Garner, H., D. Méda et J. Mokthar (2004). «La place du travail dans l'identité des personnes en emploi», *Premières Synthèses*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (01.1).
- Institut Chronopost (2003). «La nouvelle donne du temps de travail des salariés Français: renoncements et conciliations, le nouvel équilibre vie privée/vie professionnelle», Étude Institut Chronopost – IPSOS, 46 pages, <http://www.institutchronopost.org/institut/front/docs/Etude_Institut_Chronopost2003.pdf>.
- Journal officiel* (2000). Résolution du Conseil et des ministres de l'Emploi et de la Politique sociale, réunis au sein du Conseil du 29 juin 2000, relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale, n° C218 du 31/07/2000 p. 0005, <http://www.admi.net/eur/loi/leg_euro/fr_300Y0731_02.html>.
- Lollivier, Stéfan (2001). «Les choix d'activité des femmes en couple: une approche longitudinale», *Économie et Statistique*, (349-350), p. 125-140, <http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES349-350F.pdf>.

- Méda, D. et R. Orain (2002). «Transformations du travail et du hors travail: le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail», *Travail et emploi*, (90), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques/Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.
- Méda, D., M.-O. Simon et M. Wierink (2003). «Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant?», *Premières Synthèses*, (29.2), Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- OCDE (2002). «Les femmes au travail: qui sont-elles et quelle est leur situation?», *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE, p. 69-136, <<http://www.oecd.org/dataoecd/28/60/18982236.pdf>>.
- Robert-Bobée, I. (2004). «Les femmes les plus diplômées vivent plus longtemps en couple avant d'avoir un enfant», *INSEE Premières*, (956).
- Sharpe, Andrew et Lars Osberg (2003). «Évaluer le bien-être économique dans les pays de l'OCDE», *Travail et Emploi*, (93), p. 75-97.
- Silvera, Rachel, Nadja Buseyne et Vicki Donlevy-Gomes (2004). *Articuler vie professionnelle et vie personnelle. Les expérimentations des projets Equal français 2001-2004*, 87 pages, <[http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/CahierArt\(1\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/CahierArt(1).pdf)>.

Les régulations de genre et les arrangements temporels sexués¹

Gilbert de Terssac et Anne Flautre

INTRODUCTION

Dans cet article, on s'intéresse à la relation qui s'instaure en France entre le travail et les autres activités, à partir d'une analyse des temps qui leur sont consacrés et dans un contexte d'augmentation des temps non travaillés, donc de réduction du temps de travail (RTT).

Les temps, qu'ils soient travaillés ou non, sont le produit de décisions collectives ou individuelles, d'actions publiques ou privées: en effet, les temporalités qui enchaînent les différentes activités résultent de choix effectués par des acteurs dans un univers de contraintes et non d'impératifs techniques ou économiques. Au sein des temporalités sociales, le temps de travail occupe une place privilégiée: il articule le travail et les autres activités et définit, comme le souligne Naville (1972), la frontière entre le temps réservé à l'employeur et le temps dont dispose le salarié pour d'autres activités. La définition de cette frontière fait l'objet d'une intervention de l'État, en réponse à des mouvements sociaux et aux attentes de la société civile (Grossin, 1992). L'État occupe une place centrale dans la production des normes

1. Cette contribution est le fruit, d'une part, d'un travail collectif, effectué au sein de l'équipe du CERTOP intitulé «Travail, Négociation et Temps», coordonné par J. Thoemmes; la recherche sur les usages du temps «éparné» pour des congés de longue durée a été effectuée par G. de Terssac, C. Thébault, A. Flautre et J. Thoemmes et a fait l'objet de la thèse de sociologie de A. Flautre sur «les remaniements temporels» (novembre 2002). Ce texte est issu d'exposés faits au sein du laboratoire et d'une communication présentée au colloque «De la conciliation emploi-famille à une politique de temps sociaux», colloque organisé par l'Association d'économie politique (AEP), Montréal, octobre 2004. Nous remercions D.-G. Tremblay, N. Le Feuvre et F. Cochoy pour leurs remarques et suggestions.

temporelles, puisque depuis le début du XIX^e siècle et jusqu'à présent, le temps de travail fait l'objet d'une part, d'un débat public au sein des assemblées et, d'autre part, d'un programme d'action de l'État et des autorités publiques, que l'on peut résumer en deux temps. Il aura fallu, dans un premier temps (1820 à 1980), que le problème du temps de travail soit considéré comme un problème politique relevant de la compétence de l'État: cette construction a été réalisée, non sans difficultés, au XIX^e siècle. Il aura fallu, dans un deuxième temps, (de la fin des années 1970 à l'an 2000), que l'État ajuste son mode d'intervention, en prenant soin de laisser une large place à la négociation collective pour mettre en œuvre les lois et en poursuivre la définition: cette alimentation de la loi par la négociation collective suppose une intense activité de coordination entre les niveaux de décision (Jobert, 2000; Freyssinet, 1997) et produit parfois des résultats inattendus comme nous l'avons montré à propos des régulations locales qui contredisent les régulations politiques, en même temps qu'elles les transforment (de Terssac, Thoemmes et Flautre, 2004). L'action publique consiste, dans cette seconde période, à reformuler le problème du temps de travail, en terme de réduction contre son aménagement, de façon à attacher le débat sur le temps de travail à la question de l'emploi sur laquelle butent les décisions gouvernementales. Pour faire face à la montée du chômage, le triptyque réduction du temps de travail, flexibilité et emploi a été au centre de débats et d'une intense activité de réforme, qui a fait une place majeure à la négociation décentralisée. Les enjeux de la durée et de l'organisation du temps de travail, placés jusque-là sous le signe de l'amélioration des conditions de travail et du temps libre, ont été profondément transformés pour aboutir à une véritable déconstruction du mode de construction des règles temporelles (Morin, de Terssac et Thoemmes, 1998): de l'ordonnance du 16 janvier 1982, affichant une réduction du temps de travail (39 heures) contre son aménagement au service de l'emploi, pour aboutir aux 35 heures², en passant par les lois orientées vers la flexibilité des temps travaillés³, on assiste à la construction d'un ordre public social négocié

-
2. Loi Aubry 1 du 13 juillet 1998, dite «loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction de la durée du travail» et loi Aubry 2 du 1^{er} février 2000, relative à la «réduction négociée de la durée du travail». Si l'objectif de réduction à 35 heures de la durée du travail par étape avec réorganisation du travail, était clairement affiché par le gouvernement Mauroy, ces lois reposent sur un échange entre la réduction de la durée légale du travail contre la possibilité d'aménagement négocié du temps de travail pour donner plus de flexibilité aux entreprises.
 3. Les lois du 26 février 1986, du 11 juin 1987, de décembre 1993 (loi Quinquennale) ou loi de Robien, donnent la priorité à la flexibilité négociée dans l'entreprise, dont la RTT est une contrepartie facultative, pour accroître la compétitivité des entreprises face aux contraintes du marché et à la crise de l'emploi: mais la souplesse dans l'organisation du temps de travail va se heurter à la rigidité de la prise annuelle des congés payés et donner lieu à la loi du 25 juillet 1994, autorisant le salarié à «épargner du temps» pour des congés de longue durée qu'il se paye; c'est à la genèse de cette loi qu'est consacrée notre contribution. Désormais, les aides de l'État sont subordonnées à des engagements de maintien ou de création d'emploi (temps partiel, préretraite, la loi de Robien).

et fondé sur une pluralité de règles souvent conflictuelles, sur l'individualisation du temps de travail, sur des formes de modulation des horaires qui remplacent la norme commune de durée hebdomadaire.

Répartie entre l'acteur public et la négociation collective, la production normative se déroule dans un espace d'action ouvert: donne-t-elle lieu à des innovations dans les arrangements temporels privés? Ces régulations sociales qui ont leur origine, tant du côté de la régulation publique centralisée, que du côté des régulations privées que développent les usagers du temps libéré, se traduisent-elles par une recomposition des temporalités? Les usages de ces temps libérés ou gagnés sont-ils consacrés à de nouvelles activités ou bien réinvestis autrement dans des activités familiales et privées? Les hommes réussissent-ils à investir davantage la sphère domestique? Assiste-t-on à l'émergence d'une nouvelle sphère d'activités, ni professionnelle, ni domestique, mais «à soi»? Finalement, en prenant appui sur les lois Aubry sur la réduction du temps de travail (désormais RTT), peut-on imaginer l'émergence de nouveaux rapports de genre et une division entre les hommes et les femmes différente?

LA RTT: UNE OPPORTUNITÉ POUR REMETTRE EN CAUSE LA DIVISION SEXUÉE?

La réduction de la durée du travail: une opportunité pour modifier la division sexuée?

Partons d'un constat: il y a bien eu, en France⁴, une réduction significative du temps de travail, ramené par le législateur à 35 heures par semaine, puisque les lois Aubry (du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000) imposent aux entreprises de mettre en œuvre cette loi, au travers de négociations collectives. Il ne s'agit pas de faire un bilan⁵ des conséquences sociales de la RTT, ni même de voir si la «règle

4. Réduction qui se retrouve dans bien d'autres pays européens, comme en témoignent les exemples développés dans l'ouvrage collectif de G. Groux (2001).

5. Ce bilan a été fait par de nombreux auteurs et l'on renvoie ici à l'ouvrage coordonné par G. Groux (2001). D'autres synthèses peuvent être consultées, comme l'ouvrage de B. Brunhes, D. Clerc, D. Méda et B. Perret (2001), en particulier le chapitre 3: Dominique Méda, «Travailler moins pour vivre mieux?»; on se reportera au «Dossier: les temps des 35 heures», *Travail et emploi*, 2002, n° 90, p. 5-53 et en particulier à l'article de Dominique Méda, (2002), «Transformations du travail et du hors travail: le jugement des salariés». *Travail et emploi*, n° 90, p. 23-38. D'autres ouvrages peuvent être consultés, en particulier N. Notat (1998) ou bien l'ouvrage de P. Fabra, P. Arus, B. Brunhes, B. Collomb, F. Favennec et Ph. Lemoine (1999).

de trois» a marché au bénéfice de l'emploi⁶. On retiendra avec Fabra (1999: 9) d'une part, que les transformations des normes temporelles ont désorganisé tous les repères temporels⁷ et, d'autre part, que l'individualisation des temps de travail consécutive à la RTT ne joue pas principalement «en faveur des salariés. Elle a eu pour effet de modeler de plus en plus son temps de travail d'après les seules exigences de la production et de la commercialisation, et de moins en moins d'après la cadence et le rythme auquel un homme ou une femme distribue normalement l'effort de travail tout au long de la journée». L'analyse des travaux concernant les effets de la RTT sur la division du travail entre les hommes et les femmes fait ressortir des constats récurrents et des analyses qui vont dans le même sens: il y a une très légère redistribution entre les sexes des tâches domestiques dans le contexte des 35 heures, une faible prise de distance à l'égard du travail professionnel, et peu d'innovations dans le domaine des activités de loisirs.

Notre objectif est précisément de revenir sur les conséquences prétendues peu favorables de l'évolution du temps de travail sur l'ajustement des activités humaines quotidiennes: il s'agit d'approfondir les fondements et la portée de ces évolutions au regard de l'ordre social sexué, au travers d'une étude exploratoire. Deux questions orientent ce travail.

Premièrement, la RTT ne permet-elle pas de repenser le lien entre l'éloignement de la sphère du travail et l'engagement possible au regard d'autres activités, domestiques, politiques ou culturelles. Cette perspective a été largement ouverte par Méda (1999: 154)⁸ pour qui les activités humaines ne peuvent être réduites aux activités productives, reléguant les autres activités, familiales, amicales, culturelles ou politiques au rang d'activités secondaires et totalement déterminées par l'activité productive. C'est cette voie d'analyse que nous voudrions emprunter pour lire les modifications dans les activités, car elle a permis de mettre en rapport les activités entre elles et de leur donner un statut autre que celui d'activités sans statut, «hors travail», «improductives».

6. «La règle de trois de base part de l'idée simple selon laquelle si chaque salarié travaille moins, il en faudra davantage pour la même production. Ceci peut être vrai dans des entreprises aux productions très standardisées [...], certainement pas dans de petites structures, ou dans des établissements où les tâches sont très spécialisées» (Artus, 1999: 41).

7. On se reportera sur ce point à l'ouvrage collectif de G. de Terssac et D.-G. Tremblay (2000).

8. «[...] J'ai proposé de prendre en considération au moins quatre types d'activités: les activités productives qui permettent la satisfaction, c'est-à-dire la reproduction (élargie) des conditions de vie individuelles et sociales; les activités amicales, sociales, familiales et amoureuses; les activités culturelles, par quoi j'entendais la formation de soi, l'apprentissage, la mise en forme de soi gratuit; et enfin, activités politiques par lesquelles nous participons ou devrions participer à la définition des conditions de notre vie commune» (Méda, 1999: 154).

Deuxièmement, le schéma dominant d'un ordre social sexué est-il susceptible d'être perturbé, voire modifié? Nous voudrions prolonger l'évaluation de la RTT d'un autre point de vue, celui des modifications dans les arrangements sexués⁹, car c'est bien dans les rapports entre les hommes et les femmes qu'il faut chercher les véritables effets de la RTT et le sens profond de cette action publique sans précédent: on se propose d'explorer conjointement et non séparément la capacité des femmes et des hommes, d'une part, à reconsidérer la sphère professionnelle, d'autre part, à occuper le territoire domestique, enfin à créer un autre territoire d'activités nouvelles, inédites ou inhibées. Au total, nous voudrions montrer l'existence d'un espace de régulations sociales différentes, davantage fondées sur le rapprochement des sexes que sur leur opposition, même si les schémas perceptifs enracinés et les socialisations antérieures constituent des barrières et des défenses qu'il n'est pas facile de renégocier.

L'hypothèse d'un «rapprochement des deux sexes»

Ne pourrait-on pas faire l'hypothèse d'une poursuite du travail de différenciation des hommes et des femmes dans les trois sphères évoquées (professionnelle, domestique et privée), mais qui «rapprocherait» les deux sexes, plus qu'elle ne les éloignerait? Ne peut-on pas risquer l'hypothèse de l'émergence de rapports de genre différent, encore minoritaire et incertain, mais moins fondé sur l'opposition des sexes? Ne peut-on pas considérer, comme le suggère Lapeyre (2003), qu'il y a de nouvelles «configurations partielles de genre»? On risque l'hypothèse de l'émergence d'un ordre social différemment sexué: certes, il reste fondé sur une différenciation entre le masculin et le féminin, mais une différenciation qui se reconstruit en permanence, dans le sens d'un «rapprochement» entre les hommes et les femmes. Dès lors, nous tentons de collecter les indices d'un contact qui réduit leur distance, de saisir les manifestations d'une sorte d'alliance pour refuser l'éloignement, de mettre l'accent sur les tentatives pour rendre plus proches le masculin et le féminin (et réciproquement) du point de vue de leurs activités. Bref, on cherche à expliciter comment les sujets inventent de nouvelles relations, plus intimes et moins fondées sur la séparation et l'altérité. Les individus tentent de reprendre contact ou de l'établir, non pour effacer leurs différences, mais pour ordonner différemment leurs pratiques et la manière de les voir: ce qui est en jeu, c'est la manière de se représenter, pour les hommes et pour les femmes, le mode d'accès à la sphère publique et à la sphère privée et de prendre ses distances avec l'enfermement dans ces deux sphères, comme si l'existence ne pouvait

9. Il est impossible de citer tous les travaux ayant contribué à énoncer ou à dénoncer le caractère sexué de l'ordre social et nous ne mentionnerons que quelques réflexions d'ensemble ou de synthèses récentes: J. Laufer, C. Marry et M. Maruani (2004); M. Maruani et E. Reynaud (1998); M. Maruani (2000); H. Hirata et D. Senotier (1996); P. Bourdieu (1998); J. Laufer, C. Marry et M. Maruani (2001); T. Bloss (2001); D. Méda (1999); D. Méda, (2001b); Collectif: *L'un et l'autre sexe* (2001); E. Goffman (2002); sans oublier le travail pionnier de Monique Haicault dans M. Haicault, H. Coucoureux et M. Pagès (1985).

se dérouler que dans cet espace de confinement professionnel pour les uns et domestique pour les autres. Il s'agit bien d'une règle différente qui remet en cause ce que nous avons interprété précédemment comme la «règle de bonne distance» entre les hommes et les femmes (de Terssac et Flautre, 2002) et qui redéfinit l'accès de chacun des deux sexes à la sphère, si elle n'est réservée à son genre, du moins prétendue être le terrain de son épanouissement.

La situation étudiée

Les travaux que nous avons menés concernent une situation professionnelle particulière, caractérisée par la possibilité, tant pour les hommes que pour les femmes qui travaillent «d'épargner du temps», selon une pluralité de sources susceptibles d'alimenter le compte et de le dépenser sous forme de congés, que le salarié «se paye». De quoi s'agit-il? D'une loi de juillet 1994, passée presque inaperçue permettant une gestion pluriannuelle des congés, du fait qu'elle donne la possibilité d'«épargner» du temps et de «se» payer des congés de longue durée, supérieure à six mois; ce principe a été aménagé et repris dans la loi Aubry. La situation est donc particulièrement pertinente pour comprendre ce que les usagers font de ce temps «mis de côté» et surtout pour voir en quoi il constitue une opportunité pour remettre en cause la division sexuée des activités.

D'abord, il s'agit d'une réserve de temps conséquente, au vu de la diversité des sources qui peuvent alimenter le compte: des congés non pris dans l'année, de la RTT non consommée immédiatement, des primes et de l'argent convertis en temps, de période de repos différées etc. Ensuite, cette épargne est laissée à l'initiative de l'individu qui décide ou non d'ouvrir un compte, décision complexe et porteuse de renseignements utiles pour la compréhension de la rationalité des hommes et des femmes. Enfin, les modes d'utilisation de ces congés et leur affectation aux diverses activités non professionnelles selon le sexe de l'acteur sont particulièrement intéressantes.

Nous avons procédé par entretiens auprès d'un échantillon de 54 personnes issues de secteurs différents et ayant vu leur temps de travail diminuer récemment (23 femmes et 31 hommes). Cette diminution leur a permis «d'épargner» ce temps libéré sur un compte épargne temps et d'en disposer en toute liberté pour des activités autres que professionnelles. Trois questions ont été abordées: quelles modifications la RTT a-t-elle entraîné dans leur rapport aux activités de travail, aux activités domestiques et aux activités «à soi»?

LA RÉÉVALUATION CONJOINTE DU TRAVAIL DANS L'UNIVERS DU GENRE

La règle de «bonne distance» entre les sexes se déplace dans le sens d'une moindre opposition entre les hommes et les femmes, à propos du travail, sous la double influence: c'est la première variation autour du travail qui résulte, d'une part, de la

pression des femmes et, d'autre part, des menaces qui pèsent sur le travail ; dans ces conditions, hommes et femmes forment une coalition renforcée pour reconsidérer l'importance du travail. Certes, le phénomène n'est pas imputable à la seule RTT et il n'est pas nouveau, tout au moins dans certains milieux.

Le travail : une source d'indépendance pour les femmes

Un premier indice de rapprochement concerne l'importance de la valeur travail, de moins en moins réservée aux hommes, mais reconnue comme importante pour les femmes qui luttent pour un investissement professionnel afin de se réaliser autrement que dans la sphère domestique. L'analyse des pratiques professionnelles des femmes témoigne, depuis de nombreuses années, de l'autonomie du sujet-femme, tant pour s'affranchir des structures de domination ou résister à la colonisation domestique, que pour construire un autre système fondé sur «une aspiration des femmes à se réaliser autrement» (Commaille, 1992: 12). L'ensemble des travaux convergent sur la signification de l'entrée massive et durable des femmes dans le monde professionnel: une revendication d'ouverture au monde ou la volonté de participation à la sphère publique et le refus d'enfermement domestique, la quête de reconnaissance et l'affirmation de leur autonomie, la construction d'une identité et l'appartenance à des collectifs qui ne se réduisent pas à la sphère familiale. Ces ressorts de l'action des femmes pour conquérir leur insertion professionnelle et plus généralement leur autonomie témoignent d'un rapprochement obligé des deux sexes, mais à condition de les insérer dans l'espace des rapports hommes-femmes qui leur donne une pleine signification. Dès lors, l'insertion professionnelle des femmes n'est pas une opposition à la famille ou le résultat d'une exploitation qu'éprouvent pourtant les femmes soumises à la «double journée» (Combes et Haicault, 1984). Les hommes sont placés dans l'obligation d'accepter cet investissement professionnel des femmes et de reconnaître leur volonté d'accéder à la sphère publique, de se réaliser autrement et notamment par le travail: leur venue sur le marché du travail oblige les hommes à leur concéder une place. Cette concession n'efface pas les discriminations professionnelles (de salaire, de statut et de responsabilité toujours inférieures à ceux des hommes): elles ne sont pas le résultat d'un ordre social préexistant, mais le produit incertain et variable des interactions entre hommes et femmes, encastrées dans des relations de pouvoir.

Cette réévaluation du travail est renforcée par quatre menaces qui pèsent sur le travail (Méda, 1999: 128-139): *a*) la critique de l'emploi comme dispositif d'organisation stable et durable, précisant les engagements de l'employeur et du salarié dans le contrat de travail, *b*) la dissociation entre l'emploi et le travail pour permettre l'émergence d'une variété de contrats, à tort considérés comme atypiques, afin de généraliser ce souhait des employeurs de pouvoir considérer qu'être salarié, c'est être un travailleur temporaire et précaire, *c*) la promotion de l'individu et de l'entreprise individuelle, mettant en concurrence les individus détenteurs de compétences toujours négociables, *d*) la marchandisation du travail seulement évalué au regard du marché et comme une réponse à des besoins, un travail si possible

affranchi du corset que constitue le droit du travail. Ces menaces entraînent un risque d'affaiblissement du lien social du fait d'une privation de travail ou d'une marginalisation de certaines catégories de personnes: la possibilité même d'avoir un travail se réduit si l'on considère l'extension du chômage; de plus, pour ceux qui ont un travail, les formes de reconnaissance de la contribution professionnelle sont de plus en plus précaires et humiliantes. Il y a bien une menace de désintégration sociale: on recrute, mais on licencie; on intègre pour exclure ensuite.

Cette réévaluation du travail n'enlève rien à la volonté des hommes d'exercer un contrôle sur l'accès au travail¹⁰ ou de tenter de contribuer à la marginalisation professionnelle des femmes en restant indifférent aux différences de reconnaissance du travail, qui relègue les femmes dans des statuts précaires et les contiennent dans l'univers de l'inégalité professionnelle. Comme le rappelle Maruani (2000: 109), «dans le monde du travail, l'égalité des sexes piétine. Les femmes sont toujours embourbées dans un marécage d'inégalités stagnantes et rebelles. En termes de liberté, en revanche, le chemin parcouru est immense: l'accès de la majorité des femmes à l'autonomie économique est une conquête vers la liberté. Le débouché actuel – et provisoire – de la féminisation du salariat n'est pas l'égalité des sexes, mais la liberté des femmes». Cette récurrence de la présence féminine dans la sphère professionnelle, qui résiste à toutes les discriminations professionnelles, rend visible et inacceptable cette disparité: l'irréversible accès des femmes à la sphère publique est un fait social qui dénonce la complicité silencieuse des schémas masculins (que peuvent emprunter certaines femmes) dans le maintien de l'inégalité et affaiblit l'efficacité de la règle de «bonne distance» visant à maintenir les femmes dans une distance professionnelle convenable pour les hommes.

Cette réévaluation du travail consiste à repositionner le travail sur l'échelle des valeurs, en faisant du travail une valeur importante pour les hommes et pour les femmes. Importante au sens où les hommes et les femmes reconsidèrent le travail dans l'échelle des valeurs, en en faisant une valeur commune.

Le travail: une valeur de protection pour les hommes

Le deuxième indice est une «oscillation» autour de la valeur travail, dont l'enracinement ne va plus de soi: avec la RTT, l'attachement au travail constitutif de l'identité masculine, doit désormais être justifié et ne peut plus être considéré comme un allant de soi: ce mouvement d'oscillation remobilise les cadres cognitifs pour gérer le risque de désengagement à l'égard du travail. Il ne s'agit pas d'une remise en cause de l'attachement au travail, comme valeur centrale du masculin et comme identité de genre, mais d'une nécessité de le justifier, et ce, d'autant plus que la réduction de la durée du travail diminue le lien au travail: une justification qui ne s'imposait pas auparavant, tant l'engagement sans limite dans le travail allait de soi, pour les hommes, par-là même dégagés d'un investissement domestique.

10. La question du travail de nuit des femmes atteste bien de la volonté des hommes de barrer la route d'accès des femmes à ce type de postes (Thoemmes, 2000).

En reprenant les propos des personnes ayant vu leur durée du travail réduite de quatre heures par semaine, on comprend que ce qui est réduit n'est pas le travail, mais le temps qu'on peut lui consacrer. Que le travail n'ait pas été réduit en rapport avec la diminution du temps a pour effet principal d'entraîner une surcharge incontestable pour certains, fort bien décrite par Queindec, Barthe et Verdier (2000)¹¹ et pour effet secondaire de ne pas entamer, voire de renouveler, le rapport d'attachement au travail que les hommes ont noué dans la sphère publique. Ces deux effets sont liés entre eux, jouent dans le même sens et se renforcent l'un l'autre : faire son travail en moins de temps, c'est consentir un effort supplémentaire d'autant plus valorisé qu'il se manifeste sur la scène publique et qu'il redonne toute sa valeur au travail comme acte héroïque développé pour faire face au risque professionnel de désengagement et identitaire. Cette diminution se présente, pour les hommes, comme un dilemme : comment réduire sa contribution professionnelle, sans compromettre son efficacité ? Comment se retirer en partie de la sphère professionnelle, sans se diminuer soi-même ? Comment prendre ses distances d'avec la sphère publique sans tomber dans la sphère domestique ? Comment accepter cette réduction sans risquer un discrédit ? Incontestablement, la RTT introduit une première variation dans les arrangements sexués autour du travail, comme catégorie cognitive servant de valeur d'arbitrage dans le choix des modes d'engagement dans les deux sphères.

La réponse se trouve en partie dans les énoncés des acteurs eux-mêmes et des hommes en particulier, qui recodent la RTT dans l'espace d'un danger professionnel : la RTT crée un espace d'interprétation sexué, faisant de la RTT un danger, un risque et réévaluée pour lutter contre tout détachement du travail, comme si travailler moins entamait la dignité de l'homme. Les propos recueillis, notamment auprès des hommes confrontés à la RTT, indiquent leur volonté de ne pas laisser paraître un quelconque désengagement dans le travail. D'abord, l'argumentation porte sur l'impossible désengagement du travail du fait du risque professionnel qu'ils courent ; ensuite, sur la nécessité d'un engagement compensatoire pour faire face à cette perte d'un temps professionnel et pour barrer la route à tout investissement pourtant possible dans la sphère domestique.

Premièrement, pour fonder l'affirmation de la nécessité de maintenir un haut niveau d'engagement dans le travail et pour rendre inéluctable la lutte contre tout désengagement que pourrait entraîner la RTT, les hommes inscrivent la réduction du temps de travail dans le seul espace du travail et l'interprètent comme un danger professionnel : pour eux, la RTT menace l'obtention des résultats et met en danger l'objet même du travail, à savoir la possibilité d'obtenir des ressources, voire de subsister. Cette mise en scène se fait par une triple opération cognitive, consistant à inventer un espace de signification de la RTT totalement encastré dans l'espace d'un risque professionnel : d'abord, un risque de ne pas pouvoir obtenir

11. Les ergonomes ont ainsi caractérisé les conséquences de la RTT : intensification, densification, massification, fragmentation, extension du travail posté, dissociation du temps des hommes et du temps des machines. Voir Y. Queindec, B. Barthe et F. Verdier (2000).

les résultats attendus: «Liée aux 35 heures, aux 22 jours de RTT à prendre dans l'année, la charge de travail est restée la même» (110, homme, cadre 45 ans, marié, un enfant). Ensuite, un risque de démobilité, car la RTT affaiblirait le lien de disponibilité du salarié à l'égard de son employeur, du marché et du client: «Il y a un sérieux bouleversement qui est arrivé avec la mondialisation, qui n'est pas un vain mot [...]. La pression du marché pour une part et les actionnaires qui ne s'intéressent qu'à la rentabilité» (107, homme cadre, 45 ans, responsable qualité, célibataire). Enfin, un risque d'indisponibilité à l'égard de son employeur du fait d'une moindre présence dans l'entreprise: «Mon patron m'appelle de Hong Kong; il ne sait pas qu'il est 2 heures du matin. Si, il le sait, mais il a besoin de me parler. Ça peut être dimanche» (105, homme, directeur de site, 38 ans, marié, 2 enfants). Au total, ce risque est celui d'une rupture de ce lien d'efficacité qui unissait le salarié et le marché quant à une prestation à réaliser, indépendamment de toute comptabilité temporelle: la réduction du temps de travail, associée à une codification accrue de temps travaillé désormais enregistré, expose le salarié à un doute sur sa performance. Cette opération cognitive est une prise de conscience du risque encouru, énoncée comme une conséquence négative d'un temps professionnel réduit, interprété comme un temps «perdu», qu'il va falloir regagner pour «se maintenir» et pour maintenir son attachement au travail.

Deuxièmement, les hommes procèdent à une réévaluation du travail indispensable pour maintenir tant «la bonne distance» avec la sphère domestique et professionnelle que le niveau pertinent d'engagement dans ces deux sphères pour éviter toute confusion de genre. Remettre le travail à sa place est indispensable dans le schéma dominant, d'une part, pour lutter contre la perte d'importance du travail que pourrait entraîner la RTT et, d'autre part, pour «faire face» aux opposants à toute forme de désinvestissement de la sphère professionnelle que sont le client, le marché et l'employeur, qui ouvre la voie pour d'intenses activités privées. Ces «adversaires» à la hauteur de ce qui se joue, à savoir l'oscillation autour de l'importance du travail, vont être remobilisés dans l'argumentation comme des «alliés»: «Nous sommes bouffés par nos métiers et par cette course insensée qu'on a tous les jours à trouver des clients, à faire du chiffre d'affaires, à faire de la rentabilité» (105, homme, directeur de site, 38 ans, mariés, 2 enfants). Ils vont servir à refonder le rapport d'attachement au travail que la RTT pourrait distendre et à compenser la perte officielle de temps; cependant, la RTT n'est pas la cause d'une refondation de ce rapport au travail, mais un prétexte pour l'explicitier. D'abord, l'attachement au travail se traduit, non seulement par l'affirmation d'une distance au regard de toute comptabilité «mesquine» qui l'obligerait à se soumettre aux obligations légales de réduction, mais surtout par la revendication d'une disponibilité sans borne: «Je ne fais aucun compte de mon temps, c'est-à-dire que je peux travailler jusqu'à 10h30 toute la journée, plus le vendredi à Tours, ça veut dire que je suis corvéable à merci. Il faut que je sois présent, joignable, disponible, même dans les moments de repos» (105, homme, directeur de site, 38 ans, marié, 2 enfants). Ensuite, la compensation est affirmée, non seulement comme un rattrapage du temps retiré par la RTT, mais surtout comme une lutte contre toute tentative de décrochage de la sphère professionnelle, qui le diminuerait d'autant. Il faut se présenter

comme «débordé», puisqu'il «faut aller très vite. Il faut faire les objectifs, vous avez la pression. Il faut faire les priorités, il ne faut pas perdre de temps» (101, cadre bancaire, responsable de service, 58 ans, marié, 2 enfants), comme sous pression du fait que «globalement, l'activité a été augmentée; on travaille plus que ce qu'on travaillait avant» (101, cadre, responsable de service, 58 ans, marié, 2 enfants). Enfin, l'affranchissement de la sphère domestique joue comme force de rappel de la hiérarchie des valeurs, qui met au centre le travail: l'affirmation par les hommes de leur attachement professionnel ne se comprend qu'en relation avec leur revendication implicite de maintenir un engagement partiel et secondaire dans la sphère domestique. Afficher sa loyauté à l'égard de l'entreprise, c'est en même temps rendre improbable, parce qu'impensable, toute augmentation de l'engagement dans la sphère privée. Pour barrer la route à tout investissement domestique, alors que le salarié n'est pas dans l'entreprise, il s'abrite derrière les obligations professionnelles qu'il se donne: «J'ai été obligé de revenir certains lundis, puisque je ne travaille pas le lundi; j'étais contraint et forcé parce que là, j'avais des objectifs. Je voulais atteindre mes objectifs» (101, cadre bancaire, responsable de service, 58 ans, marié, 2 enfants). Pour tenir ses distances avec la prise en charge régulière de tâches domestiques, il maintient imprévisible sa disponibilité privée: «Le plus dur, c'est de sortir du boulot; au niveau psychologique, j'y pense souvent, j'y pense toujours» (106, cadre, responsable de dépôt, 25 ans, vit maritalement, attend un enfant) ou encore «J'essaie de trouver des moments pour boucler le travail que je n'ai pas pu terminer dans la journée. Hier soir, j'y étais jusqu'à 11 heures pour préparer la réunion de ce matin» (110, cadre, responsable qualité, 45 ans, marié, 1 enfant). À cela s'ajoute «la peur des congés» qui privent le salarié de ses repères habituels et le plongent dans la sphère privée qui lui est peu familière: «Il y a chez les cadres, une espèce de peur à partir en congés et de savoir ce qui va se passer quand ils vont revenir de congé. Je schématise, mais psychologiquement, c'est ce qui se passe. Et les gars ne partent jamais très longtemps et résultat, ils accumulent des congés» (107, homme cadre, 45 ans, responsable qualité, célibataire). Au total, et pour les hommes interviewés, la réduction du temps de travail n'est pas une réduction du travail: tout au contraire, ils le réévaluent pour le mettre au centre de ce qui ordonne leurs activités et «en haut» de ce qui est important pour eux.

Troisièmement, après avoir écarté tout soupçon de désengagement masculin à l'égard de la sphère professionnelle et rendu improbable tout investissement domestique supplémentaire, les oscillations dans les arrangements sexués vont être stabilisées autour de la valeur travail, hissée au rang d'acte héroïque, portée sur la place publique. Dans l'espace masculin, le travail ne pouvait pas être facilement destitué et replacé dans la chaîne des activités normales, quotidiennes et ordinaires. La réduction du temps de travail a créé un danger identitaire pour les hommes, qu'ils ont tenté de maîtriser par l'affirmation renouvelée de leur attachement professionnel pour rétrécir l'accès à la sphère domestique, pourtant facilité par la RTT. La lutte contre ce risque professionnel a une issue victorieuse, puisque «ce que je faisais en 5 jours, je le fais en 4; j'ai travaillé autant, si ce n'est plus» (101, homme, cadre bancaire, responsable de service, 58 ans, marié, 2 enfants) ou encore «Je me suis débrouillé sur le plan administratif à comprimer certaines tâches répétitives [...];

on m'a dit: pas de problème, mais vous vous démerdez pour que ça tourne. Il n'y a pas d'embauche, mais votre poste doit tourner de la même façon» (103, employé de gestion, 58 ans, marié, 2 enfants). Une victoire d'autant plus appréciée que la gestion de la RTT a nécessité un effort supplémentaire: «J'étais conscient que de passer de 39 à 35 heures, ce serait très difficile à vivre, mais je n'imaginai pas que ça le serait à ce point [...]. La charge est restée la même. Depuis 6 mois, l'on m'a gratifié d'un portable, donc il m'arrive de charger les dossiers sur le portable et les jours de RTT que je passe à la maison, je les passe sur l'ordinateur» (110, homme, cadre, responsable qualité, 45 ans, marié, 1 enfant). Fin de l'histoire, au sens de clôture provisoire des effets de la réduction du temps de travail: d'un côté, une réduction qui libère du temps dans l'entreprise et de l'autre une réévaluation du travail, hissé au rang de valeur structurant les arbitrages dans les engagements de sexe.

Dans ce contexte de RTT, le premier rapprochement se caractérise par une alliance entre les hommes et les femmes pour reconsidérer l'importance du travail, du fait qu'il est menacé de toutes parts par le chômage ou par la RTT qui, tout en combattant le chômage, amenuise la place relative du travail et qu'il y a bien un risque grandissant de marginalisation, voire d'exclusion de la sphère professionnelle pour chacun des deux sexes. Dire que se forme une coalition qui associe des hommes et des femmes pour gérer la menace qui pèse sur le travail, ne signifie pas qu'ils partagent la même vision du travail, encore moins que leurs intérêts sont identiques. On peut s'associer, dans une action commune, pour des raisons différentes: il nous semble néanmoins que les oppositions entre les hommes et les femmes à propos du travail les conduisent, dans le climat de menace qui pèse sur le travail, à réévaluer à la hausse le travail.

Au total, cette réévaluation prend des formes différentes selon les sexes: on soutiendra que la règle de rapprochement autour du travail se construit, non seulement sous la pression des transformations sociales, mais aussi selon un différentiel de considération du travail qui définit le sens et la place du travail dans l'échelle des valeurs. Du point de vue du sens, le travail est une valeur d'indépendance pour les unes et une valeur de protection pour les autres. Par valeur d'indépendance, on entend l'idée que travailler pour les femmes est une revendication d'autonomie pour se réaliser autrement, en s'affranchissant de la colonisation domestique dans laquelle elles ont été plongées; par valeur de protection, on entend l'idée que le travail protège l'homme contre toute attaque de sa dignité et de sa virilité que pourrait engendrer un certain détachement de la sphère professionnelle et sa venue dans la sphère domestique pour y «partager» les activités. Du point de vue de la place du travail dans l'échelle des valeurs, les femmes remettent le travail à sa place, en considérant que le travail est une activité parmi d'autres et qu'il ne peut occuper la place centrale, que les hommes en revanche veulent lui faire occuper; mais ces derniers sont amenés à «justifier» ce qui, auparavant, était considéré comme allant de soi.

LA DEUXIÈME VARIATION DANS LA SPHÈRE PRIVÉE: LE RISQUE DOMESTIQUE

La reconfiguration de l'engagement dans l'espace domestique

La seconde variation témoigne d'un autre rapprochement et concerne une remise en cause de la division sexuée qui régit l'accès à la sphère domestique et le mode d'occupation de cette sphère. Il s'agit d'une «démarcation» d'avec la division domestique qui assignait les femmes à résidence et les obligeait à prendre en charge tout ce qui se passe à la maison: certes, le phénomène n'est pas nouveau, mais prend un certain relief avec la RTT. De plus, il se s'agit pas d'une révision totale des manières de concevoir cette division, mais de fissures qui apparaissent dans l'ordre sexué: l'arbitraire d'un travail domestique réalisé de façon dominante par les femmes s'accompagne d'une révision des pratiques domestiques, redistribuées entre les hommes et les femmes, sans pour autant que la vision de la division soit refondue. La deuxième variation s'inscrit dans l'espace domestique qu'elle reconfigure: la RTT est une occasion pour se démarquer des pratiques discriminantes entre les hommes et les femmes et pour se dégager des interprétations enfermantes; d'un autre côté, les résultats obtenus ne correspondent pas exactement aux effets attendus, notamment dans le domaine de la vie quotidienne. Certes, l'appréciation par les salariés est plutôt positive, puisque, selon l'enquête de la DARES, réalisée fin 2000 et début 2001 auprès de 1 618 salariés, 59% d'entre eux «déclarent que les effets de la RTT vont plutôt dans le sens d'une amélioration de leurs conditions de vie» (Méda, 2001a: 101). De plus, comme le note Méda (2001a: 104), «un des grands enseignements des différentes enquêtes, notamment de notre enquête de référence (DARES), est que le temps récupéré est utilisé de manière assez massive, par les gens qui ont pu bénéficier de ce temps supplémentaire, pour s'occuper des enfants et cela pour les hommes comme pour les femmes». Cette surmobilisation parentale est associée à une plus grande disponibilité pour les tâches domestiques, puisque «42% des personnes interrogées (dans l'enquête DARES) indiquent consacrer plus de temps aux activités domestiques depuis la RTT [...]», (Méda, 2001a: 105). Ce résultat ne préjuge pas de l'interprétation que l'on peut en faire: rien n'interdit de penser que ce réinvestissement du temps vers le soin des enfants soit, y compris pour les hommes, estimé positivement, assimilable à un plaisir, plus qu'à une «corvée».

Cette deuxième variation prend la forme d'une double démarcation cognitive et normative. Cognitive, au sens où la lecture de l'espace domestique s'avère discutable et que nos schémas perceptifs peuvent être révisés, pour ajuster nos catégories cognitives avec la réalité concrète. Cette démarcation se traduit par un divorce d'avec la signification dominante de l'espace domestique, comme lieu d'affectation préférentiel, voire exclusif, des femmes pour les contenir et leur rendre difficile l'accès au monde extérieur qui gratifie l'homme de tâches officielles spectaculaires, nobles, discontinues, et qui sont réalisées sous le regard des autres. Le domestique est en train d'être réévalué par la remise en cause de l'assignation des femmes à résidence du fait de la division sexuée des activités et du fait que l'accès des hommes au monde domestique est déverrouillé. La conception de cette division, avec d'un côté l'assignation à résidence des femmes sous couvert d'une

prétendue supériorité de l'efficacité domestique féminine pour les unes et, de l'autre côté, l'attachement au travail comme source de leur grandeur ou de leur virilité pour les hommes, dès lors affranchis de la gestion quotidienne et «mesquine» des activités banales.

Cette démarcation est aussi normative, dans la mesure où elle guide des pratiques bien différentes. Non seulement la division paraît arbitraire, mais ce qui était normal devient arbitraire. Au regard des arrangements de couple, la RTT s'accompagne d'un investissement plus important des hommes et des femmes dans la sphère domestique et d'autant plus important que l'on est une femme; mais en même temps les hommes participent en partie aux activités domestiques; du coup, cette sphère se transforme, grandit, prend une place plus importante et surtout une place différente. L'espace domestique n'est plus seulement le lieu de l'assignation à résidence des femmes en charge de la continuité domestique, ni même le lieu fréquenté occasionnellement par des hommes se tenant à distance des activités domestiques, pour éviter toute confusion de genre ou toute familiarité avec le référentiel identitaire de l'autre genre. On risquera l'hypothèse que ce qui se joue, c'est un changement de signification du monde domestique, élaboré par les hommes et les femmes qui recodent cet espace, en fonction d'un nouveau rapport qui se noue entre eux dans cet espace. La sphère domestique est de moins en moins la sphère définie de manière restrictive du «hors travail».

Un régime d'engagement différentiel, mais partagé dans la sphère domestique

Une remise en cause de l'assignation à résidence pour les femmes

Avec la RTT, incontestablement, la sphère domestique s'élargit et s'enrichit d'un nouvel acteur qui, malgré la faiblesse de sa contribution, au regard de celle des femmes, entre à pas feutrés dans la maison: les hommes participent de plus en plus aux activités domestiques. Cette participation est certes le résultat des transformations sociales, telles que le salariat massif des femmes ou la RTT, mais elle est liée aussi à une «lutte cognitive»¹² contre la division arbitraire des pratiques, qui est au principe de la réalité et de sa représentation.

Cette remise en cause des pratiques domestiques se traduit par un «partage» de certaines tâches. Pour les femmes, le partage est une revendication liée à leur implication professionnelle, dont elles tirent les conséquences, non pour se désengager, mais pour faire varier l'engagement des hommes: «il n'y avait pas de raison que, travaillant à plein temps, je sois obligée de passer mon temps à faire le ménage [...]. De toutes façons, il n'a jamais été question que je travaille à

12. Expression que nous reprenons de Bourdieu (1998: 19) pour qui «[...] pour étroite que soit la correspondance entre les réalités ou les processus du monde naturel et les principes de vision de la division qui leur sont appliqués, il y a toujours une place pour une lutte cognitive à propos du sens des choses du monde et en particulier des réalités sexuelles».

mi-temps» (4, employée de banque, mariée, 2 enfants). Le partage est, pour les unes, une conséquence «normale» de l'engagement professionnel et pour les autres une conséquence accidentelle et incorrecte, à tel point «qu'au début, il aurait fallu que je le remercie, quand il mettait la table : tiens, j'ai fait ça» (4, *idem*).

*Un investissement domestique des hommes
selon un schéma «professionnel»*

Premièrement, l'investissement domestique de l'homme s'effectue, du fait d'une obligation d'une redistribution des tâches au sein du couple : la force de l'engagement professionnel de l'une contraint l'autre à prendre la décision d'un engagement masculin de l'univers domestique. Pour autant, il ne s'agit pas d'en conclure que l'univers domestique serait soudainement devenu familier ; son immersion dans les activités quotidiennes du domicile reste doublement extérieure. D'abord, parce que son engagement est déclenché par une contrainte extérieure, imposée et de nature professionnelle : cette contrainte résulte de l'engagement professionnel de sa femme, comprise comme une contrainte «digne d'intérêt» pour lui et à la hauteur d'une prise en considération, du fait de la place du travail pour lui. Ensuite, parce que son engagement domestique se fait sur un mode extérieur au monde domestique, puisque l'homme s'engage dans le privé en réinvestissant ses façons d'agir, du monde public vers le monde privé : il intervient dans le monde domestique selon un mode professionnel de gestion de tâches obligatoires ou d'organisation du flux d'opérations réalisées par des individus qui sont «consignées» ou «astreintes» : «C'est facile à gérer, on s'organise. Pour les repas, on s'organise. Si c'est moi qui suis à la maison, c'est moi qui prépare ; si c'est elle, elle prépare. Quand je travaille l'après-midi, c'est moi qui prépare et quand elle arrive, c'est prêt. On se complète quoi [...]. Ça s'organise comme ça **naturellement, comme ça vient. À partir du moment où la femme travaille**, il faut bien partager» (111, homme, ouvrier, marié, 1 enfant). Ou encore, la redistribution prend la forme d'une organisation «rationnelle» des tâches domestiques, comme pour s'en débarrasser au plus vite : «le ménage à deux : un qui passe l'aspirateur, l'autre qui fait les carreaux, un qui fait la poussière, l'autre qui fait ci. Le soir, elle fait la vaisselle, je l'essuie, elle range, voilà **on partage**. On vit à deux, on fait les choses à deux [...]. On est deux à manger, je trouve tout à fait normal qu'on soit deux à ranger ; on est deux à dormir dans un lit, donc je suis tout à fait [...], bon le matin je m'en vais assez tôt. Mais le week-end, c'est moi qui le fais. Il y a des choses assez logiques» (106, homme, cadre, 25 ans, vit maritalement, attend un enfant). Fort heureusement, le travail vient remettre un peu d'ordre dans cet ordre émergent, «obligeant» l'homme à partir au travail, sans faire le lit [...]

Deuxièmement, cette participation n'est possible que parce que la situation est jugée critique, inhabituelle et «exceptionnelle» : elle exige une réponse «à la hauteur», qui ne peut être qu'extraordinaire. Une participation pour faire face à un débordement ou à une charge de travail momentanément excessive : «si je suis coincée, je sais que l'hiver dernier, combien de fois, lorsqu'on faisait les préparations, on travaillait souvent tard le soir, [...], il allait faire **mes** courses, et tout

ça. Si demain, je travaille trop, il va me le faire» (7, employée, comptable, 35 ans, vit maritalement, 1 fille). On remarquera que ce ne sont pas «les» courses, mais bien celles que la femme a listées, liste qui tient à distance l'homme et le protège d'une trop grande familiarité avec la gestion ordinaire de l'univers domestique. Une participation pour faire face à la gravité de la situation: «La nuit, c'est moi qui me levais, parce qu'elle tombait dans les pommes quand elle se levait, les premiers mois. Je les (les enfants) changeais un nombre de fois assez important, je leur donnais le bain, je participais de manière active» (112, employé, comptable, 51 ans, marié, 2 enfants). Cette participation des hommes se fait sur le registre de leur classe de sexe, sur un **mode public: les activités se déroulent à l'extérieur** et sous le regard des autres. Presque toutes les activités prises en charge se situent à l'extérieur: «À la crèche, c'est moi qui faisais les permanences, puisqu'elle était salariée et moi je faisais les permanences [...] donc je participais de manière active» (112, employé, comptable, 51 ans, marié, 2 enfants).

Troisièmement, une participation partielle, provisoire et sur un mode mineur, de l'assistance ou de l'aide. D'abord, il ne s'agit pas d'un partage, mais bien d'une aide entendue comme participation réversible à la réalisation de tâches domestiques ou d'une assistance entendue comme participation ponctuelle à des tâches conçues et réalisées habituellement par les femmes. Réchauffer les plats signifie que l'homme ne prend pas en charge la conception des plats et se positionne comme assistant, chargé de l'exécution: «À midi, la table est mise et les plats sont réchauffés, donc à la limite. Parce que en trois quarts d'heure, le temps que j'arrive et que je reparte. Le midi, on mange les restes de la veille, j'en fais toujours assez le soir pour qu'il y en ait le lendemain» (5, employée, responsable clientèle, 40 ans, mariée, 3 enfants). Une participation ensuite, sur un mode mineur, pour «soulager» ou aider, mais pas pour prendre en charge: «je suis avec une femme enseignante qui a pas mal de travail, qui a plus de travail que moi en fin de compte. Elle a des préparations, alors, je la soulage tant que je peux» (104, employé comptable, 56 ans, marié, 2 enfants); une participation comme appoint technique pour des tâches secondaires: «On partage. Quand elle travaille, je prépare les repas, je prépare quelques bricoles, je l'amène au boulot, je vais la chercher, ce qui fait que, d'un côté, ça la soulage et moi, ça me fait une petite occupation, faire les courses. Je l'aidais quand même déjà un petit peu, parce que quand une femme travaille, il faut donner un coup de main à la maison. Disons que là, je l'aide un peu plus qu'avant: passer l'aspirateur, le balai, le chiffon, je le fais. Je l'aide un petit peu plus. J'utilise davantage mon temps libre aux tâches ménagères, puisqu'elle est à plein temps» (110, homme, cadre, marié, 45 ans, 1 enfant).

LA TROISIÈME SPHÈRE: TEMPS APPRIVOISÉ ET BIEN-ÊTRE

La redécouverte d'une sphère privée?

L'idée d'une troisième sphère résulte de l'incontestable manque de temps exprimé par toutes les enquêtes. Sous son aspect quantitatif, il s'agit d'une revendication d'un temps qui ne soit pas déjà programmé par des activités que nous appellerons

un « temps disponible ». Sous son aspect qualitatif, il s'agit d'un temps contrôlé par le sujet et débarrassé de toute signification préalable, que nous appellerons un « temps vide ». La revendication de « plus » de temps est aussi une revendication d'un temps « autre ».

L'expression d'un manque de temps renvoie à une réalité paradoxale : d'un côté, la rationalisation de toutes nos activités permet de les réaliser en moins de temps ; de l'autre, le temps dégagé ne compense pas le sentiment de manquer de temps. Il est incontestable que le temps utile pour réaliser un ensemble d'opérations est réduit, sous l'effet conjugué des technologies domestiques ou professionnelles, des procédures plus raffinées et d'un apprentissage permettant une meilleure maîtrise des opérations ; si l'on ajoute à cela les politiques publiques qui tendent à réduire la durée du travail ou à offrir des services réduisant le temps de garde des enfants, mais aussi les transformations dans les représentations du temps socialement utile, on est bien en face d'une diminution du temps nécessaire ou octroyé à la réalisation de nos activités quotidiennes. Pourtant, les individus estiment manquer de temps et en particulier souhaitent pouvoir consacrer plus de temps à leurs activités non professionnelles. Comment interpréter cette revendication d'un temps « inutile » alors même que le temps utile, inscrit dans le registre de l'efficience, se retire ?

Le **temps apprivoisé** est une figure qui apparaît en liaison avec la réduction de la durée du travail. D'une certaine façon, ce qui compte, c'est moins la quantité de temps désormais disponible pour des activités autres que professionnelles, que le fait de pouvoir gérer soi-même ce temps. Avec la réduction du temps de travail, il y a bien un autre rapport au temps qui se construit : dépouillé de toute contrainte extérieure, débarrassé de son caractère d'instrument de mesure, il devient un moyen pour développer de nouvelles activités. Le contenu prime désormais sur le contenant, les activités sur le temps, la décision de les accomplir prend le dessus sur l'obligation venue de l'extérieur. Il nous semble que cette troisième figure du temps, le temps à soi, est une nouvelle figure que des investigations plus poussées devront approfondir : d'une part, parce qu'elle est porteuse d'innovations, d'autre part, parce qu'elle repose sur une maîtrise du temps, que le temps de travail avait rendu, si ce n'est impossible, du moins peu probable.

La redécouverte d'un temps non contraint : le vider de son contenu pour les unes et le remplir pour les autres

La première caractéristique de ce temps est la redécouverte, pour les unes, d'un temps « reposant » qu'il faut vider de ses contenus, pour prendre ses distances et rompre avec la pression de la continuité domestique. D'un côté, ne plus travailler le samedi et avoir un long congé de fin de semaine de 3 à 4 jours, c'est retrouver le repos de fin de semaine, redécouvrir un segment temporel pour récupérer, d'autant plus que bon nombre d'activités domestiques ont pu être logées durant la semaine, qu'il s'agisse du ménage ou des courses : « Mon point fort, ça n'a pas seulement été

de travailler 4 jours, mais surtout de ne plus travailler le samedi. Parce que pendant toute ma vie professionnelle, j'ai toujours travaillé le samedi [...]» (1, femme, cadre bancaire, 58 ans, mariée, 2 filles); de l'autre, il s'agit de ne pas retomber dans les obligations domestiques: «Je ne veux surtout pas que ce soit du domestique» (4, employée responsable clientèle, 45 ans, mariée, 2 filles) et surtout de s'affranchir de la situation d'astreinte permanente, car «j'ai besoin aussi d'un espace de liberté» (1, *idem*). Enfin, il s'agit de rompre avec la pression temporelle, ce qui conduit à «voir autre chose, respirer un peu et mentalement voir autre chose, apprécier des choses qu'on n'appréciait plus parce qu'on était toujours sur les nerfs» (10, femme, cadre, ressources humaines, 49 ans, mariée, 1 enfant,) ou de détendre le temps pour «rallonger le week-end» (5, employée, aide commerciale, 40 ans, mariée, 3 enfants) ou pour retrouver ses enfants, puisque «Je peux plus facilement voir mes enfants qui sont loin [...]. En prenant le samedi et le dimanche [...]c'est trop court, avec les 35 heures, le vendredi et le lundi, ça peut aller très bien, 4 jours, ça suffit largement» (6, femme, cadre, gestion, 50 ans, mariée, 2 enfants).

Pour les hommes, c'est un temps «détachable», un temps en kit, un segment de temps isolable et qu'il faut meubler par de nouvelles activités, mais sans lien avec l'univers domestique ou les liens de parenté. Remplir ce temps au plus vite, car «J'ai l'impression de travailler beaucoup moins. [...] J'ai l'impression d'avoir beaucoup plus de temps de libre» (113, infirmier, 43 ans, marié, 2 enfants). Un temps immédiatement réutilisable, soit pour profiter d'un plus grand nombre de jours de congés: «Maintenant avec les 35 heures, on a pas mal de repos. Entre les congés, on arrive à se faire une semaine par-ci, une semaine par-là...» (111, ouvrier, marié, 1 enfant); soit pour reconquérir les plaisirs abandonnés au cours de la vie: «j'ai une passion actuellement, je fais de la moto. Je faisais de la moto quand j'avais 20 ans et j'ai attendu 50 ans pour refaire de la moto» (103, employé, 56 ans, marié, 2 enfants) ou redécouvrir des activités inhibées par le manque de temps: «j'avais recommencé un petit peu à faire de la peinture» (113, infirmier, 43 ans, marié, 2 enfants).

Maîtriser le temps: l'approprier pour les unes, le dominer pour les autres

Le rapprochement se marque par la volonté des hommes et des femmes de s'affranchir de ce temps hétéronome ou plus précisément par une tentative de passer du temps hétéronome au temps autonome, du temps imposé au temps que l'on se choisit. Maîtriser le temps, c'est en quelque sorte devenir son prescripteur de cadres temporels: «faire avec le moment venu», «ne pas programmer», «pas d'agenda», «décontracté», «pas minuté par la montre», «pas de rendez-vous», «pouvoir reporter à demain», «pouvoir dire j'ai le temps», bref avoir le sentiment d'une «liberté d'esprit et d'organisation». Ce remaniement est une reprise en main de la gestion du temps des uns, pour s'affranchir de la rationalisation du temps faite par les autres: ils s'inscrivent dans une approche du temps vidé de la pression temporelle pour remettre de la cohérence dans les activités. De plus, le temps élastique se traduit par une remise en cause de l'organisation temporelle calquée sur le modèle des temps de la production: échapper à l'organisation temporelle,

c'est s'affranchir des contraintes, des activités programmées et contrôlées par la montre. C'est, enfin, s'affranchir des bornes temporelles qui contrôlent les activités: les contraintes temporelles peuvent être dépassées, voire reportées et le temps-contrainte devient un temps-ressource. Bien entendu, ces remaniements sont encadrés dans les identités de genre et leur émergence suppose de nouveaux apprentissages et surtout de se défaire des acquis de la socialisation temporelle qui a jalonné notre vie quotidienne.

Pour les femmes, apprivoiser le temps, c'est le découvrir en construisant un autre rapport au temps. D'abord, desserrer l'étau temporel «Je fais la même chose mais beaucoup plus décontracté [...] Je suis moins stressée [...] je suis plus détendue. Quand je sors, je ne suis pas sur les nerfs, je prends les choses plus calmement même s'il m'arrive un pépin, je ne suis pas stressée, ni angoissée, je prends les choses calmement» (2, employée de banque, 55 ans, veuve, sans enfants). Ensuite, se laisser envahir par un temps qui s'étire et s'allonge selon son bon vouloir: «C'est plus décontracté [...] C'est profiter, c'est vrai, profiter un peu» (3, femme, cadre bancaire, 58 ans, mariée, 1 enfant); s'approprier le temps, c'est s'affranchir de l'organisation hétéronome du temps pour laisser advenir les choses: «même si on ne fait pas de choses extraordinaires, on sait qu'on a le temps. C'est important de dire: "Tiens, on pourrait faire ça parce que j'ai le temps; je n'ai pas envie de faire ça parce que j'ai le temps, je pourrais le faire demain", ce qui ne pouvait pas se faire il y a quelques années. Moi je sais que pendant des années, j'ai travaillé à temps plein, je savais très bien que j'avais tellement peu de temps; maintenant, vous voyez, c'est une autre façon de penser» (10, femme, cadre, ressources humaines, 49 ans, mariée, 1 enfant). Enfin, c'est se rapprocher d'un **bien-être temporel** d'autant plus que le temps de travail, lui, s'est resserré sous la pression des 35 heures qui amènent souvent les personnes à faire la même chose dans un temps réduit: prendre le temps, ne rien faire, prendre du bon temps: «J'ai envie de disposer de temps, de prendre un bouquin, de l'achever quand j'en ai envie, [...] J'ai envie de prendre du bon temps» (1, femme, cadre bancaire, 58 ans, mariée, 2 filles). Ainsi, le temps libéré permet de se ménager des temps, comme nous le raconte cette femme: «J'aime garder et me **ménager des temps** [...]. Je veux me ménager des temps» (3, femme, cadre bancaire, 58 ans, mariée, 1 enfant) ou encore pour une autre: «**c'est prendre son temps**. Moi le temps libre, c'est prendre son temps. [...]

Pour les hommes, dominer le temps, c'est d'abord rester maître de la programmation des activités pour se soumettre au «temps de l'instant», aux imprévus et aux événements: «Je donnerai priorité au moment venu» (101); l'organisation du temps est remplacée par un temps spontané: «On n'a plus cette organisation dans le temps. [...] Je fais un peu à l'impulsion des fois. [...] je n'ai pas programmé. [...]» (102, homme, cadre bancaire, 58 ans, marié, 2 enfants). C'est, ensuite, rompre avec «l'organisation rationnelle du temps» qui fixe des contraintes temporelles: «Je ne vais pas commencer à me fixer des rendez-vous sur un agenda. Pas question.» (101, homme, cadre bancaire administratif, responsable de service, 58 ans, marié, 2 enfants); c'est pouvoir «reporter» une activité ou l'étaler dans le

temps: «Maintenant, c'est complètement différent: je n'ai pas envie de faire quelque chose aujourd'hui, je le ferai demain» (102, homme, cadre bancaire crédit, 58 ans, marié, 2 enfants). C'est, enfin, s'affranchir du temps de l'horloge: «On n'est pas minuté par la montre. C'est important de ne pas regarder la montre en permanence. [...]» (109, ouvrier, 60 ans, marié, 2 enfants). Car les activités ne sont pas réglées sur le modèle du temps productif et se déroulent dans des temporalités plus souples: «Au lieu d'y passer 4 heures à la suite en me dépêchant, j'y passe une heure puis j'arrête et je me dis: «tu feras le reste demain. [...] Je me défonce pas, j'en fais un peu puis je fais autre chose» (102, *idem*).

Le temps relationnel: des temps intimes pour les unes, du temps utile et visible pour les autres

Hommes et femmes se rapprochent dans la recherche d'un temps à soi, pour des activités qu'ils décident eux-mêmes: c'est le renforcement d'un temps relationnel. Des projets divers (culturels, artistiques ou sportifs) renvoient le jour grâce au temps libéré. Ce temps renvoie à une perception différente du temps qui passe, qui se déploie dans un espace dénué de contraintes. Ainsi, il conduit à un «bien-être temporel» issu du sentiment d'avoir du temps pour soi, «de faire ce que l'on veut»; il renvoie à un certain confort temporel qui favorise la redécouverte des activités inhibées trop souvent oubliées dans les méandres de la vie quotidienne.

Le temps relationnel, c'est un temps gratuit; ce temps permet le développement d'activités dont la finalité est de se donner du temps ou de donner gratuitement du temps aux autres et de passer du temps avec eux, au travers d'associations, de clubs ou de participations gratuites à des activités de gestion. Une plus importante disponibilité temporelle va permettre aux acteurs de réinvestir le temps dans des réseaux de sociabilité. Ainsi, comme l'exprime cet homme, le temps libre permet de: «passer un moment avec d'autres, de nouer des relations avec d'autres. [...]» (104). Pour les femmes, il s'agit d'activités nouvelles et différentes, coupées des surcompétences domestiques dont elles sont taxées et en rupture avec la sphère de leur affectation, tandis que pour les hommes, il s'agit d'activités de réinvestissement des compétences professionnelles, en continuité avec le monde du travail et le mode public de leur fonctionnement.

Pour les femmes, avoir du temps à soi, c'est rendre le temps plus familier, intime, personnel et le gérer soi-même: «C'est plus du temps personnel. [...]. Le mardi après-midi, il faut que ce soit du loisir. [...]. Je le gère comme je veux. [...] C'est vrai que la liberté d'esprit et d'organisation, c'est très important. [...]» (4, employée, responsable clientèle, 45 ans, mariée, 3 enfants).

Enfin, le bien être temporel, c'est aussi trouver le temps de «se construire» comme l'indique cette interlocutrice. «À partir du moment où on a plus de **temps pour soi-même** [...], ça aide à se construire soi-même au niveau de sa tête, savoir ce qu'on a envie de faire, ce qu'on n'a pas envie de faire.» (9, employée RH, 45 ans, mariée, 1 enfant).

Mais c'est aussi l'avantage de pouvoir «goûter à la vie» comme le suggère cette interlocutrice: «**on fait ce qu'on veut**, moi je peux passer une matinée chez une copine à bavarder, à prendre le café. Pour moi, le temps libre c'est ça, ce n'est pas forcément organiser plus ce qui est à organiser, c'est goûter la vie» (9, employée RH, 45 ans, mariée, 1 enfant) et développer les liens amicaux comme l'exprime cette femme: «j'ai des amis que je vais voir» (2, employée de banque, 55 ans, veuve, sans enfants).

Ainsi, pour cette femme veuve et en préretraite du secteur bancaire, s'investir dans une association lui a permis de vaincre en partie sa solitude tout en lui permettant de rencontrer les autres: «Depuis deux ans qu'il est décédé (le mari), c'est là où je me suis aperçue qu'il fallait faire partie d'associations parce que la solitude, même à l'heure actuelle, c'est pas marrant. Donc il a fallu que je m'inscrive dans des associations pour pouvoir sortir un peu [...] Avoir des contacts, parce qu'on a les contacts avec les collègues mais après on aime bien quand même... [...]. Je fais partie de plein d'associations [...]» (2, employée de banque, 55 ans, veuve, sans enfant).

La participation des individus dans des activités bénévoles et ou associatives va permettre d'amplifier ce réseau relationnel. Appartenir à une association et s'y investir peut être une solution pour recréer un lien social pour certaines personnes. Pour d'autres, appartenir à un milieu associatif contribue à faire bénéficier les plus démunis de sa compétence ou de son savoir-faire. Ainsi, ce préretraité raconte comment il s'investit auprès de jeunes: «Actuellement, [dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance] je suis en train de mettre en place une sorte de club informatique pour des enfants inadaptés. [...] Ça fait partie des occupations quotidiennes qui peuvent représenter un certain objectif plus tard, à la fois humanitaire, enrichissant je crois, un apport personnel, l'impression de servir à quelque chose» (103, employé, 56 ans, marié, 2 enfants).

L'investissement temporel dans des activités associatives apparaît parfois comme un moyen de tisser d'autres liens, que la vie quotidienne ne permet pas d'obtenir, comme l'exprime cette infirmière: «Je suis administrateur de la mutuelle, il me sollicite pas mal, je fais, quand je suis libre, je fais pas mal de réunions, je fais pas mal de trucs, des assemblées générales, des tas de trucs, j'y participe pas mal, ça c'est bien, ça fait voir du monde, tout ça, ça me sort un peu de la maison.» (10, infirmière, mariée 35 ans, 1 enfant). Pour d'autres, c'est l'occasion de réutiliser ses compétences professionnelles et d'avoir une certaine reconnaissance, comme l'indique ce comptable: «Je passe beaucoup de temps pour la crèche [...] le boulot est intéressant [...] c'est moi qui gère la crèche [...] ça m'intéresse, je ne compte pas les heures [...] c'est plus pour le plaisir [...] Je suis aussi trésorier d'une association qui s'appelle ADPES: Association pour le Développement et la Promotion de l'Économie Solidaire. [...] Je suis très content d'avoir plus de temps libre, effectivement, pour faire ces activités» (112, employé, 51 ans, marié, 2 enfants).

Réinvestir des activités bénévoles ou associatives peut se présenter comme un tremplin entre le monde du travail et le monde hors travail. Ainsi, cette future retraitée cadre de banque pense qu'elle va faire du bénévolat dans une association qui

lui permettra de mettre à la disposition des autres ses connaissances et lui permettra de se maintenir quelque peu en activité: «Je vais faire du bénévolat [...]. J'ai déjà pris quelques petits contacts, je pense que ça va aboutir. [...] J'ai déjà été contactée par une association qui est un petit peu en rapport avec ce que je fais déjà, au niveau du conseil [...] Je crois que j'irai [...]» (3, femme, cadre, 58 ans, mariée, 1 fille). Ce besoin de trouver une activité palliative semble se confirmer avec ce directeur d'entreprise qui envisage de poursuivre certains de ses mandats professionnels même lorsqu'il sera à la retraite: «Je m'occupe aussi d'une association catholique [...] Je suis conseiller des prud'hommes, je suis au conseil d'administration de la CAF [...]» (107, cadre, RH, 60 ans, marié, sans enfants). De plus, pour ce délégué syndical en préretraite, il convient d'être toujours disponible: «Pour la commune, dans le village où je suis né, il y a 35 habitants aujourd'hui. Si il y a un coup de main à donner, on se rassemble et on donne un coup de main avec plaisir. Il n'y a pas de problèmes [...]. Quand c'est inné et qu'on le cultive, on trouve quand même, on trouve davantage de temps pour autrui [...]» (109, ouvrier, 60 ans, marié, 2 enfants). L'investissement du temps libre dans un réseau peut aussi prendre la forme d'une participation à la gestion d'une commune comme le fait cet infirmier: «Je suis au conseil municipal dans une petite commune» (113, infirmier, 43 ans, marié, 2 enfants). La communauté solidaire apparaît comme la troisième forme de communauté où les individus vont partager avec les autres un peu de leur travail. La principale motivation rencontrée est basée sur la solidarité entre les générations. C'est en ce sens que cette communauté est solidaire. Les plus âgés admettent de partir plus tôt pour faciliter l'embauche de jeunes salariés. Ainsi, cet homme nous raconte son expérience: «Je veux partir en préretraite parce que ça permettait d'embaucher des jeunes [...] On partait mais à condition, que l'on embauchait des jeunes. Sinon, je n'avais aucun intérêt à partir, parce que je fais un travail qui me plaît, je suis en forme, donc, si vous voulez je n'avais pas d'intérêt particulier à partir. Je pouvais arriver à l'âge normal de la retraite à 60 ans. Je veux dire que c'est encore relativement jeune. À partir du moment que l'on nous a proposé ça, la contrepartie étant d'embaucher des jeunes, bon après tout, j'ai participé moi aussi à ce sacrifice, par le biais de la perte de mon salaire» (101, cadre bancaire, administratif, 58 ans, marié, 2 enfants). La solidarité pour le partage de l'emploi se trouve renforcée dans le partage du salaire comme l'exprime cet homme: «On vous paye à mi-temps et ça permet avec l'économie qu'on réalise derrière d'embaucher des jeunes [...]» (102, cadre bancaire, responsable crédits, 58 ans, marié, 2 enfants). Par ailleurs, participer à l'embauche massive de jeunes dans l'entreprise apporte une certaine satisfaction et donne un sens à l'action, comme le raconte cet homme: «Il y a eu une embauche énorme: 40-50 personnes qui ont été embauchées en même temps. [...] J'ai quand même été utile dans la mesure où on a embauché quelqu'un [...]» (104, employé, 56 ans, marié, 1 enfant). Ce procédé semble ravir un certain nombre de personnes dans l'entreprise telle que cette femme cadre qui va pouvoir partir 2 ans plus tôt à la retraite en échange d'un emploi pour les jeunes: «Je suis ravie parce que je vais m'arrêter 2 ans plus tôt en ayant le sentiment que si même j'en bénéficie, j'en aurais fait bénéficier des jeunes» (1, femme, cadre bancaire, 58 ans, mariée, 2 filles). D'autant plus que ce dispositif participe au renouvellement des effectifs par le biais de la solidarité intergénérationnelle dans l'entreprise. Tout comme le raconte cette interlocutrice, l'objectif est pour

l'entreprise de rajeunir les effectifs: «Je crois que c'est bien ce genre de mesure qui permet un petit peu de rajeunir les effectifs [...]» (3, femme cadre bancaire, 58 ans, mariée, 1 fille).

CONCLUSION

Les arrangements temporels sexués sont des agencements sociaux qui comportent une manière d'organiser les différences naturelles, fondée sur une idéologie de la différence de nature, recyclée en une différence sociale pour justifier la hiérarchie entre les hommes et les femmes. Cette notion d'arrangement sexué est élaborée, d'abord, à des fins heuristiques: pour saisir et mettre en rapport tous ces indices de la différenciation discriminante entre les hommes et les femmes et pour reconstituer le travail de différenciation qui agit chez les hommes comme chez les femmes et chez ces dernières, qui va de la galanterie à l'assignation à résidence, de la survalorisation de ses compétences domestiques à la négation de sa compétence à participer aux débats publics. Cette notion est élaborée, ensuite, à des fins explicatives pour comprendre la construction du masculin et du féminin, c'est-à-dire d'un système de genre que l'on peut reconstituer. Elle permet, enfin, de ne pas rester indifférent à la différence, de rendre visible ce que l'on voudrait cacher, de porter sur la place publique l'invisibilisation des femmes dans le discours et dans les pratiques, d'en finir avec les approches en termes de complémentarité des sexes ou de conciliation entre le monde professionnel et le monde domestique exclusivement attribuée aux femmes.

Elle est proche de la notion proposée par Goffman (1977, 2002), «The Arrangement between the Sexes», à la condition de considérer que tous les arrangements sont sexués ou, si l'on veut, qu'il n'y a pas d'un côté des arrangements entre les sexes et de l'autre des arrangements qui ne se feraient pas entre les sexes. La proximité est dans la posture qui consiste à rompre avec les perspectives fonctionnalistes et les approches déterministes qui font de l'appartenance à une classe de sexe une détermination du comportement: pour Goffman, c'est en situation qu'il faut chercher la construction toujours renouvelée de l'ordre social qui résulte de l'interaction des acteurs. La notion d'arrangement sexué vise à expliciter ce qu'il y a d'arbitraire dans les pratiques et dans les manières de penser des hommes et des femmes, afin d'explicitier les manipulations symboliques par lesquelles hommes et femmes considèrent l'arbitraire comme normal et le normal comme normatif; parler d'arrangements signifie bien qu'il s'agit d'une construction sociale et non d'une conséquence d'une réalité supposée inéluctable et surtout que cette construction n'est ni unique, ni définitive: la voie est donc ouverte pour penser les «variations» dans ces arrangements, objet de notre contribution. Cette notion signifie que l'action sociale ne peut être entendue que comme une relation entre les hommes et les femmes et non comme une décision asexuée, que les hommes et les femmes en agissant produisent un ordre relationnel entre eux, précaire et variable, saisissable en situation par l'analyse des interactions entre les hommes et les femmes en situation de coprésence.

Ce que nous n'avons pas vu jusqu'à présent est la figure du temps à deux ; ici, on a vraiment l'impression que les hommes et les femmes sont toujours séparés, ou du moins spécialisés, chacun faisant quelque chose de différent et de son côté, jamais la même chose *ensemble*. Est-ce vraiment ce que montre le terrain ? Le temps à deux n'existe-t-il plus dans les couples ? Où est-ce que les gens n'en parlent pas parce qu'ils pensent que c'est complètement évident (ou au contraire que les sociologues attendent un autre type de discours) ?

En effet, la RTT comporte un triple enjeu : le premier concerne la manière dont le travail est reconsidéré par les hommes et par les femmes, comme valeur d'indépendance pour les unes et comme valeur de protection pour les autres. Le deuxième concerne le mode de réutilisation de ce capital temps dans la sphère domestique, soit pour s'affranchir de la sphère domestique pour les unes du fait de leur investissement professionnel, soit pour y faire une entrée partielle pour les autres. Le troisième enjeu concerne l'invention d'une troisième sphère, que nous appellerons la sphère privée, à soi, pour désigner le fait que les activités qui s'y déroulent restent à l'initiative exclusive des personnes et sont dégagées de toute contrainte imposée, bref affranchies de tout rapport d'hétéronomie. S'agit-il d'un triple enjeu ou d'une modification du rapport de genre qui serait alors l'enjeu central qui se déclinerait dans les trois sphères, professionnelle, domestique et privée ?

Formuler l'hypothèse d'un ordre social différent, c'est de penser le rapport de genre entre les hommes et les femmes qui construisent des arrangements de genre et qui distribuent les personnes au sein du système des activités, comme nous le rappelle Bourdieu (1998 : 55)¹³. Être désigné comme un homme ou une femme est un comportement socialement construit par un travail de différenciation qui s'exprime, d'une part, en fonction de sa « classe de sexe¹⁴ », de ce que le sujet est ou de ce qu'il revendique d'être et, d'autre part, dans la relation à l'autre, dans une relation de couple, en situation de coprésence. Cette perspective ouvre la voie à l'analyse du « travail de différenciation » qui opère une distinction entre les hommes et les femmes, en les séparant pour les relater ensuite.

Se donner comme objet l'analyse du travail de différenciation, c'est d'abord rechercher la manière dont les différences de sexe sont mises en avant, pour identifier, trier et classer les individus dans l'une des deux classes de sexe : l'agencement de cette foison de signes met en relation les individus qui ont été séparés.

-
13. Risque de désordre d'autant plus important que la division sexuée « assigne aux hommes le monopole de toutes les activités officielles, publiques, de représentation et en particulier de tous les échanges d'honneur, échanges de parole [...]. Les femmes sont exclues de tous les lieux publics, assemblée, marché, où se jouent les jeux ordinairement considérés comme les plus sérieux de l'existence humaine, tels les jeux de l'honneur ».
 14. Par le terme de « classe sexuelle », Goffman (2002 : 46) entend « utiliser une catégorie purement sociologique qui ne s'inspire que de cette discipline et non des sciences biologiques ».

C'est ensuite expliciter les manipulations symboliques qui prolongent la « grille biologique » (Goffman, 2002 : 47), mettre au jour le fait que ces catégories cognitives qui permettent de lire et d'identifier la réalité, servent aussi à tisser des liens identitaires de genre et véhiculent enfin une dimension normative qui confine les individus dans ce que Goffman (2002 : 53) appelle des « comportements d'alignement ». Dans cette perspective, ce n'est pas la centralité du travail pour les hommes qui est étonnante, mais la manipulation symbolique qui s'opère pour lutter contre une éventuelle diminution de son importance sociale.

BIBLIOGRAPHIE

- Artus, P. (1999). « Les 35 heures : il y avait d'autres pistes », dans Paul Fabra, Patrick Arus, Bernard Brunhes, Bertrand Collomb, Françoise Favennec et Philippe Lemoine, *Les 35 heures : une approche critique*, Paris, Economica.
- Bloss, T. (dir.) (2001). *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Sociologie d'aujourd'hui », 285 p.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*, Paris, Seuil, 142 p.
- Brunhes, B., D. Clerc, D. Méda et B. Perret (2001). *Les 35 heures : le temps d'un bilan*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Collectif (2001). « L'un et l'autre sexe », *Esprit*, Revue internationale, Paris, mars-avril.
- Combes, D. et M. Haicault (1984). « Production et reproduction. Rapports sociaux de sexe et même de classe », dans Ouvrage collectif : *Le sexe du travail : structures familiales et système productif*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.
- Commaille, Jacques (1992). *Les stratégies des femmes : travail, famille et politique*, Paris, Éditions La Découverte.
- De Terssac, G., J. Thoemmes et A. Flautre (2004). « Régulations sociales et temps de travail : une question de genre ? », *Le Travail humain*, 67 (2), p. 135-154.
- De Terssac, G. et A. Flautre (2002). « "La règle de bonne distance" entre les hommes et les femmes : un travail de différenciation », *Colloque Les recherches féministes francophones : ruptures, résistance et utopie*, Université d'été, Toulouse, Université de Toulouse 2, 17-22 septembre, 14 p.
- De Terssac, G. et D.-G. Tremblay (dir.) (2000). *Où va le temps de travail ?*, Toulouse, Octarès, 284 p.
- Fabra, Paul, Patrick Arus, Bernard Brunhes, Bertrand Collomb, Françoise Favennec et Philippe Lemoine (1999). *Les 35 heures : une approche critique*, Paris, Economica, 124 p.
- Freyssinet, J. (1997). *Le temps de travail en miettes : vingt ans de politique de l'emploi et de la négociation collective*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, 271 p.
- Goffman, Erving (2002). *L'arrangement des sexes*, Paris, La Dispute, Le genre du monde, 115 p.
- Goffman, Erving (1977). « The Arrangement between the Sexes », *Theory and Society*, 4 (3), p. 301-331.
- Grossin, W. (1992). *La création de l'inspection du travail*, Paris, l'Harmattan, 255 p.
- Groux, G. (dir.) (2001). *L'action publique négociée : approches à partir des 35 heures – France-Europe*, Paris, L'Harmattan, 334 p.

- Haicault, M., H. Coucoureux et M. Pagès (1985). *La vie en deux. Ouvrières de l'électronique en habitat individuel du péri-urbain toulousain*, Université de Toulouse 2 et Ministère de l'Urbanisme, 211 p.
- Hirata, H. et D. Senotier (dir.) (1996). *Femmes et partage du travail*, Paris, Syros, coll. «Alternatives sociologiques».
- Jobert, Annette (2000). *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès, 189 p.
- Lapeyre, N. (2003). «La féminisation des professions libérales : analyse sociologique d'un processus. Le cas des femmes médecins, avocates et architectes», *Thèse de doctorat de Sociologie*, Université de Toulouse Le Mirail.
- Laufer, J., C. Marry et M. Maruani (dir.) (2004). *Le travail du genre*, Paris, La Découverte.
- Laufer, J., C. Marry et M. Maruani (dir.) (2001). *Masculin-féminin, : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, Presses universitaires de France, coll. «Sciences sociales», 246 p.
- Maruani, M. (2000). *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- Maruani, M. et E. Reynaud (1998). *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- Méda, Dominique (1999). *Qu'est-ce que la richesse ?*, Paris, Aubier, 423 p.
- Méda, Dominique (2001a). «Travailler moins pour vivre mieux ?», dans B. Brunhes, D. Clerc, D. Méda et B. Perret, *Les 35 heures : le temps d'un bilan*, Paris, Desclée de Brouwer, p. 85-134.
- Méda, Dominique (2001b). *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, coll. «Essais», 199 p.
- Morin, M.-L., G. de Terssac et J. Thoemmes (1998). «La négociation du temps de travail : l'emploi en jeu», *Sociologie du Travail*, 2, p. 191-207.
- Naville, P. (1972). *Temps et technique*, Genève, Droz, 246 pages.
- Notat, N. (1998). *Du bon usage des 35 heures*, Paris, Seuil, 131 pages.
- Queindec, Y., B. Barthe et F. Verdier (2000). «Réduction du temps de travail et organisation de l'activité de travail : des rapports ambigus et complexes», dans G. de Terssac et D.-G. Tremblay, *Où va le temps de travail ?*, Toulouse, Octarès, p. 133-142.
- Thoemmes, J. (2000). *Vers la fin du temps de travail ?*, Paris, Presses universitaires de France, Coll. «Le Travail humain», 225 pages.

L'articulation famille-travail

Une problématique en voie de s'imposer

Francine Descarries et Christine Corbeil

L'analyse de l'expérience de l'articulation famille-travail et des multiples enjeux individuels, familiaux, professionnels et sociaux qu'elle pose est devenue un espace important de la recherche en sciences sociales. Il s'agit en fait d'un domaine d'études en pleine expansion qui englobe plusieurs disciplines comme la sociologie du travail ou de la famille, les sciences politiques et économiques, les relations industrielles et les études féministes pour ne nommer que celles-ci. Les questions soulevées sont nombreuses et abordées sous divers angles dont ceux de la santé physique et mentale des mères en emploi ou de leurs trajectoires et stratégies de carrière; des politiques gouvernementales en matière de conciliation famille-travail ou des mesures adoptées au sein des entreprises pour soutenir les parents dans l'exercice de leurs responsabilités familiales; et enfin, du partage des temps de travail, rémunéré et domestique, entre les parents et plus globalement de l'usage des temps sociaux.

Pour notre part, une question traverse nos travaux de recherche depuis plusieurs années, à savoir: comment les mères en emploi, de diverses catégories socioprofessionnelles, pensent et vivent l'articulation famille-travail dans une conjoncture socioéconomique qui, d'une part, valorise l'autonomie et la réalisation de soi à travers la participation au marché du travail tout en continuant d'exercer des pressions à la maternité, mais, d'autre part, exige, dans la majorité des cas, le double salaire familial ou celui de la mère monoparentale, pour échapper à l'appauvrissement, voire à la pauvreté¹?

L'ARTICULATION FAMILLE-TRAVAIL, UNE QUESTION DE SOCIÉTÉ

Les difficultés inhérentes à la gestion des responsabilités et des temps professionnels dont se plaignent les parents-travailleurs et les personnes responsables d'adultes en perte d'autonomie ont longtemps été considérées comme des problèmes relevant

1. Selon Statistique Canada (2000), en l'absence d'un double revenu familial, le nombre de familles à faible revenu serait trois fois plus élevé.

du domaine privé. Aujourd'hui, il est par ailleurs admis que l'élimination de ces problèmes appelle à l'intervention de tous les acteurs publics et privés et, plus particulièrement, au leadership de l'État pour impulser les changements requis et mettre en place les mesures, stratégies et politiques nécessaires pour les actualiser. Ainsi, en 2003, l'articulation famille-travail a été un thème central de la plate-forme électorale du Parti québécois, alors que les enjeux familiaux, économiques et sociaux qu'elle soulève ont donné lieu en 2004 au dépôt par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille d'un document de consultation intitulé *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille* dans lequel il est affirmé que «La conciliation travail-famille constitue [...] un enjeu à la fois du développement économique et du développement social» (MESSF, 2004: 9).

Plusieurs raisons sont à l'origine de cette prise de conscience. La première fait l'objet d'un large consensus parmi les chercheuses, les intervenantes et les décideurs gouvernementaux : les femmes sont sur le marché du travail pour y rester (Descarries et Corbeil, 1995, 2002) et leur participation «fait partie intégrante de l'organisation sociale et économique» (MESSF, 2004: 13) de la société québécoise. D'autant qu'il est reconnu que cette participation constitue une source de développement personnel et favorise une restructuration plus égalitaire, et moins marquée par la division sexuelle du travail, des rapports de couple (Michel, 1978; Laroche, 2001; Duxbury et Higgins, 2003).

Cela étant, il ne fait aucun doute que l'actualité d'un tel intérêt ne peut être dissociée du déficit démographique qui confronte la société québécoise et entraîne une augmentation du taux de dépendance démographique, «c'est-à-dire du rapport du nombre de personnes dépendantes sur le nombre de personnes en âge de travailler» (MESSF, 2004: 13). Il est peu probable, en effet, que ce déficit ne soit adéquatement comblé tant et aussi longtemps que le rôle social de la famille ne sera pas mieux soutenu par des politiques gouvernementales adaptées aux réalités familiales contemporaines et par la généralisation et la diversification en milieu de travail de mesures susceptibles de réduire les contraintes inhérentes à la gestion des temps professionnel, familial et personnel. L'importance accordée à la question s'explique également, comme le soutient Diane-Gabrielle Tremblay (2004: 291), par le fait que les entreprises se doivent d'améliorer leur capacité à attirer et à retenir des travailleurs et des travailleuses ayant charge de famille dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et de pénurie «appréhendée dans certains secteurs».

Enfin, il est indéniable que les pressions politiques exercées par les groupes de femmes, les syndicats et les organismes paragouvernementaux (Conseil de la famille et Conseil du Statut de la femme) ne sont pas étrangères à l'intensification des préoccupations concernant les enjeux de l'articulation famille-travail. Leur analyse traduit un consensus à l'effet que la situation observée au sein de la société québécoise, malgré les progrès enregistrés au cours des dernières années, est loin d'être idéale. De nombreux problèmes subsistent et se répercutent trop souvent sur la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs et leur santé physique et mentale, de même que sur leur productivité en milieu de travail (Tremblay, 2004;

Duxbury, Higgins et Johnson, 1999). À titre d'exemple, mentionnons que le congé de maternité continue de ne pas être accessible à toutes les femmes en emploi, pas plus d'ailleurs que les mesures relatives à la garde des enfants ou à la coordination des horaires avec les milieux scolaires ne présentent un caractère achevé. Situation qui devient des plus complexes pour une proportion élevée de parents travailleurs qui occupent des emplois atypiques (à horaire brisé, de nuit ou de soir, sur appel) ou précaires (contractuel, saisonnier, occasionnel). À cela, ajoutons que la plupart des mesures ou des solutions envisagées semblent prendre appui sur l'idée que la responsabilité collective envers les enfants se termine à l'âge de 12 ans. Quant à la question des responsabilités à l'égard des proches dépendants, celle-ci commence à peine à être intégrée dans la problématique de l'articulation famille-travail et à faire l'objet d'une attention particulière. Pourtant, on estime que près de «25 % de la main-d'œuvre du Québec, surtout des femmes, prodiguent des soins à un parent ou à un proche plus âgé» (MESSF, 2004: 18).

Enfin, bien qu'une croissance à cet effet soit observée, seule une proportion limitée de la main-d'œuvre bénéficie de mesures d'aménagement du temps de travail. Un portrait global de la situation ne peut être tracé à partir des statistiques canadiennes et québécoises. Cependant, l'analyse menée par Lipsett et Reesor (1997) sur les horaires et les conditions de travail auprès de travailleurs et de travailleuses canadiennes à partir des données de Statistique Canada indique que moins du quart d'entre eux (24 %) affirmaient bénéficier de mesures d'aménagement du temps de travail. Bien que ces proportions varient quelque peu d'une étude à l'autre, il est généralement observé que les mesures offertes par les entreprises sont surtout accessibles aux parents qui occupent les secteurs d'emplois les mieux protégés et que, de surcroît, ce sont principalement les mères-travailleuses qui s'en prévalent et en assument, par conséquent, les coûts et les contrecoups en termes de revenus, de trajectoire professionnelle et de responsabilités familiales.

L'ARTICULATION FAMILLE-TRAVAIL, UNE QUESTION DE RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE

Diverses conceptions et stratégies circulent quant à la façon d'analyser et de résoudre ces différents problèmes. Celles-ci sont largement déterminées par le type d'approches privilégiées. Pour l'une, l'approche familialiste préconise la négociation d'un contrat entre les parents qui fait appel principalement à leur sens individuel des responsabilités et aux solidarités familiales et remet peu en question la traditionnelle division sexuelle des rôles. Pour l'autre, l'approche collective ou sociologique conçoit l'articulation famille-travail comme une responsabilité sociale et mise sur l'action concertée de l'ensemble des acteurs sociaux pour assurer une meilleure harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles (Descaries et Corbeil, 2002; Conseil de la famille, 2004; MESSF, 2004; Tremblay, 2005). À l'intérieur même des tenants de cette seconde approche, les perspectives d'analyse et d'action sont non seulement modulées différemment selon la place accordée au travail rémunéré dans le projet de vie des individus et la façon de

concevoir la gestion des temps sociaux et l'intervention de l'État et des entreprises, mais encore selon l'importance accordée à la division sexuelle du travail dans la reconduction des problèmes d'articulation famille-travail.

De ce dernier point de vue, notre connaissance de la littérature nous amène à constater que la problématique de la division sexuelle du travail est, hormis dans les travaux féministes, trop souvent secondarisée ou occultée comme variable critique d'analyse, tandis que les univers en relation dans l'articulation famille-travail sont appréhendés comme s'il s'agissait de réalités dissociables dans lesquelles les effets structurants des rapports sociaux de sexe et de la division sexuée des rôles et des activités dans l'un et l'autre univers sont rarement analysés dans leur imbrication, voire leur interdépendance (Haicault, 2000; Descarries et Corbeil, 1998; Barrère-Maurisson, 1992). Diane-Gabrielle Tremblay (2004: 41) parle en ce sens de « vases communicants, l'un ayant des effets sur l'autre et réciproquement ».

Or, plusieurs études le confirment, l'expérience de l'articulation famille-travail en demeure une éminemment féminine. Qu'il suffise d'évoquer les réticences socioculturelles à concevoir une possible adéquation entre les rôles maternel et paternel au nom d'une conception naturalisée du « féminin », ou encore la lenteur avec laquelle prennent place les changements sociaux préconisés au niveau des rôles parentaux ou de la culture organisationnelle. Au sein des ménages, les hommes demeurent minoritaires parmi les « conciliatrices ». Leur intégration au sein de l'univers domestique se fait rarement dans des termes et des conditions qui sont les mêmes que pour les femmes. Dans la majorité des cas, le temps paternel demeure un temps d'appoint ou de substitution qui remet rarement en cause le projet professionnel, tandis que le temps maternel est, lui, constant et continu et s'interpose encore presque invariablement dans le temps professionnel et la trajectoire de carrière. Pour l'essentiel, les contraintes quotidiennes de l'articulation famille-travail continuent d'être le lot des femmes, comme si c'était le prix à payer pour accéder à l'autonomie économique et à la sphère publique.

Aussi, bien que les hommes aient accru leur participation aux soins aux enfants au cours des dernières décennies, il demeure que la répartition du temps productif des hommes et des femmes entre les univers professionnel et familial se distribue de manière inversement proportionnelle. Les données récentes de Statistique Canada sur l'emploi du temps des conjoints québécois démontrent, en effet, que « les activités professionnelles occupent 61,5 % du temps productif chez les hommes, par rapport à 38,7 % chez les femmes. Dans le cas des activités domestiques (ou activités productives non marchandes), ces proportions s'inversent et se situent respectivement à 38,7 % et 61,3 % » (Laroche, 2001: 516). Autre exemple évocateur de cette même réalité: peu de pères à ce jour se prévalent du congé parental. Ceux-ci comptent pour seulement 10 % des demandes adressées à la Régie de l'assurance-emploi (Statistique Canada, 2003). Il est facile de concevoir les conséquences économiques et sociales de telles situations: plus de revenus pour les hommes, maintien de l'assignation des femmes au domestique, faible proximité des pères aux besoins quotidiens des enfants et tiraillement, pour les femmes, entre les choix familiaux et professionnels. D'autant plus que la notion

de la mère comme parent principal, toujours présente dans l'imaginaire social, nourrit l'ambivalence des femmes quant à leurs choix en matière de famille et de travail. Dans les faits, cette perception constitue un frein au partage des tâches domestiques, des soins aux enfants et de la trajectoire professionnelle, alors que la gestion du temps familial représente pour plusieurs femmes une source importante de stress et de surmenage, surtout lorsque les enfants sont jeunes ou qu'elles ont à s'occuper de proches dépendants ou en perte d'autonomie, ou encore lorsque les tensions famille-travail génèrent des conflits entre les conjoints. L'envers du droit au travail salarié gagné par les femmes devient donc pour plusieurs d'entre elles synonyme de course contre la montre, de voltiges quotidiennes et de stress pour répondre aux critères de performance qui régissent les deux univers. Situation qui, très souvent, entraîne les femmes dans une valse-hésitation qui les conduit à valoriser ou à investir davantage tantôt dans la famille, tantôt dans le travail, si ce n'est de s'inquiéter de leur performance dans l'un ou l'autre univers. Dans cette optique, c'est presque sans «bémol», que nous reprenons à notre compte l'énoncé d'Annie Junter-Loiseau (1999: 73) à l'effet que «La conciliation est une notion vertueuse: tout le monde y aspire et est prêt à s'y rallier!» mais dans les faits, «seules les femmes la pratiquent ou s'y emploient».

En contrepartie, la division sexuelle du travail dans la sphère privée continue d'être un facteur déterminant de la constitution des rapports sociaux et des représentations sociales qui entraînent, comme nous en avons fait état, une participation différenciée des hommes et des femmes au marché du travail, ne serait-ce qu'en termes de répartition des temps productifs et de l'accès aux mesures d'aménagement du temps de travail. Mentionnons comme autres effets de la division sexuelle du travail, la reproduction de l'excessive féminisation d'importants secteurs d'emplois², la surreprésentation des femmes parmi les travailleurs au salaire minimum³ et, à l'autre pôle, l'implacable «plafond de verre» qui limite leur accès à des postes de leadership économique et politique.

-
2. En 2001, sur un total de 506 professions, la seule recension des 20 principales professions féminines et masculines permet de rejoindre 74 % de la main-d'œuvre féminine et 67 % de la main-d'œuvre masculine, proportions qui ont par ailleurs très peu varié par rapport à 1991. Signe de l'impact de la division sexuelle du travail, seulement quatre titres professionnels apparaissent dans l'une et l'autre liste. Les 16 autres titres professionnels inscrits à chacune des listes doivent dès lors être considérés comme des secteurs d'emploi éminemment féminin ou masculin : chez les femmes, les titres évocateurs de secrétaires, vendeuses, caissières, commis, infirmières, institutrices à la maternelle et au niveau primaire et éducatrice de la petite enfance, occupent les premiers rangs. (Institut de la statistique du Québec : <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_profs_sectr_activ/professions/recens2001/tabwebprof_juin03-1.htm>, consulté le 24 mars 2005).
 3. En 2002, l'Institut de la statistique du Québec estime qu'elles représentent les deux tiers des employés-es rémunérés-es au taux du salaire minimum, (http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/sal_min_sexe.htm, consulté le 24 mars 2005).

Au regard de la réalité en observation, il va de soi que la contribution de tous les acteurs sociaux est nécessaire pour obtenir les changements escomptés. Toutefois, le partage sexué des responsabilités au sein des univers domestique et professionnel est à ce point imbriqué dans les habitudes, normes, institutions et structures socioéconomiques qu'il ne peut suffire de faire appel à l'engagement des pères, ni même à l'intervention de l'État et à son rôle normatif, ou encore à l'implication des entreprises, pour en éliminer les effets secondaires et combler toutes les disparités qui perdurent entre la situation socioéconomique des femmes et celle des hommes. L'impact de leur contribution, aussi progressiste soit-elle, demeurera partiel et partial tant et aussi longtemps que les actions envisagées ne s'attaqueront pas plus systématiquement aux causes culturelles et structurelles de la division sexuelle du travail. Car, s'il y a une urgente nécessité d'améliorer les mesures et les pratiques susceptibles d'apporter un certain soulagement immédiat aux parents travailleurs, il faut réaliser que tant et aussi longtemps que les femmes demeureront les principales, sinon les seules utilisatrices de ces mesures, il y a réel danger de renforcer l'idée que l'articulation famille-travail est avant tout une affaire de femmes et de reconduire, par le fait même, un facteur majeur de discrimination économique et socioprofessionnelle à leur endroit.

L'élaboration d'une approche innovatrice et globale passe donc, selon nous, par l'adoption d'un modèle d'analyse qui tienne compte de la nature sexuée de la réalité en observation, des tensions et des recouvrements entre les univers familial et professionnel, et de la diversité des besoins des conciliatrices et des conciliateurs en fonction de leur statut socioprofessionnel et familial. Une telle approche se doit également d'intégrer une analyse différenciée selon le sexe pour évaluer l'impact sur les femmes et les hommes de chacune des mesures préconisées. En l'occurrence, c'est pour des raisons conceptuelles et stratégiques que nous privilégions la notion d'articulation famille-travail, plutôt que celle de conciliation (Descarries et Corbeil, 1996, 2002) dans la mesure où cette dernière laisse sous-entendre une compatibilité entre les univers familial et professionnel et invite à mettre l'accent sur des pratiques ponctuelles d'adaptation et d'accommodement (*coping*). La notion d'articulation, selon nous, a l'avantage de renvoyer à l'existence de pratiques, de contraintes et de contradictions qui appartiennent à l'un ou l'autre univers ou à leur intersection et à leur recouvrement. Elle procède d'une nouvelle manière de nommer les inégalités temporelles entre les femmes et les hommes dans la famille et le travail (Junter-Loiseau, 1999). Elle invite, en conséquence, à dépasser une approche instrumentale de la question, voire celle des « temps sociaux », pour tenir compte de l'impact de la division sexuelle du travail sur l'ensemble du phénomène et de la diversité des situations rencontrées.

CONCLUSION

«La solution au problème de l'articulation emploi-famille» rappelle pour sa part Diane-Gabrielle Tremblay (2004: 13), «ne saurait reposer sur une stratégie unique». Elle passe, ajouterions-nous, par l'application d'une approche globale qui tienne

compte des dimensions culturelles, systémiques, institutionnelles et sociales qui interviennent dans la construction sexuée de la relation emploi-famille et du recouvrement entre l'un et l'autre univers. Elle implique nécessairement un soutien tangible au maintien en emploi des femmes de manière à leur assurer leur juste part au sein du marché du travail et à réduire les disparités socioéconomiques et professionnelles entre les femmes et les hommes. Un tel soutien présuppose l'accessibilité aux mesures ayant déjà fait leur preuve pour tous les parents travailleurs, quels que soient leur statut professionnel, leur mode de participation au marché du travail et leur secteur économique d'insertion et, plus particulièrement, une meilleure adaptation, surtout dans les secteurs économiques plus «vulnérables», de l'offre de services à la diversité des situations familiales et professionnelles.

Mais, plus globalement, la résolution des conflits entre famille et travail commande la poursuite de la lutte pour l'amélioration des conditions de travail des femmes (emplois mieux rémunérés, équité salariale, déghettoisation du marché du travail) puisqu'une large partie de la solution aux problèmes de l'articulation famille-travail exige l'amélioration de leur situation économique et professionnelle. Elle commande également la déconstruction des stéréotypes sexuels associés aux performances féminines et masculines dans les sphères privée et publique pour favoriser l'évolution des mentalités et des valeurs et la transformation des pratiques sexuées qui légitiment la reconduction d'une arbitraire division sexuelle du travail dans l'un et l'autre univers.

BIBLIOGRAPHIE

- Barrère-Maurisson, Marie-Agnès (1992). *La division familiale du travail: la vie en double*, Paris, Presses universitaires de France.
- Conseil de la famille (2004). *Mémoire du Conseil de la famille et de l'enfance présenté dans le cadre de la consultation «Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille»*, Québec, Conseil de la famille et de l'enfance.
- Descarries, Francine et Christine Corbeil (2002). «Articulation famille-travail: quelles réalités se cachent derrière la formule?» dans F. Descarries et C. Corbeil (dir.), *Espaces et temps de la maternité*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, p. 456-477.
- Descarries, Francine et Christine Corbeil (1998). «Articulation famille-travail: y a-t-il un sens?», communication présentée dans le cadre du 66^e congrès de l'ACFAS, Montréal.
- Descarries, Francine et Christine Corbeil (1996). «La conciliation travail/famille», dans Huguette Dagenais et Micheline Beauregard (dir.), *Science, conscience et action*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, p. 51-72.
- Descarries, Francine et Christine Corbeil (dir.), (1995), «Ré/Conciliation famille/travail: les enjeux de la recherche», Montréal, *Cahiers Réseau de Recherches Féministes* (3), UQAM/IREF.
- Duxbury, Linda et Chris Higgins (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire: état de la question, rapport final*, Ottawa, Division de la santé des collectivités, Santé Canada.

- Duxbury, Linda, Chris Higgins et Karen L. Johnson (1999). *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*, rapport soumis à Santé Canada, Ottawa.
- Haicault, Monique (2000). *L'expérience sociale du quotidien. Corps, espace, temps*, Coll. «Sciences sociales», (24), Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa.
- Junter-Loiseau, Annie (1999). «La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale: Révolution temporelle ou métaphore des discriminations?», *Cahiers du Genre*, (24), juin, p. 73-98.
- Laroche, Denis (2001). «Le partage du temps productif entre conjoints», Chapitre 23, *Portrait social du Québec. Données et analyses*, édition 2001, Québec, Gouvernement du Québec, p. 513-545.
- Lipsett, Brenda et Mark Reesor (1997). «Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements», rapport préliminaire, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada.
- Michel, Andrée (1978). *Les femmes dans la société marchande*, Paris, Presses universitaires de France.
- Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF) (2004). *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*. Québec, Document de consultation.
- Statistique Canada (2003). «L'avantage du congé parental prolongé» dans *Le Quotidien*, vendredi 21 mars, <<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/030321/q030321b.htm>>.
- Statistique Canada (2000). *Femmes au Canada*, Ottawa, n° 89-503-XPF au catalogue.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2005). «Les statuts d'emploi et le temps de travail des femmes: enjeux et défis pour les politiques publiques au Québec et au Canada», dans Dominique Masson, (dir.), *Femmes et politique: l'État en mutation*, Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa, p. 61-103.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec et Toulouse: Presses de l'Université du Québec et Octares.

Les impacts de la conciliation emploi-famille sur la santé

Recension des écrits

Nathalie St-Amour

LE CONTEXTE DE LA RECENSION DES ÉCRITS

La recension de la littérature qui vous est présentée a été produite par l'Institut national de santé publique du Québec, dans le cadre d'une offre de services présentée au ministre de la Santé et des Services sociaux pour le soutenir dans la mise en œuvre de la stratégie d'application de l'article 54 de la *Loi sur la santé publique*.

Cet article de loi, entré en vigueur en juin 2002, définit de nouveaux rôles au ministre de la Santé et des Services sociaux en faisant de lui le conseiller du gouvernement sur toute question de santé publique. La recension de la littérature visait donc à lui fournir les informations pertinentes afin qu'il puisse intervenir dans la mise en place de différentes mesures ou lois du gouvernement québécois qui peuvent avoir une influence sur le bien-être et la santé de la population en matière de conciliation famille-travail.

LA MÉTHODOLOGIE

Les études retenues sont issues de deux sources d'information principales: les recherches publiées dans des revues où les textes sont évalués par les pairs et les recherches et les documents publiés par les gouvernements provinciaux et fédéral.

Les stratégies de repérage des études pertinentes et récentes ont consisté, dans un premier temps, à interroger les banques de données suivantes: Medline, PsychINFO, Francis et Érudit, à partir d'une combinaison de mots clés, comme,

conciliation, travail et famille, travail, famille et santé incluant santé mentale et physique, bien-être, travail, famille et enfant, en plus de travail, famille et adolescent.

Les sites Internet des différents ministères provinciaux et fédéraux ont aussi été visités. Deux méta-analyses (Kossek et Ozeki, 1998; Allen, Herst, Bruck et Sutton, 2000), de même qu'une recension de la littérature qui avait été complétée sur le même thème (Conseil canadien sur le développement social, 1999), ont également contribué à l'identification des études intéressantes au sujet de la conciliation travail-famille.

CONCERNANT LA RECHERCHE SUR LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Dans le cadre de leur méta-analyse, Allen, Herst, Bruck et Sutton (2000) soulignent les difficultés reliées à la recherche sur le thème de la conciliation travail-famille:

- chercheurs en provenance de différentes disciplines;
- manque d'échanges interdisciplinaires;
- opérationnalisation ou élaboration du concept de la conciliation travail-famille;
- difficulté de comparer les résultats: certaines études mesurent la conciliation travail-famille, d'autres la conciliation famille-travail, d'autres examinent des aspects particuliers;
- mesure: la validité des outils;
- difficulté à établir les causes ou les effets de la conciliation travail-famille (par exemple, est-ce que les gens déprimés ont plus de difficultés à concilier, la vie familiale et la vie professionnelle ou si ces difficultés résultent en des états dépressifs).

Malgré ces limites à la recherche, la recension de la littérature permet tout de même de démontrer que la difficulté à concilier la vie familiale et les obligations professionnelles a des conséquences importantes sur la santé globale des individus.

LES INCIDENCES SUR LA SANTÉ MENTALE ET PHYSIQUE

L'insatisfaction face à la vie en général

Une première façon de saisir l'impact de la conciliation travail-famille consiste à mesurer le degré de satisfaction des individus dans différentes sphères de leur vie.

Il n'est pas étonnant de constater que les personnes qui ressentent un degré élevé de conflit travail-famille ont tendance à être moins satisfaites de leur emploi et de leur vie en général (Kossek et Ozeki, 1998; St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac, 2002). Le conflit travail-famille est également relié à une insatisfaction face à la vie familiale (Allen, Herst, Bruck et Sutton, 2000; St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac, 2002).

Les personnes qui composent avec plusieurs types de responsabilités manquent de temps pour les activités de loisirs (Rice, Frone et McFarlin, 1992), ce qui a une incidence sur la santé physique et mentale lorsque l'on pense en termes d'équilibre de vie. Elles ont aussi moins de temps pour s'impliquer dans leur communauté sous la forme de bénévolat (Duxbury et Higgins, 1998).

Les incidences sur la santé mentale

Les demandes, parfois contradictoires, entre l'univers du travail et la vie familiale suscitent donc des insatisfactions qui touchent différentes sphères de la vie des individus. Les chercheurs se sont intéressés à comprendre l'incidence de ces demandes contradictoires sur la santé mentale.

Un des constats les plus alarmants est la corrélation élevée entre ce phénomène social et la dépression. Plusieurs études démontrent en effet qu'un degré élevé de conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales augmente le risque de dépression chez l'individu (Allen, Herst, Bruck et Sutton, 2000). Des liens ont également été établis entre le conflit travail-famille et un degré élevé d'anxiété et d'irritabilité, de même qu'à un stress général face à la vie, stress se traduisant par le sentiment de se sentir frustré et tendu.

Frone (2000) a démontré que les individus qui rapportent que leur travail interfère avec leur vie familiale sont trois fois plus susceptibles d'obtenir un diagnostic clinique de trouble de l'humeur, deux fois plus susceptibles d'avoir un trouble d'anxiété et ils ont deux fois plus de risque d'être dépendants de l'alcool, comparativement aux individus qui ne vivent pas ce type de conflit. Quant à ceux pour qui la vie familiale interfère avec le travail, ils ont 30 fois plus de risques de souffrir de trouble de l'humeur, ils sont neuf fois plus susceptibles de vivre un trouble d'anxiété et sont onze fois plus à risque de présenter des problèmes de dépendance aux substances. Il est intéressant de souligner que, selon cette étude, le conflit famille-travail serait plus dommageable que le conflit travail-famille alors que les autres études qui ont étudié les deux types de conflits démontrent en général le contraire.

De façon préoccupante, une étude longitudinale de quatre ans confirme que la dépression et la consommation abusive d'alcool se prolongent dans le temps (Frone, Russell et Cooper, 1997).

Comme je le soulignais, bien que ces symptômes sont associés à l'impact des conflits entre la vie familiale et la vie professionnelle, aucune étude, à notre

connaissance, n'a tenté de vérifier si ce n'est plutôt l'état de santé mentale des individus qui est à l'origine des difficultés à concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Des études subséquentes devraient considérer cette question.

Les incidences sur la santé physique

Le poids du difficile équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle se traduit par des problèmes de santé mentale chez les parents/travailleurs mais son impact va au-delà de ces troubles. En effet, les individus qui vivent un conflit entre ces deux sphères de leur vie évaluent leur santé physique comme étant moins bonne que les personnes du même groupe d'âge.

Cette évaluation subjective est corroborée par d'autres études qui démontrent que le conflit travail-famille est associé à l'hypertension, à des taux de cholestérol sériques élevés, à des troubles cardiovasculaires et gastro-intestinaux, à des allergies et à des migraines (Duxbury, Higgins, Lee et Mills, 1991 ; Frone, Russell et Barnes, 1996 ; Thomas et Ganster, 1995).

La difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales a également été associée à l'augmentation de symptômes psychosomatiques comme la fatigue, le manque d'appétit et la tension nerveuse (Allen, Herst, Bruck et Sutton, 2000).

LES HABITUDES DE VIE DES FAMILLES

L'alimentation

Il est intéressant d'aborder les répercussions du conflit travail-famille sur la santé physique à travers la question des choix alimentaires (Devine, Connors, Sobal et Bisogni, 2003) et la pratique d'activités physiques des familles qui vivent de façon quotidienne la course contre la montre entre leur emploi, le service de garde et le temps pour faire le marché et préparer les repas.

Diverses enquêtes indiquent que le facteur temps est un obstacle important à une saine alimentation chez les Canadiens (Santé Canada, 2003a) ainsi que chez les Québécois (Dubé, Zins et Brassard, 2002 ; Hitayesu, 2003). Ce manque de temps serait attribuable notamment au travail et les Canadiens interrogés ont mentionné manquer d'énergie pour préparer un repas sain lorsqu'ils rentrent du travail (Santé Canada, 2003a). Quatre responsables de la planification alimentaire sur dix ont déclaré qu'ils planifieraient des repas plus sains s'ils avaient davantage de temps ou d'énergie (Santé Canada, 2003b).

Ainsi, la rapidité et la facilité sont des facteurs déterminants dans les choix alimentaires. Les consommateurs développent différentes stratégies pour tenter de concilier le travail et l'alimentation de leur famille. Certains des moyens utilisés

démontrent la créativité et la grande capacité d'organisation des familles alors que d'autres se révèlent être des choix coûteux et pas nécessairement les meilleurs pour la santé. On peut penser ici à la fréquentation de restaurants et l'achat d'aliments congelés.

Le profil de consommation alimentaire des Québécois s'est donc modifié depuis quelques années. Par exemple, la portion des repas pris au restaurant a crû de 3,4% entre 1986 et 2001. Le sous-groupe des aliments préparés a connu un succès colossal. Durant la même période, l'utilisation des diners pré-cuits a augmenté de 470%, tandis que les autres préparations alimentaires pré-cuites de plus de 700% (Hitayesu, 2003).

Le manque de temps et les horaires de travail atypiques peuvent également rendre les membres de la famille moins disponibles pour partager les repas. Les données de l'Enquête sociale générale de Statistique Canada (Zuzanek, 2000) démontrent d'ailleurs que le temps consacré aux repas à la maison a constamment diminué entre 1981 et 1998. Pourtant ces moments sont considérés comme des moments privilégiés. Ils peuvent constituer une occasion importante de contact entre les parents et les enfants. En effet, prendre des repas en famille a des répercussions émotionnelles positives sur les relations parents-enfants (Zuzanek, 2000).

L'activité physique

À l'instar de l'alimentation, peu d'études se sont penchées sur les effets de la conciliation travail-famille sur la pratique d'activités physiques. Cependant, il serait plausible que les contraintes de temps et d'énergie affectent aussi cette habitude de vie.

Dans une étude réalisée en 1991 auprès de parents de la Montérégie et du Bas-Saint-Laurent, la principale barrière à l'activité physique était le manque de temps. Le manque de temps s'explique par le travail ou les études (mentionné par 63% et 61% des parents dans les deux régions enquêtées) et le manque de temps attribuable aux obligations familiales (mentionné par 56% et 54% des parents) (Kino-Québec, 1994).

Au Québec, la fréquence de la pratique d'activités physiques est significativement plus faible chez les parents, comparativement aux personnes vivant seules ou aux couples sans enfants. À titre d'exemple, 16% des femmes et 19% des hommes vivant avec des enfants font de l'activité physique trois fois et plus par semaine comparativement à 22% des femmes et 30% des hommes vivant seuls (Laberge, Boudreault, Delisle et Dugal, 2000).

Les femmes se sentent épuisées par le cumul des tâches. Elles ont rapporté qu'elles se sentiraient coupables de pratiquer une activité physique «pour elles» aux dépens du ménage à faire, des enfants et des lanches à préparer, etc. (Laberge, Boudreault, Delisle et Dugal, 2000).

LES CONSÉQUENCES POUR LA VIE CONJUGALE ET FAMILIALE

La difficulté de concilier le travail et la famille se répercute également sur la vie conjugale (Allen, Herst, Bruck et Sutton, 2000). Un degré élevé de tension entre la vie familiale et les responsabilités professionnelles diminue l'entente conjugale. Les résultats de la recherche ne sont toutefois pas unanimes. Certaines études démontrent que le conflit travail-famille est relié à une plus faible satisfaction envers la vie conjugale chez les hommes mais pas chez les femmes (Coverman, 1989). Par contre, deux autres études démontrent l'inverse, c'est-à-dire que la tension entre la vie familiale et la vie professionnelle est reliée à une insatisfaction de la relation de couple pour la femme et non pour le conjoint (Kinnunen et Mauno, 1998; Matthews, Conger et Wickrama, 1996). L'étude de Burley (1995) auprès de 275 psychologues américains faisant partie d'un couple où les deux conjoints travaillent, identifie un lien entre le conflit travail-famille et une insatisfaction de la vie conjugale chez les deux conjoints.

Encore ici le manque de temps

Le fait de devoir occuper de multiples rôles amène les parents/conjoints/travailleurs à devoir jongler avec les diverses exigences et responsabilités de chacun de ces rôles. De façon claire, ils en ont trop à faire en trop peu de temps.

Dans les recherches, les travailleurs expriment d'ailleurs, dans une proportion importante, à quel point les demandes de leur milieu de travail réduisent leur disponibilité, en termes de temps, à partager avec leur conjoint et leurs enfants¹. Le manque de temps peut donc être un facteur qui contribue à l'insatisfaction dans la vie de couple.

Le manque de temps n'est toutefois pas le seul élément qui contribue aux difficultés de la vie conjugale. La longue liste d'activités et de préoccupations quotidiennes peut susciter, chez certaines personnes, des sentiments d'anxiété et de surcharge qui vont se traduire par des comportements de retrait dans la vie de couple. Ces personnes se sentent tellement sollicitées dans différentes sphères de leur vie, qu'elles ne peuvent répondre aux demandes de la vie conjugale. Il s'agit pour elles, par ces comportements de retrait, de tenter d'alléger leur sentiment de surcharge. D'autres, par contre, vont réagir aux conflits famille-travail/travail-famille par un état dépressif qui induit des comportements colériques envers le partenaire (MacEwen et Barling, 1994).

1. Un peu plus de la moitié des 25 à 44 ans déplorent manquer de temps pour la famille et les amis dans l'enquête de Statistique Canada (1999) et 40% des travailleurs saskatchewanais dans l'étude de Duxbury et Higgins (1998).

Les personnes qui vivent des conditions difficiles au travail sont plus hostiles envers leur conjoint, ont moins de comportements chaleureux envers ce dernier et sont moins capables d'offrir du soutien à leur partenaire. Ces facteurs contribuent à la perception qu'ont les partenaires de la qualité et de la stabilité de leur relation conjugale (Matthews, Conger et Wickrama, 1996).

Par contre, l'appui offert par le conjoint constitue une variable déterminante qui permet de réduire le conflit travail-famille, selon l'étude de St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac (2002) auprès de 1306 employés membres de la CSN. Ceci est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit d'un soutien concret qui se traduit par un partage équitable des tâches familiales selon l'enquête multisectorielle de Tremblay (2003). C'est aussi l'avis de Burley (1995) dont l'étude démontre qu'un partage inéquitable des tâches diminue l'entente conjugale chez les couples à deux revenus.

Les impacts sur les enfants et les adolescents

La présence des femmes sur le marché du travail a d'abord suscité des préoccupations concernant, entre autres, l'impact de l'absence de la mère sur le développement de l'enfant. Les données recueillies dans l'Enquête sociale générale de 1995 sont intéressantes en ce sens qu'elles reflètent l'ambivalence face à ce changement social. On y apprend que 59 % des hommes et 51 % des femmes étaient d'accord, ou parfaitement d'accord avec l'affirmation selon laquelle un enfant en âge préscolaire était susceptible de souffrir si les deux parents travaillent. Par ailleurs, 59 % des hommes et 67 % des femmes étaient d'accord ou parfaitement d'accord pour dire qu'une mère au travail pouvait établir une relation tout aussi chaleureuse et sécuritaire avec ses enfants qu'une mère qui n'avait pas de travail rémunéré (Ghalam, 1997).

On peut se demander si dix ans plus tard les mentalités ont vraiment changé. On retrouve d'ailleurs cette ambivalence dans le comportement des mères qui, comparativement aux pères, ont tendance à se dire moins satisfaites de leur performance en tant que parent, du fait qu'elles occupent un emploi. Elles ont plus tendance que les pères à croire que le travail nuit à l'exercice de leur rôle parental (Royer, Provost et Coutu, 1998).

Pourtant, les études ont amplement démontré que le statut d'emploi de la mère n'influence pas le comportement des enfants. Il semble plutôt que ce soit les conditions de travail des deux parents qui ont un impact sur le comportement des enfants (Stewart et Barling, 1996).

Les recherches qui suivent ont fait des liens entre le stress que les parents vivent au travail, leur sentiment de surcharge et la qualité de leur relation avec leurs préadolescents et leurs adolescents et sur les comportements et le bien-être de ces derniers. Les mères qui sont confrontées à un travail stressant et qui se sentent débordées par leurs multiples tâches auraient une attitude moins chaleureuse envers leurs adolescents, alors que les pères qui se retrouvent dans la même

situation présenteraient eux aussi une attitude moins chaleureuse et seraient plus enclins à développer des interactions conflictuelles avec ces derniers. Les conflits entre parents et adolescents sont d'ailleurs plus importants dans les familles où le père et la mère vivent du stress (Galambos, Sears, Almeida et Kolaric 1995). Les adolescents qui évoluent dans un tel contexte auraient une estime de soi moins élevée et présenteraient davantage de problèmes de comportement variant du fait de «chercher le trouble» à «voler des objets entre 2 et 50\$». Ils auraient plus tendance à fréquenter des amis qui ont des problèmes de comportement (Crouter, Bumpus, Maguire et McHale, 1999; Galambos, Sears, Almeida et Kolaric, 1995).

Plus particulièrement en ce qui concerne le travail du père

Certaines conditions de travail du père (la latitude quant à la prise de décision et le conflit travail-famille) influencent indirectement le comportement de l'enfant² (compétences académiques et problèmes de comportement) parce que celles-ci ont un impact sur l'état émotif du père en ce qui a trait à son travail (humeur négative), ce qui va influencer sa façon de se comporter comme parent (comportements punitifs) (Stewart et Barling, 1996).

L'occupation d'un travail rémunéré par la mère à l'extérieur du foyer a également soulevé des inquiétudes quant au temps disponible pour les enfants. Des recherches suggèrent que c'est davantage la nature du temps passé avec les enfants (temps de qualité), et ce, pour les deux parents, qui aurait un effet déterminant sur le comportement des enfants et sur leurs résultats scolaires (Conseil canadien sur le développement social, 1999).

Toutefois, encore très peu de recherches démontrent empiriquement le lien entre la nature du temps passé avec les enfants (temps de qualité) et les comportements et leurs résultats scolaires (Zick, Bryant et Österbacka, 2001). Celle que nous avons répertoriée va dans ce sens. Il semble que dans les familles où la mère occupe un emploi à l'extérieur du foyer, les deux parents partagent plus souvent du temps avec leurs enfants à lire et à les aider dans leurs travaux scolaires. Les mères compensent la diminution du temps qu'elles consacrent aux soins physiques et non physiques (comme aider un enfant à résoudre un problème) par d'autres types d'activité susceptibles d'enrichir la relation parent-enfant (temps de qualité). Les pères augmentent leur implication auprès des enfants quand la mère occupe un emploi rémunéré. L'implication des parents dans ce type d'activité pendant la période préscolaire diminue les problèmes de comportement et augmente les résultats scolaires de leurs enfants (Zick, Bryant et Österbacka, 2001).

2. L'étude de Stewart et Barling (1996) a été effectuée auprès des pères qui avaient des enfants qui fréquentaient l'école primaire. L'évaluation des problèmes de comportement de l'enfant a été effectuée par le professeur de l'enfant.

Ces quelques études fournissent des pistes de réflexion intéressantes sur l'impact possible du conflit travail-famille sur les enfants et les adolescents. Il semble toutefois que les chercheurs devront se pencher davantage sur cette question. La revue de la littérature démontre que peu d'études sont disponibles actuellement pour mieux comprendre comment les enfants et les adolescents vivent cette réalité.

CONCLUSION

Les familles éprouvent de plus en plus de difficultés à trouver et à maintenir un équilibre entre les demandes nombreuses et parfois contradictoires de la vie professionnelle et de la vie familiale. Cette course contre la montre a des conséquences importantes à la fois sur la santé mentale et physique des individus et sur leur vie conjugale et familiale. Il faut toutefois éviter de limiter notre analyse aux répercussions individuelles de cette problématique et risquer ainsi de la réduire à un problème personnel. En effet, la conciliation travail-famille est un phénomène complexe qui s'inscrit dans un contexte global qui doit tenir compte des dimensions sociale, culturelle, économique et politique. À un moment où les décideurs sont préoccupés par le faible taux de natalité et les dirigeants d'entreprise par la pénurie de la main-d'œuvre annoncée, tous les acteurs de la société québécoise doivent se sentir interpellés pour agir afin d'améliorer le mieux-être de la population.

BIBLIOGRAPHIE

- Allen, T.D., D.E. Herst, C.S. Bruck et M. Sutton (2000). «Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research», *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), p. 278-308.
- Burley, K.A. (1995). «Family Variables as Mediators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Marital Adjustment Among Dual-Career Men and Women», *Journal of Social Psychology*, 135 (4), p. 483-497.
- Conseil canadien sur le développement social (1999). *Travail, famille et collectivité: questions clés et orientations pour la recherche à venir*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada.
- Coverman, Shelley (1989). «Role Overload, Role Conflict, and Stress: Addressing Consequences of Multiple Role Demands», *Social Forces*, 67 (4), p. 965-982.
- Crouter, A.C., M.F. Bumpus, M.C. Maguire et S. McHale (1999). «Linking Parents' Work Pressure and Adolescents' Well-Being: Insights into Dynamics in Dual-Earner Families», *Developmental Psychology*, 35 (6), p. 1453-1461.
- Devine, C.M., M.M. Connors, J. Sobal et C.A. Bisogni (2003). «Sandwiching it in: Spillover of Work onto Food Choices and Family Roles in Low- and Moderate-Income Urban Households», *Social Science and Medicine*, 56 (3), p. 617-630.
- Dubé, R., M. Zins et P. Brassard (2002). *Alimentation: le profil du consommateur et ses habitudes*, BioClips+, Direction générale des politiques agroalimentaires, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation du Québec, 5 (3), 7 p., <<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/6EF21ABA-020D-4654-A4AC-0A92FA7308DD/0/Bioc-PlusVol5N3.pdf>>.

- Duxbury, L. et C. Higgins (1998). *Work-life Balance in Saskatchewan: Realities and Challenges*, Préparé pour le gouvernement de la Saskatchewan, 152 p., <<http://www.business.carleton.ca/sask.98/>>.
- Duxbury, L., C. Higgins, C. Lee et S. Mills (1991). *Balancing Work and Family: A Study of the Canadian Federal Public Sector*, Ottawa, Prepared for the Department of Health and Welfare Canada (NHRDP).
- Frone, Michael R. (2000). «Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Co-Morbidity Survey», *Journal of Applied Psychology*, 85 (6), p. 888-895.
- Frone, Michael R., Marcia Russell et Grace M. Barnes (1996). «Work-Family Conflict, Gender, and Health Related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Sample», *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), p. 57-69.
- Frone, Michael R., Marcia Russell et M. Lynne Cooper (1997). «Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70 (4), p. 325-335.
- Galambos, N.L., H.A. Sears, D. Almeida et G.C. Kolaric (1995). «Parents' Work Overload and Problem Behavior in Young Adolescents», *Journal of Research on Adolescence*, 5, p. 201-223.
- Ghalam, Nancy Zukewich (1997). «Attitudes à l'égard des femmes, du travail et de la famille», *Tendances sociales canadiennes*, 46, p. 14-18.
- Hitayesu, F. (2003). *Le consommateur québécois et ses dépenses alimentaires*, BioClips +, Direction générale des politiques agroalimentaires, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation du Québec, 6 (2), 12 p.
- Kinnunen, Ulla et Saija Mauno (1998). «Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland», *Human Relations*, 51 (2), p. 157-177.
- Kino-Québec (1994). *Prenez l'air de famille* (trousse Famille au jeu). Cadre de référence, Kino-Québec avec la collaboration du Regroupement québécois du loisir municipal, Québec, Ministère du Loisir de la Chasse et de la Pêche, 52 p.
- Kossek, E. et C. Ozeki (1998). «Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behaviour-Human Resources Research», *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), p. 139-149.
- Laberge, S., D. Boudreault, S. Delisle et S. Dugal (2000). *Le point sur l'activité physique des Québécoises de 25 à 44 ans*, Groupe de travail sur la problématique des femmes et de l'activité physique de Kino-Québec, Québec, Gouvernement du Québec, Secrétariat au loisir et au sport.
- MacEwen, K. E. et J. Barling (1994). «Daily Consequences of Work Interference with Family and Family Interference with Work», *Work and Stress*, 8 (3), p. 244-254.
- Matthews, Lisa S., R.D. Conger et K.A.S. Wickrama (1996). «Work-Family Conflict and Marital Quality: Mediating Processes», *Social Psychology Quarterly*, 59 (1), p. 62-79.
- Rice, R.W., M.R. Frone et D.B. McFarlin (1992). «Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life», *Journal of Organizational Behaviour*, 13 (2), p. 155-168.

- Royer, N., M. Provost et S. Coutu (1998). «Concilier travail et vie familiale. Le stress ressenti par les parents d'enfants d'âge préscolaire», dans Louise S. Éthier et Jacques Alary (dir.), *Actes du 4^e symposium québécois de recherche sur la famille*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 124-133.
- Santé Canada (2003a). *Saine alimentation – Le point de vue des consommateurs. Résumé des résultats de l'étude qualitative*, n° cat. H44-34/2-2003F-PDF, 13 p., <http://www.hc-sc.gc.ca/hpfb-dgpsa/onpp-bppn/healthy_eating_consumer_persp_f.pdf>.
- Santé Canada (2003b). *Point de vue des consommateurs sur une saine alimentation – Sommaire de la recherche qualitative*, n° cat. H44-55/2003F-PDF, 7 p., <http://www.hc-sc.gc.ca/hpfb-dgpsa/onpp-bppn/quantitative_research_f.pdf>.
- Statistique Canada (1999). *Aperçu sur l'emploi du temps des canadiens en 1998*, Ottawa, n° cat. 12F0080X1F, 23 p.
- Stewart, W. et Julian Barling (1996). «Fathers' Work Experiences Affect Children's Behaviors via Job-Related Affect and Parenting Behaviours», *Journal of Organizational Behavior*, 17, p. 221-232.
- St-Onge, S., S. Renaud, G. Guérin et É. Caussignac (2002). «Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille», *Relations industrielles/Industrial Relations*, 57 (3), p. 491-516.
- Thomas, L.T. et D.C. Ganster (1995). «Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective», *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), p. 6-15.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2003). *Conciliation emploi-famille et temps de travail: de nouveaux enjeux sociétaux: les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques*, Montréal, Télé-Université, 19 p., Note de recherche de la Chaire de recherche sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir; 2003-7, <<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-07.pdf>>.
- Zick, C.D., K.W. Bryant et E. Österbacka (2001). «Mother's Employment, Parental Involvement, and the Implications for Intermediate Child Outcomes», *Social Science Research*, 30 (1), p. 25-49.
- Zuzanek, J. (2000). *Les effets de l'emploi du temps et des contraintes de temps sur les relations parents-enfants*, Sommaire [du] rapport de recherche présenté à Santé Canada, Optimum Publications, <http://www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/pdf/timepcr-tempsrpe_f.pdf>.

La conciliation emploi-famille et l'intégration professionnelle

Le cas de femmes immigrées au Québec¹

Natasha Normand et Diane-Gabrielle Tremblay

POURQUOI CETTE RECHERCHE ?

Cette recherche s'inscrit dans la foulée de deux axes de recherche, soit, d'une part, les travaux de recherche sur la conciliation emploi-famille réalisés par Diane-Gabrielle Tremblay (2004a, 2004b, 2003a, 2003b) et, d'autre part, les travaux du Centre des femmes de Montréal sur «Les outils de sélection en emploi et les femmes immigrantes» (Normand, 1995). Nous désirions approfondir notre compréhension de l'intégration des femmes immigrantes en milieu de travail, en nous intéressant à la conciliation emploi-famille, puisque celle-ci influe fortement sur l'intégration et le maintien en emploi des femmes. Il nous a semblé, selon nos lectures préliminaires, que les femmes immigrantes cumulent des problèmes d'équité en emploi propre aux femmes, et de reconnaissance des acquis propre aux immigrants, ce qui nous a incitées à approfondir la recherche sur ce groupe cumulant les deux caractéristiques.

1. La présente recherche a été réalisée grâce à une subvention de Condition féminine Canada, obtenue par le Centre des femmes de Montréal. La recherche était sous la responsabilité de Cécile Demers, directrice d'Option'Elle, au Centre des femmes, et sous la responsabilité de Diane-Gabrielle Tremblay à la Télé-Université. Natasha Normand a réalisé l'ensemble des entrevues grâce à un guide d'entretien réalisé à partir du questionnaire élaboré par Diane-Gabrielle Tremblay pour ses travaux sur la conciliation emploi-famille et elle a aussi réalisé la première version du rapport de recherche.

Nous voulions donc analyser l'insertion socioprofessionnelle des femmes immigrantes sous l'angle de l'articulation travail-famille. Quelques recherches sur ce sujet ont été produites au Québec, mais aucune ne tient compte de l'expérience et de l'opinion des femmes immigrantes, ce qui justifiait l'approche que nous avons retenue, soit des entrevues avec ces femmes immigrantes.

Nous avons choisi de cibler les femmes immigrantes scolarisées. Elles représentaient, en 2001-2002, 92 % de la clientèle du module FEMA du Centre des femmes de Montréal, soit un service qui offre des services d'orientation et de recherche d'emploi spécifiques aux femmes immigrantes. Nous avons consulté les femmes immigrantes qui ont participé aux «Ateliers de suivi en emploi» offerts par le Centre durant l'année 2002. Plusieurs femmes avaient alors mentionné qu'elles se sentaient souvent seules et vulnérables, en termes de capacité de négociation concernant leurs conditions de travail et face à certaines exigences de leur employeur. De plus, certaines d'entre elles avaient soulevé le fait que l'ajustement à leur vie conjugale, familiale et professionnelle n'était pas toujours évident pour elles, que certaines transformations imputables au changement de pays rendaient les choses plus difficiles pour elles.

LA PROBLÉMATIQUE

Dans un contexte où plusieurs intervenants du milieu de l'emploi, gouvernements et employeurs, annoncent pour bientôt une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, nous considérons important d'identifier certains obstacles soulevés et les solutions utilisées par les femmes immigrantes pour se faciliter l'accès à une meilleure mobilité de carrière, grâce à une meilleure conciliation emploi-famille.

Les critères de sélection des immigrants indépendants choisis à l'étranger par le gouvernement provincial, se sont particulièrement concentrés ces dernières années sur les immigrants qui ont un niveau de scolarité élevé, les francophones et les jeunes adultes ayant des enfants ou qui prévoient en avoir, ce qui a aussi contribué à la sélection des femmes immigrantes scolarisées comme groupe privilégié pour l'analyse, étant entendu que nous n'avions pas les moyens de réaliser une enquête couvrant l'ensemble des catégories.

À notre grand étonnement, le MRCI annonçait en novembre 2003 que d'après ses statistiques², 94 % des nouveaux arrivants qui s'installent au Québec ne trouvent pas de travail dans leur domaine d'études. Le gouvernement est conscient que les nouveaux arrivants doivent effectuer un changement de carrière s'ils veulent trouver un emploi. Le MRCI base donc sa sélection sur un niveau de scolarité élevé en assumant qu'une personne scolarisée aura plus de chance de trouver un emploi, dans son domaine ou non. Cependant, si le gouvernement connaît ces faits, les nouveaux arri-

2. Statistiques obtenues lors d'une présentation du MRCI (Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration) au Conseil du patronat sur le thème de l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail en décembre 2003.

vants s'attendent à trouver un emploi selon leur domaine de formation et d'expérience puisqu'ils considèrent qu'ils ont été choisis principalement sur la base de leur scolarité. Avec ces procédures de sélection très strictes, les nouveaux arrivants assument que le gouvernement est au fait de l'offre et la demande d'emplois. D'où la colère et la frustration qui peuvent s'installer peu à peu durant le processus de recherche d'emploi durant les premières années d'établissement. Ces personnes constatent que le marché est saturé dans leur domaine, ou se questionnent à savoir si les employeurs sont prêts à embaucher une personne immigrante ou une femme immigrante.

D'après l'étude de Simard (1998), les fonctionnaires ont constaté qu'il existe une dynamique occupationnelle présentant une ségrégation sur la base du sexe, de l'appartenance ethnique et de l'âge. Selon cette étude, les femmes immigrantes seraient doublement pénalisées dans leurs démarches d'emploi. Statistique Canada soulève aussi, dans les résultats de ses deux derniers recensements, le fait que les immigrantes ont souvent accès à des emplois sous-qualifiés dans les secteurs du vêtement et du textile et sont aussi souvent employées comme personnel domestique.

Plusieurs intervenants, du secteur communautaire et de la fonction publique, notent que les attitudes des femmes immigrantes sont différentes de celles des hommes immigrants et que leurs conditions d'accès à l'emploi sont aussi différentes. Elles sont souvent moins exigeantes que les hommes en terme d'emploi. Par exemple, certaines ont tendance à prendre n'importe quel travail afin de subvenir aux besoins de base de leur famille. Pour ce qui est du salaire, elles le négocient peu et souvent pas du tout. Elles se retrouvent fréquemment au bas de l'échelle salariale offerte, et leur niveau d'expérience et leur domaine d'études ne sont souvent pas reconnus. Cependant, l'exploitation et la discrimination exercées à leur endroit permettraient paradoxalement aux femmes d'accéder plus facilement au premier emploi, précisément parce qu'elles revoient leurs exigences à la baisse.

Voilà donc un ensemble d'éléments de problématique générale qui nous ont amenées à nous pencher sur cette question de l'accès à l'emploi des femmes immigrées en nous intéressant particulièrement à la question de la conciliation emploi-famille.

LA RECENSION DES ÉCRITS

Dans cette section, nous présentons la recension des écrits réalisés sur divers thèmes connexes à notre sujet, avant de passer à la présentation de la méthodologie de notre recherche, puis aux résultats.

Les obstacles à l'intégration au marché du travail

Les obstacles à l'intégration des professionnels formés à l'étranger sont bien documentés. Voici une liste, d'après le Centre syndical et patronal du Canada (2004), qui résume bien la situation.

Les obstacles à l'intégration des professionnels formés à l'étranger
La difficulté à faire reconnaître des qualifications internationales, à cause du manque de familiarité des organismes de réglementation, des employeurs et des institutions académiques avec les normes d'éducation, de formation, de technologie et de normes professionnelles.
L'insuffisance d'information, pour les nouveaux arrivants, sur les moyens d'accéder à une profession ou à un métier. Difficulté à faire reconnaître les expériences de travail à l'étranger par les organismes de réglementation et les employeurs.
L'absence d'un processus d'appel pour ceux et celles à qui l'on refuse injustement l'accès à des emplois réglementés.
L'accès insuffisant à des cours ou à des formations de mise à niveau reliés à l'emploi, à l'apprentissage des langues, ainsi qu'aux tests dans ces domaines. Au Québec, nous comptons quelques programmes en ce sens pour les infirmières auxiliaires et les ingénieurs.
Le manque d'uniformité des normes s'appliquant aux emplois réglementés entre les provinces et les territoires.
L'absence d'expérience de travail au Québec peut rendre difficile l'obtention d'un emploi dans un domaine spécialisé.
La nature sporadique des interventions d'organismes non gouvernementaux qui s'efforcent d'appuyer les immigrants formés à l'étranger.
L'insuffisance d'information au sujet de]s coûts et des ressources associés à la reconnaissance des qualifications.
La complexité du défi : questions de traduction et d'authentification des qualifications et du caractère autonome des institutions d'évaluation.
Les attitudes et l'approche de différents milieux démontrent qu'ils sont satisfaits avec le <i>statu quo</i> . On note de la complaisance et l'absence d'un sens d'urgence et la présence d'une attitude ethnocentrique basée sur des stéréotypes.

Le Centre syndical et patronal du Canada (2004), affirme que plusieurs «des obstacles qui rendent difficile l'accès au marché du travail pour les immigrants sont systémiques³». On pourrait aussi prendre ces mêmes obstacles et les appliquer à la mobilité de carrière des immigrants.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a aussi constaté, dans son évaluation des Programmes d'accès à l'égalité effectuée en 1998, qu'il n'y a eu aucun impact sur le niveau d'embauche du groupe des membres des

3. La discrimination systémique résulte d'un ensemble de règles et de pratiques directement ou indirectement discriminatoires, dont l'interaction a pour effet cumulatif de maintenir les membres d'un groupe visé à l'article 10 de la Charte des droits et liberté dans une situation défavorable (Bourque, 2003).

communautés culturelles après dix années d'implantation de ces programmes au sein des entreprises. Ils constatent un laxisme inacceptable à l'égard des minorités visibles et ethniques.

Les recherches des dernières années ont bien ciblé les obstacles des immigrants pour accéder au marché de l'emploi. Par contre, les moyens pour surmonter les obstacles mentionnés ci-haut sont moins bien connus, et la situation particulière des femmes mères de famille n'a pas fait l'objet d'études spécifiques.

L'impact du processus migratoire

Traditionnellement, l'étape du processus migratoire a été conceptualisée de manière linéaire avec comme pôles l'adaptation fonctionnelle des toutes premières années jusqu'à l'acculturation progressive du migrant à travers une pleine intégration à la société d'accueil (Fortin, 1997)⁴.

Selon Dyke et Saucier (2000), la recherche accorde beaucoup trop d'importance aux «différences culturelles» en tant qu'obstacles à l'intégration plutôt qu'en tant que repères contribuant au développement d'une condition familiale satisfaisante.

L'immigration surprend et contraint les couples à renégocier leur structure et leurs attentes conjugales et domestiques par rapport au nouvel environnement social et professionnel. Pour les nouveaux arrivants et les immigrants, la famille devient un projet à plusieurs dimensions où de multiples facteurs entrent en ligne de compte, par exemple, les aspects culturels, religieux, sociaux, politiques, idéologiques et économiques (Jacob, Jouthe et Forcier, 1999). L'immigrant est amené à renégocier ses multiples attachements car il est piégé entre la fidélité à sa propre identité culturelle et la nécessité d'assumer un cadre de référence pluraliste (Dyke et Saucier, 2000).

Plusieurs auteurs soulignent que s'il y a une augmentation du rôle économique de la femme dans le pays d'accueil, celui-ci n'est pas nécessairement accompagné d'un changement dans l'attitude du conjoint face à ces changements de rôles. Ceci pourrait générer des conflits et des tensions au sein du couple (Min, 2001).

4. On constate trois périodes d'intégration: 1. de fonctionnement (intégration linguistique et socioéconomique); 2. de participation (sociale: linguistique et économique, institutionnelle: scolaire, services sociaux, santé, médias), et cordiale (personnelle et communautaire); et 3. d'aspiration (intégration politique et communautaire, participation civique) (Legault, 2000).

L'exclusion et la discrimination envers les femmes immigrantes

Lamotte et Desrosiers (1997) soulignent que les femmes immigrantes ne sont pas issues d'un groupe monolithique au point de vue sociodémographique, contrairement aux stéréotypes véhiculés par les médias, selon lesquels les immigrantes constituent un ensemble qui ne se différencie que par des caractéristiques physiques, linguistiques ou religieuses. Lamotte et Desrosiers constatent aussi la bipolarisation en ce qui concerne la scolarité. Elles notent une concentration chez les femmes hautement qualifiées et une autre chez les femmes peu scolarisées (*i.e.* neuf ans et moins de scolarité), et relativement moins d'immigrantes dans la moyenne. Elles soulignent que la main-d'œuvre immigrante tend à se répartir de manière bipolaire dans les catégories socioprofessionnelles qualifiées et les catégories manuelles dans les secteurs de l'industrie et des services.

La reconnaissance des acquis est souvent évoquée pour expliquer les faibles niveaux de revenus des immigrants et leurs difficultés à accéder à l'emploi. La reconnaissance des acquis pourrait expliquer les différences observées entre les femmes immigrantes et les femmes nées au Canada. Si on observe l'évolution du RAM (revenu annuel médian) des salariés en fonction de leurs diplômes, selon l'étude de Duchemin et Guyon (2003), on observe que le revenu augmente avec le niveau du diplôme pour tous les groupes: hommes immigrants, femmes nées au Canada et femmes immigrantes. Cependant, à niveau de formation égale, les femmes immigrantes gagnent moins que les femmes nées au Canada. Et si on observe par communautés culturelles les plus diplômées, femmes asiatiques et arabes, l'on constate que les femmes immigrantes n'accèdent pas à des revenus correspondants à leurs niveaux d'études. Ainsi, en moyenne, une femme arabe de niveau universitaire gagne environ 22000\$ et une femme immigrante, toutes origines confondues de même niveau gagne 31000\$, tandis que les femmes nées au Canada et les hommes immigrants gagnent en moyenne, respectivement 41400\$ et 47100\$.

Selon Goyette et Xie (1999), le fait d'être immigrant aurait un plus grand effet sur le taux d'emploi que le genre pour les personnes immigrantes. Néanmoins, les femmes immigrantes ont un taux d'emploi inférieur aux hommes immigrants et aux femmes du groupe d'accueil⁵. Elles mentionnent aussi que les femmes immigrantes scientifiques gagnent généralement un peu moins que les femmes du groupe d'accueil et elles expliquent cet écart par une variation des facteurs suivants: processus migratoire, domaine et secteur d'emploi et caractéristiques familiales. Par exemple, les scientifiques employés dans les secteurs industriels seraient mieux rémunérés que ceux des secteurs universitaire ou gouvernemental (Goyette et Xie, 1999).

5. Le CBC évalue qu'en 2002 le Canada a connu une perte de l'ordre de 4,5 à 5,5 milliards de dollars, dû au fait que plusieurs immigrants ne sont pas placés selon leur niveau d'étude et d'expérience. Et au niveau du revenu personnel, cela représente une perte entre 8 000\$ et 18 000\$ par année.

D'après Goyette et Xie (1999), les femmes immigrantes scientifiques ont de moins grandes possibilités d'être embauchées et promues aux postes de gestion que les hommes immigrants et les femmes du groupe d'accueil. Elles auraient un salaire similaire à celui des femmes du groupe d'accueil mais un salaire inférieur à celui des hommes immigrants et du groupe d'accueil.

Fortin (1997) conclut que plusieurs programmes d'accès à l'emploi mènent à des résultats discriminatoires. Elle note aussi que deux tiers des femmes qui ont participé au programme Intégration professionnelle au cours de la première année d'offre du programme travaillaient dans des secteurs d'emploi sous-payés ou à forte concentration féminine. Nous avons aussi noté que pour l'année 2002-2003, le Projet d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes⁶ offert par Emploi-Québec a permis à 66% d'hommes immigrants de bénéficier de cette mesure, comparativement à seulement 33% de femmes immigrantes.

Selon plusieurs études, les femmes mariées qui immigreront le font souvent pour la carrière de leur mari et non pour la leur (Goyette et Xie, 1999). C'est pourquoi, à titre d'immigrante secondaire, les femmes scientifiques peuvent avoir plus de difficultés à trouver du travail et particulièrement celles qui ont le plus de potentiel pour leur mobilité de carrière, en termes d'avancement et de promotion (Goyette et Xie, 1999). D'après certains auteurs, l'intégration et la mobilité de carrière des femmes immigrantes sont influencées par les facteurs suivants : capital humain, caractéristiques de l'emploi, responsabilités familiales, discrimination liée au genre et à l'ethnie et par le parcours migratoire (Goyette et Xie, 1999).

Nous avons posé comme hypothèse que le conjoint qui a pris la décision d'immigrer devient souvent le bénéficiaire principal en termes administratifs face au gouvernement provincial, mais c'est aussi lui ou elle qui sera priorisé en termes de services pour accéder au marché du travail, généralement à la suite d'une décision prise au sein du couple.

D'après l'étude du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes (Duchemin et Guyon, 2003), les femmes immigrantes sont globalement aussi scolarisées que les hommes immigrants et nettement plus scolarisées que les femmes nées au Canada. Plusieurs femmes immigrantes d'Asie de l'Est et du Sud-Est asiatique ont fait des études universitaires ; pour les arabophones, c'est près de 60%.

Cette même étude a observé que les personnes sans formation précise sont majoritairement des femmes, qu'elles soient immigrantes ou non. Les domaines de spécialisation des hommes et des femmes immigrantes sont différents. Les femmes immigrantes étant plus nombreuses à s'orienter généralement vers les professions, les sciences et la technologie de la santé, en enseignement, en loisirs et en orientation, en commerce, en gestion et administration des affaires. Ces

6. Ce programme a comme objectif de faciliter l'obtention du premier emploi selon le domaine d'études du nouvel arrivant, et ce, en offrant à l'employeur une partie du salaire sur une période déterminée.

tendances confirment l'orientation des femmes immigrantes dans des domaines plus spécifiques aux femmes et qui sont aussi souvent traditionnellement moins bien rémunérés. En ce qui concerne les femmes nées au Canada et les femmes immigrantes, elles ont des domaines de spécialisation similaires. Ce facteur ne peut donc pas expliquer les différences du revenu annuel médian et celles du taux de chômage observées entre ces deux populations. Une piste d'explication pourrait être qu'elles sont arrivées plus tard, et seraient donc tributaires des salaires plus faibles quand on débute un nouvel emploi. Étant les dernières entrées, elles seraient les premières à être mises à pied en cas de restructuration, une tendance lourde des années 1990.

Le phénomène d'exclusion: la discrimination systémique

L'immigrant qui arrive au Québec peut identifier qu'il y a une volonté politique pour faciliter son intégration: développement de programmes d'insertion économique et linguistique. Cependant, plusieurs se butent à des barrières structurelles: discrimination et pratiques systémiques d'exclusion et d'inclusion et de racisme des groupes majoritaires dans leurs pratiques quotidiennes d'exclusion à leur égard.

D'après le sociologue Alain Touraine, cité par Fortin (1997), le phénomène d'exclusion traduit le passage d'une société verticale, que nous avons pris l'habitude d'appeler une société de classes avec des gens en haut et des gens en bas, à une société horizontale où l'important est de savoir si on est au centre ou à la périphérie. Le *in and out* remplacerait le *up and down*. Ainsi, ceux qui ne sont pas *in* se retrouvent dans un «espace social autre». Donc, ceux qui ne se trouvent pas de travail, ceux qui n'ont pas accès à des réseaux professionnels et ceux qui ont des emplois reliés au marché secondaire (dont le taux de roulement est généralement élevé, le salaire faible, les conditions de travail relativement précaires (temps partiel, sur appel) et où l'on retrouve peu de possibilités de formation ou de promotion offertes par l'employeur) seraient *out*. Et ceux qui ont accès à différents réseaux professionnels, ceux qui ont accès au marché interne (dont les emplois sont plus stables, mieux rémunérés et où l'on a une plus grande accessibilité à de la formation et à des promotions offertes par les employeurs), seraient *in*. Le sociologue Robert Castel (cité par Fortin, 1997) mentionne que la condition faite à ceux qui sont *out* dépend de la condition de ceux qui sont *in*.

Bouhadra (1996) note que les gestionnaires ont des perceptions différentes face à la gestion des diversités culturelles. Certains font ressortir que la reconnaissance de spécificités culturelles et religieuses de chaque individu fait en sorte que les organisations doivent être incitées à réviser leurs structures afin de les respecter et les accommoder dans la mesure du possible. Il fait référence à la notion d'accommodement raisonnable. Une autre tendance contraire est exprimée par ceux qui estiment que les milieux de travail ne doivent pas être la scène d'un particularisme culturel ou religieux donné mais bien un endroit où tous et chacun interagissent en conformité à des politiques et pratiques établies selon les principes d'équité.

Lorsque l'on fait référence au concept d'égalité de service ou de traitement, la justice se base sur le fait que chaque citoyen ou employé, en fonction de ses besoins et de ses ressources disponibles, reçoive un service qui soit approprié. Cela peut donc exiger des ajustements de la part de ceux qui offrent le service ou de la part des employeurs. L'égalité revient à traiter tout le monde de la même façon et l'équité, c'est traiter également ce qui est égal et différemment ce qui est différent, au besoin.

Le rôle des réseaux

Les réseaux professionnels, familiaux et sociaux sont à refaire pour le nouvel arrivant. Parfois, avec le phénomène de l'immigration, il peut arriver qu'ils ne jouent pas le même rôle que dans le pays d'origine.

Fortin (1997) mentionne qu'il existe une relation entre pauvreté, faible scolarité et isolement. En situation de migration, une scolarité élevée et une activité sociale soutenue ne suffisent pas à enrayer un sentiment d'isolement. De plus, la présence de parents ou de membres de la communauté ne conduit pas nécessairement à des échanges satisfaisants. En effet, les sous-groupes ne sont pas toujours ouverts aux différences d'idéologie, de classe, etc. qui peuvent prévaloir d'un individu à l'autre ou d'une famille à l'autre au sein d'un même groupe ethnique.

La dynamique des réseaux est fondamentale mais méconnue dans la problématique d'exclusion. La compréhension des réseaux de socialisation formels et informels, des réseaux ethniques et économiques est importante afin de saisir certaines difficultés du processus d'intégration sociale et professionnelle. Il s'agit de percevoir ces réseaux non pas comme entité ou comme groupe aux frontières non équivoques, mais plutôt comme un ensemble de sous-groupes aux frontières mouvantes. L'utilisation de ces réseaux en termes de soutien psychologique et social est une nécessité souvent vécue comme une stratégie de survie dans les premières années d'établissement. Cependant, le piège de l'autoexclusion doit être pris en compte par le nouvel arrivant s'il veut éviter de s'exclure lui-même des réseaux du groupe d'accueil en restant uniquement dans les réseaux parallèles. L'accès aux différents réseaux du groupe d'accueil n'est certes pas évident. Toutefois, leur accessibilité en termes de but à atteindre devrait demeurer un objectif réel et réalisable.

La compréhension du rôle des réseaux, de leur accessibilité et de leur mode d'utilisation peut être un bon moyen d'identifier comment les femmes immigrantes les utilisent et comment ils peuvent avoir un impact sur leur articulation travail-famille. Devant un marché du travail qui s'avère parfois fermé ou en transition, des conditions économiques qui sont pour plusieurs précaires et un soutien communautaire défaillant, quel sera l'avenir de ces familles en termes de trajectoire effectuée en situation postmigratoire alors que la période d'intégration fonctionnelle se prolonge?

LA CONCILIATION OU LE CONFLIT EMPLOI-FAMILLE

D'après Tremblay (2004d) entre autres, de nombreux changements se sont produits tant sur le marché de l'emploi, par exemple la précarisation des emplois et la division internationale du travail, que dans les structures familiales: familles reconstituées, monoparentalité et nucléarisation de la famille, etc. Ces changements ont souvent pour conséquence d'attiser des tensions reliées au partage du temps entre les deux sphères du travail et de la famille. Il peut devenir de plus en plus difficile pour certaines personnes de maintenir un équilibre entre leur famille et leur travail.

L'analyse bidirectionnelle entre l'emploi et la famille présentée par Guérin, St-Onge, Chevalier, Denault et Deschamps (1997) montre que le conflit n'est pas symétrique. Les exigences familiales seraient plus compressibles que celles du milieu du travail. Les exigences liées au travail étant plus formelles et les attentes étant définies plus longtemps à l'avance. En situation où l'on doit choisir entre les deux sphères, la tendance serait donc de mettre la priorité sur le travail.

Les dimensions liées à la famille

Le soutien du conjoint joue un rôle déterminant dans la conciliation travail-famille (Tremblay, 2004a). L'influence des modèles culturels des rôles parentaux joue un rôle non négligeable: plus une culture tient à distance les hommes de la sphère familiale et plus il sera difficile pour eux en contexte migratoire de revoir leur place dans la famille. Dyke et Saucier (2000) constatent à quel point le père immigrant est appelé à jouer un rôle de «figure substitut du réseau social des femmes». Ce n'est pas tant l'appartenance culturelle que certaines représentations des rôles de chacun dans la famille qui peut agir sur l'implication des pères.

Dyke et Saucier (2000) ont permis de dégager un *modèle transculturel* des obstacles liés à l'engagement paternel. La notion même d'engagement paternel a pu être redéfinie en fonction de facteurs: *individuels* (absence ou effritement du modèle d'un bon père, désir d'enfant ambivalent ou non partagé, intégration tardive du sentiment paternel), *relationnels* (tensions conjugales, répartition des tâches, sexualité, incapacité de la mère à laisser une place au père, tensions avec la famille d'origine ou la belle-famille), *contextuels* (difficultés d'insertion sociale via le travail, absence de soutien social, représentation culturelle des rôles parentaux). Ce qui donnerait un nouvel éclairage sur la complexité de la paternité contemporaine et les conditions qui en freinent le plein épanouissement.

Les dimensions liées à l'emploi

Les travaux de Tremblay (2004a, 2004b) ont permis d'identifier un bon nombre de variables liées à l'emploi et à la catégorie socioprofessionnelle qui peuvent intervenir dans les difficultés de conciliation. La durée du travail ressort comme variable majeure pour les groupes de professionnels et de cadres, mais les variables

suivantes ont aussi un effet : l'âge des enfants, le soutien du supérieur, le soutien du conjoint et la scolarité ou le niveau de responsabilités (Tremblay, 2004a). On note aussi que les femmes professionnelles ou cadres ont plus de difficultés que leurs homologues masculins (Tremblay, 2004a).

Le maintien en emploi⁷ est un problème soulevé à la fois par les employeurs, certains immigrants et certains intervenants en employabilité. Le CAMO-PI (1996) note que la sensibilisation des employés et des employeurs apparaît comme un besoin important dans les cas de départs volontaires, qui peuvent être liés à la capacité d'accueil et d'intégration de l'entreprise. On constate qu'il serait intéressant d'identifier les raisons des départs volontaires afin de fournir les outils nécessaires aux deux parties pour faire face à certaines situations.

Simard (1998) mentionne qu'il existe différentes visions de l'intégration socioéconomique qui ont cours chez les fonctionnaires concernant l'offre de service. Certains mentionnent qu'il est important de prévoir des mécanismes particuliers, à court et moyen terme, afin de faciliter l'intégration des immigrants vu leurs difficultés spécifiques. D'autres, ayant des vues plus assimilationnistes (tendance à nier les différences), mentionnent que les Québécois ne doivent pas être victime des largesses prodiguées aux nouveaux arrivants. Quoiqu'il en soit, encore là, on ne s'est pas particulièrement intéressé à la situation propre aux femmes, ou aux mères de famille.

L'enjeu consiste ici à déterminer comment les entreprises s'organisent pour faciliter l'adaptation et l'intégration des employés, et notamment des femmes immigrantes pour ce qui nous intéresse ici. L'étude de Tremblay (2004a) montre à quel point le soutien du supérieur immédiat joue un rôle fondamental dans la conciliation travail-famille; or, ceux-ci n'ont pas été particulièrement sensibilisés à cette question, et encore moins à ce qui pourrait être caractéristique à la situation des femmes immigrantes, d'où l'intérêt de notre recherche. Notons que le soutien offert par le supérieur n'est souvent pas inscrit dans une structure formelle, mais plutôt informelle, mais qu'il faut que le supérieur soit sensibilisé aux difficultés de conciliation pour pouvoir offrir son soutien. Le fait que le soutien soit souvent informel laisse davantage place à l'arbitraire et peut ainsi instaurer des pratiques dont l'accessibilité peut varier selon la relation développée avec le supérieur immédiat, et possiblement aussi selon un ensemble d'autres variables, dont l'origine ethnique pourrait être. Ayant accès à un bassin d'employés de plus en plus hétérogène à différents niveaux : genre, origine ethnique, âge, besoins (familiaux et personnels), etc., les employeurs sont aujourd'hui confrontés au défi de la gestion

7. Le maintien en emploi fait référence à : «[...] l'ensemble de mesures qui ont pour but de maintenir les personnes en emploi, de les faire progresser en emploi, d'assurer le développement de compétences, de protéger les emplois par le biais d'activités auprès des individus ou des entreprises telles : la formation continue, le développement des ressources humaines, le reclassement, l'aménagement concerté du temps de travail, etc.» (CAMO-PI, 1996).

de la diversité au sein de son entreprise, en plus de faire face au défi de la compétitivité nationale et internationale, mais bien peu d'entre eux sont sensibilisés à cette question, d'où l'intérêt de la recherche sur ce thème.

LA MÉTHODOLOGIE

Étant donné nos limites budgétaires, nous avons résolu de faire une première enquête exploratoire, de nature qualitative, par entretiens, auprès des catégories qui nous intéressaient. Compte tenu des groupes immigrants présents au Canada et au Québec, et notamment de la diversité de ceux-ci, nous avons voulu réaliser une enquête auprès de divers groupes, et non d'un seul. Nous avons ainsi retenu, compte tenu de leur importance au Canada et au Québec, les trois groupes ou zones géographiques suivants: le Maghreb, l'Amérique latine (excluant les Caraïbes), ainsi que l'Afrique subsaharienne francophone.

Voici les critères retenus pour la sélection des individus choisis pour les entrevues, individus qui ont été contactés à partir de listes de personnes qui avaient participé à des activités du Centre des femmes de Montréal.

Le profil des candidates recherchées

1. Quinze femmes pour chacun de ces groupes: Maghreb, Amérique latine (excluant les Caraïbes) et Afrique subsaharienne francophone.
2. Être arrivée au Canada entre 1995 et 2002 (le critère était au départ d'être arrivée soit en 1998 ou 1999, mais nous avons dû l'élargir faute d'un nombre de candidates suffisant).
3. Avoir des enfants de moins de 12 ans, idéalement moins de 6 ans, à leur arrivée au Canada. Ou avoir eu des enfants au Canada depuis leur arrivée.
4. Avoir un conjoint; nous avons ouvert le critère pour quelques participantes, elles avaient un conjoint au moment de leur arrivée au Canada. Et nous avons aussi retenu une veuve.
5. Travailler dans leur domaine d'étude et d'expérience au Québec, idéalement depuis plus d'un an.
6. Être résidente permanente (ce critère s'est ouvert à d'autres statuts d'immigration).
7. Avoir un diplôme d'études collégiales ou universitaires étranger. Nous avons ouvert au diplôme d'études professionnelles afin de pouvoir compléter notre échantillon.

Nous avons aussi demandé à dix conjoints de participer à un *focus group*, mais seulement quatre d'entre eux sont finalement venus, et il y en avait un de chacun des groupes ethniques retenus. Un questionnaire fermé leur a été administré et nous avons aussi mené une entrevue collective avec eux, à la suite des entretiens menés avec les femmes (quelques semaines plus tard).

Passons maintenant à l'exposé des principales questions de recherche qui nous ont guidées dans la recherche.

Questions de recherche

1. Comment les femmes immigrantes de différentes origines se sont-elles organisées pour favoriser l'articulation travail-famille ? Peut-on distinguer des différences au niveau des solutions utilisées liées à la culture ou plus précisément à leur structure organisationnelle conjugale et familiale ?
2. Comment ces femmes immigrantes scolarisées ont-elles dû renégocier leur structure organisationnelle conjugale, familiale et professionnelle afin de pouvoir s'intégrer socialement et professionnellement ?
3. Comment les femmes immigrantes, qui ont accédé à un emploi dans leur domaine d'études, ont-elles surmonté cette double contrainte d'être femme et immigrante ? Ont-elles la perception qu'elles ont de réelles possibilités de mobilité de carrière au sein de l'entreprise ou de l'industrie dans laquelle elles travaillent ?
4. Comment leurs réseaux familial, social et professionnel ont-ils pu faciliter l'articulation travail-famille ?

Au nombre des variables retenues, mentionnons les suivantes : processus migratoire, origine ethnique, phénomènes d'exclusion, mobilité de carrière, scolarité, reconnaissance des acquis, réseau, couple, caractéristiques familiales, nombre d'enfants, secteur et type d'emploi, genre et employeur.

Quelques données sur le profil des participantes

Sans vouloir nous attarder trop longuement, nous présentons un certain nombre de données sur les participantes. Nous avons mis les chiffres en pourcentages pour plus de facilité de lecture, mais rappelons que les femmes sont au nombre de 15 dans chacun des groupes, alors que le groupe d'hommes (conjoints) est au nombre de quatre.

TABLEAU 1
Le profil des participantes selon l'âge (en %)

Âge	Total	Conjoint	Afrique	Maghreb	Amérique latine
26- 30 ans	7			13	7
31-35 ans	22	7	27	20	20
36-40 ans	27	31	27	13	40
41-45 ans	33	22	20	53	27
46-50 ans	9	20	20		7
51- 55 ans	2	11	7		
56 +		2			
N/A		7			

TABLEAU 2
Le profil des participantes selon le fait
qu'elles ont fait un séjour à l'étranger avant de venir au Canada (en %)

	Total	Conjoint	Afrique	Maghreb	Amérique latine
Oui	60	57	93	60	27
Non	40	36	7	40	73

TABLEAU 3
Le profil des participantes selon la date d'arrivée au Canada (en %)

	Total	Afrique	Maghreb	Amérique latine
1995	2			7
1996	13	20	7	13
1997	9	13	7	7
1998	20	20	33	7
1999	22	20	27	20
2000	18	20	13	20
2001	13	7	7	27
2002	2		7	

TABLEAU 4
Le profil des participantes selon l'état civil (en %)

État civil	Total	Afrique	Maghreb	Amérique latine
Mariée	93	93	100	87
Divorcée	4			13
Veuve	2	7		

TABLEAU 5
Le profil des participantes selon le nombre d'enfants (en %)

Nombre d'enfants	Total	Afrique	Maghreb	Amérique latine
1	31	13	33	47
2	29	13	47	27
3	20	27	20	13
4	18	40		13
5	2	7		

TABLEAU 6
Le profil des participantes selon la religion (en %)

Religion	Total	Afrique	Maghreb	Amérique latine
Catholique	44	47		87
Musulmane	38	20	93	
Protestante	9	27		
Baptiste	2			7
Mormon	2			7
Advantiste	2	7		
Ne sait pas	2		7	

TABLEAU 7
Le profil des participantes selon le niveau d'études (en %)

Niveau d'études	Total	Afrique	Maghreb	Amérique latine
Secondaires professionnelles	4	7	7	
Collégiales	27	53	7	20
Universitaires non complétées	2			7
Universitaires	67	40	87	73

Pour compléter ce profil, ajoutons un certain nombre de données issues des entretiens, qui permettent de mieux comprendre le contexte de travail des femmes en question:

- 93% des femmes ont un seul emploi, 4% en ont deux et seulement 2% en ont trois;
- 22% des femmes travaillent à temps partiel (30 heures et moins); 62% travaillent entre 30 et 40 heures par semaine; et 16% travaillent plus de 40 heures par semaine;
- 53% ont un horaire fixe entre 6 h et 18 h; 20% ont un horaire variable dans une plage horaire fixe; 11% ont un horaire fixe mais avant 6 h ou après 18 h; 11% ont un horaire variable sans horaire fixe et 2% sont sur appel ou travaillent de fin de semaine;
- 9% sont travailleuses autonomes au Québec et 24% l'étaient dans leur pays d'origine. 9% étaient à la fois travailleuses autonomes dans leur pays d'origine et le sont au Québec.

Ajoutons encore quelques éléments sous forme de tableaux qui permettent de compléter le profil, avant de passer aux éléments plus qualitatifs que nous souhaitons mettre en évidence ici et qui ont trait en particulier aux difficultés particulières rencontrées par ces femmes et aux éléments qui ont pu les aider à concilier vie familiale et professionnelle et à s'intégrer en emploi.

TABLEAU 8
Données liés à l'emploi
8.1. Le nombre d'années d'expérience de travail (en %)

	Moins de 1 an	1-2	3-5	6-10	11-20	21 et plus
Total		4	18	24	47	7
Pays d'origine	7	9	24	22	36	2
Québec	13	31	51	2	2	

8.2. Est-ce que votre profil d'emploi vous a aidé pour trouver un travail au Québec? (en %)

Oui	47
Non	44
Oui et non	4
Ne sait pas	4

8.3. Peut-on comparer votre travail au Québec par rapport à celui dans votre pays d'origine? (en %)

Oui	31
Non	67
Oui et non	2

8.4. Êtes-vous membre d'un syndicat? (en %)

Oui	24
Non	73
En processus	2

8.5. Le nombre d'employés de l'entreprise-employeur (en %)

50 et –	42
51 à 100	14
101 à 500	16
501 à 1000	2
1001 et +	25
?	2

8.6. Exercez-vous la même profession au Québec qu'au pays d'origine? (en %)

Oui	44
Non	56

8.7. Les secteurs d'activité (en %)

	Québec	Pays d'origine
Commerce	2	2
Communication	2	2
Construction	2	
Transport	2	
Technologies de l'information	13	27
Finances et assurance	4,4	9
Santé/services sociaux	18	11

8.7. Les secteurs d'activité (suite) (en %)

Enseignement/recherche	9	9
Droit	2	9
Fabrication	4,4	4,4
Pharmaceutique	2	
Secretariat/comptabilité	27	16
Biologie	2	
Culture	4,4	4,4
Administration	2	
Arpentage	2	2
Import/export	2	
Recherche d'emploi	2	

8.8. Les catégories professionnelles (en %)

Employée de soutien	2
Employée de bureau	16
Ouvrière	
Technicienne	38
Professionnelle	20
Cadre gestionnaire	18
Artiste	2
En recherche d'emploi	4

8.8. Le salaire (en %)

-10 000 \$	13
10 à 20 000 \$	20
21 à 30 000 \$	27
31 à 40 000 \$	20
41 à 50 000 \$	16
51 à 60 000 \$	2
60 000 \$ +	2

Nos données de recherche contiennent aussi des renseignements sur le contexte migratoire, mais nous n'en ferons pas état ici, faute d'espace. Qu'il suffise de mentionner que la majorité des femmes ont immigré dans le contexte d'une décision familiale, souvent pour améliorer l'avenir des enfants. Certaines sont venues rejoindre leur mari après que lui-même ait émigré. Dans la plupart des cas, c'était donc en vue d'une amélioration de la situation socioéconomique et non dans un contexte de guerre ou de difficultés politiques dans le pays d'origine, bien que ceci ait aussi été le cas de certaines femmes, et que l'on retrouve aussi souvent ce motif parmi les causes d'émigration.

LA CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE ET L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE CHEZ LES FEMMES IMMIGRÉES

L'intégration professionnelle des femmes immigrées au Canada pose des défis non négligeables pour celles-ci. Dans cette section, nous nous intéressons plus particulièrement aux changements qu'elles constatent dans leur organisation familiale et à l'incidence de ceci sur leur intégration socioprofessionnelle. Les femmes immigrées sont généralement confrontées à une nouvelle forme d'organisation familiale lorsqu'elles immigreront au Québec et l'adaptation à cette nouvelle réalité se fait souvent durant les premières années d'établissement du processus migratoire. Le changement majeur pour plusieurs femmes consiste à s'adapter au fait qu'elles n'ont plus à gérer du personnel domestique, mais qu'elles doivent assumer les tâches familiales elles-mêmes, ou avec l'aide de la famille. Elles n'ont pas non plus accès au réseau familial étendu dont elles bénéficiaient dans leur pays d'origine, ce qui constitue un changement majeur du point de vue de l'organisation familiale. L'organisation familiale au pays d'accueil est plutôt vécue en vase clos entre les conjoints et les enfants.

Assumer cette nouvelle organisation familiale (apprendre à déléguer, s'adapter au nouveau rythme de fonctionnement, faire des choix parmi les multiples possibilités d'activités (pour soi, le couple et la famille) en termes d'études, d'emploi et de famille, etc.) représente de nouvelles façons de faire qui demandent un temps de réflexion et d'ajustement de la part du couple et de la famille. Ce temps peut varier selon la compréhension des individus de leur rôle, de leur situation, de leurs objectifs, de leurs attentes, de leur flexibilité, de leurs expériences et particulièrement de leur niveau de communication en termes de respect et d'écoute des besoins de chacun.

Voyons d'abord quelles sont les difficultés rencontrées par les femmes pour concilier emploi et famille dans leur nouvel environnement de vie. Nous avons d'abord demandé aux femmes si elles avaient effectivement des difficultés à concilier le tout, et il semble que les pourcentages soient plus élevés que ceux que nous avons obtenu pour les femmes québécoises en général (Tremblay, 2004b).

TABLEAU 9
Avez-vous des difficultés à concilier le travail et la famille? (en %)

	Oui	Non	–
Afrique subsaharienne	67	27	6
Maghreb	67	33	
Amérique latine	73	27	
Ensemble des femmes	69	29	2
«Focus Group» hommes	33	66	

Nous constatons que plus des deux tiers des femmes considèrent qu'elles ont de la difficulté à concilier le travail et la famille et c'est l'inverse pour le groupe d'hommes, où les deux tiers considèrent ne pas avoir de difficultés. Nous revenons plus en détail sur les difficultés des femmes, mais voici quelques citations des hommes :

Non, moi je ne trouve pas vraiment de difficulté, vraiment il y a quelques difficultés ponctuelles mais on arrive toujours à assumer. Difficultés c'était pendant que l'on faisait les études tous les deux parce qu'on était en train de refaire les études. Oui tous les deux en même temps, on voulait pas perdre de temps chacun. Alors c'était pendant les études et il fallait travailler aussi parce que ça suffisait pas comme prêts et bourses qu'on avait, c'était pas suffisant, à ce moment-là c'était difficile. Mais depuis qu'on a fini, on travaille et pis c'est comme maintenant là ça marche bien. (FGHM)

Non, il y a pas beaucoup de difficultés à faire comme ça la conciliation. Mais le problème survient quand je fais un déplacement, quand je sens que je vais travailler à l'étranger, quand je dois passer par exemple trois semaines, un mois à l'extérieur, c'est là où mon épouse a donc des difficultés surtout qu'elle travaille donc jusqu'à... le plus tôt qu'elle rentre c'est 6 heures, 7 heures du soir, alors les enfants qui reviennent de l'école, il y en a qu'on doit récupérer à la garderie. (FGHA)

La division des rôles et des responsabilités

Nous nous sommes intéressées à la manière dont les femmes s'organisent pour arriver à tout faire et avons obtenu des réponses à partir d'une liste préétablie.

TABLEAU 10
Comment arrivez-vous à tout concilier? (en %)

	Afrique subsaharienne	Maghreb	Amérique latine	Tous les groupes
Organisation personnelle	26	67	33	42
Partage des tâches conjoint	20	20	20	20
Liste de priorités		13	20	11
Soutien de la famille	7		13	7
Participation des enfants	20			7
Participation des enfants et du conjoint	7		7	4
Assouplissement des exigences personnelles	7		7	4
Embauche d'une tierce personne	7			2
–	7			2

On note malgré tout un bon pourcentage de femmes qui sont assez satisfaites de la division des tâches entre elles et leur conjoint, bien qu'un certain pourcentage (un cinquième des Maghrébines et des Latino-Américaines) se disent assez insatisfaites.

TABLEAU 11
Êtes-vous satisfaite de la division des tâches? (en %)

	Très satisfaite	Assez satisfaite	Entre les 2	Neutre	Assez insatisfaite	Très insatisfaite	N.d.
Afrique subsaharienne	20	47	7	7	7		2
Maghreb	7	53	13	7	20		
Amérique latine	27	33	13	7	20		
Ensemble des femmes	18	44	11	7	16		2
«Focus Group» hommes	75				25		

TABLEAU 12
**Estimez le pourcentage des tâches domestiques
 et familiales assumées par votre conjoint? (en %)**

%	0-5	10	20-25	30-35	40-45	50-55	60-65	70	80	100	-
Afrique subsaharienne		6,8	6,8		33	27		13		6,8	6,8
Maghreb		7	13	13	33	13			13		7
Amérique latine	13		7	13	20	40		7			
Ensemble des femmes	5	5	9	9	29	29	7	4		2	
«Focus Group» hommes					25	50	25				25

Nous avons constaté que certaines femmes étaient au bout du rouleau. Elles ont tenté de négocier une nouvelle organisation familiale. Plusieurs ont mentionné que dans leur cas le mari n'était pas nécessairement d'accord au départ pour un aspect de leur situation. Par exemple, le retour au travail que la femme a effectué ou le fait d'avoir eu d'autres enfants. Nous avons remarqué que si le mari, ou même la conjointe, ne faisait pas partie de la décision au départ ou n'était pas en faveur de la décision, il ou elle se déresponsabilisait plus rapidement des tâches reliées à l'organisation familiale.

Ça c'est le plus gros problème, je vais mettre une croix dessus (rire). Dans mon cas. Parce qu'il y en a d'autres qui le font. Ils le font parce qu'ils s'adaptent. Mais ce n'est pas dans leur culture ni dans leur éducation. Mais ils s'adaptent vu le moment et puis [...] Mais dans mon cas, c'est très-très difficile. Mais, il dit qu'il ne veut même pas faire chauffer l'eau (rires). C'est toi qui fais le café, c'est toi qui fais tout tout tout. Donc, avec les enfants [...] Moi, j'aime faire ça, mais je n'en peux plus (A).

On observe que dans plusieurs cas, la responsabilité de l'organisation familiale retombe entièrement sur les épaules de la conjointe car dans le pays d'origine les traditions se basent sur la division sexuelle du travail. Au foyer, c'est la femme qui assume et à l'extérieur c'est l'homme. Cependant, l'accès aux domestiques délimitait la tâche de la conjointe principalement à celle de gestionnaire du foyer et non pas à être celle qui exécutait quotidiennement les tâches domestiques. Malgré le changement d'environnement et de contexte, la femme n'ose pas demander à son conjoint de changer ses habitudes. Elle ne demande de l'aide que si elle n'est pas disponible, ou l'homme se rend disponible seulement quand la femme ne peut assumer la tâche. Et le mari est là à titre d'aide malgré le fait que tous les deux travaillent ou, même quand c'est la femme qui travaille et pas le conjoint, étant aux études ou sur le chômage. La dynamique qui s'installe alors est celle où la femme est toujours en position de demander et dire au mari quoi faire. Cela peut entraîner des conflits au sein du couple si les demandes doivent être répétées ou si elles sont non réalisées.

Le problème pour mon mari c'est que beaucoup d'hommes, ils pensent que c'est la responsabilité de la femme la maison et les enfants. Il fait d'autres choses, mais des fois il faut se chicaner pour qu'il vienne m'aider, parce que c'est ça qu'il dit, il ne dit pas que c'est parce que tu as besoin, c'est parce qu'il va m'aider. Il pense comme beaucoup d'hommes que c'est la responsabilité de la femme. Parce qu'il m'a déjà dit que si je travaille, c'est que je me sens capable, pour lui, il n'a pas de problèmes si je ne travaille pas. Ton travail principal c'est la maison, si tu veux faire quelque chose d'autre, c'est extra. Il m'aide, mais il n'est pas tout à fait d'accord (LA10).

[...] un peu d'accord, quand je suis là et disponible les corvées me reviennent. Je dois être non disponible ou trop fatiguée pour qu'il aide [...] (A23).

Si la femme trouve un travail avant le conjoint, il peut se créer une inversion des rôles dans les cas où c'est le conjoint qui gère le budget. Les tensions et les frustrations se feront alors sentir sur la conjointe. De plus, si la femme gagne davantage que le mari, étant par exemple au salaire minimum, cela peut aussi engendrer des conflits si le couple n'arrive pas à gérer ce changement de situation.

Mais c'est une chose que j'ai trouvée intéressante parce que [...] au commencement, on s'est chicanés: «Tu as l'argent, tu as tout et pas moi [...]» Alors je lui ai dit «d'accord, je te donne le chèque et va le changer». Il a changé le chèque et gardé l'argent dans sa poche mais je lui demande «donne-moi de l'argent pour acheter ceci, donne-moi pour [...]» et il n'y a pas de problème. Et ça a fait baisser son stress. Il y a une autre chose aussi. Si tu étais une personne qui nous connaissait [...] il a l'image de l'homme fort, de l'homme qui demande tout, mais c'est seulement l'image. Je n'ai pas de problème avec ça parce que chez nous, c'est moi qui organise tout. C'est vraiment moi qui organise, quel jour on va sortir, quelles choses on va payer, tout ça [...] Mais c'est l'image qu'il donne de lui et moi ça ne me dérange pas parce que dans l'intérieur, je sais que j'ai ma place bien [...] ciblée (LA13).

Il y a aussi la vision que les traditions du pays d'origine sont immuables et le fait de demander de l'aide ou de partager les responsabilités avec le conjoint est vu comme impossible. Cela rend impossible toute évolution de l'organisation familiale. La femme s'enferme elle-même dans un cul-de-sac.

[...] je commence à nettoyer, je commence à faire ceci et cela, mon mari il vient et il mange, on peut dire aussi on contribue, parce qu'il ne fait rien, on ne lui apprend rien, on continue la vie de l'Afrique. C'est ça, je trouve que nous aussi les femmes, on contribue. On doit y aller petit à petit. On a une société aussi qui nous défavorise dans nos valeurs, les femmes comme ça, les hommes comme ça. Alors, il faut qu'on sache que [...] Les femmes, quand on arrive au Canada: «OK, mon mari ne peut pas faire à manger.» «Ah mais vous savez, mon mari ne sait pas faire à manger.» C'est normal. Mais mon mari, comment est-ce qu'il va apprendre? Comment est-ce qu'il va s'intégrer? Il faut l'aider à s'intégrer! Nous, les femmes, on s'intègre facilement. Eux, c'est difficile. Et surtout, mon mari, vous voyez, dans le pays il était avocat, il n'a jamais fait à manger [...] C'est difficile pour eux. Il y a des amis aussi, son mari était médecin en Afrique. Aujourd'hui [...] avant, il travaillait dans une manufacture [...] Vous voyez, c'est très difficile de changer comme ça et après [...] il travaille à la manufacture, il est déjà frustré, tu arrives à la maison, tu dois faire à manger alors que tu n'as jamais fait ça depuis que tu es né [...] Alors, je crois que l'on doit commencer petit à petit à leur apprendre comment il faut faire. Il ne faut pas attendre (A20).

Je dirais que je suis satisfaite. Il y a des choses que l'on ne peut pas changer. Par exemple, je ne peux pas l'obliger à cuisiner parce qu'il n'a jamais cuisiné dans sa vie. Dans notre culture, ce n'est pas l'homme qui cuisine. Ce sont des choses qu'au début, je voulais qu'il fasse mais j'ai laissé tomber (LA).

Le problème de garde

Certaines femmes vivent de grandes difficultés en ce qui concerne la recherche d'une garderie. N'ayant peu ou pas de contact privilégié avec le milieu et étant nouvelle arrivante, elles suivent donc la procédure et elles inscrivent leur enfant sur des listes d'attente. Cependant, elles pensent que souvent, ces listes ne sont pas respectées et ont l'impression d'être pénalisées à cet égard. De plus, elles soulignent le manque d'endroits où l'on accepte les poupons de moins de 18 mois. Ainsi, l'attente du retour au travail est souvent plus longue que prévu. Il arrive aussi que les femmes trouvent une garderie pour un ou des enfants d'un certain groupe d'âge et que le plus jeune n'ait pas de place ou s'il en a une, c'est dans une autre garderie. De ce fait, certaines femmes peuvent faire face à une course à obstacles chaque matin pour aller reconduire les enfants à la garderie.

Oui, parce que normalement, si tu as deux enfants dans une garderie, le troisième devrait être prioritaire sur la liste, pour pouvoir les regrouper. Mais tu en amènes un à l'Est, l'autre à l'Ouest, et toi tu travailles au Sud, alors que tu habites au Nord. Mon Dieu, tu fais les quatre points cardinaux toute la journée. Là, je pense qu'il devrait y avoir une politique pour pouvoir regrouper les enfants dans une garderie. Ce serait vraiment très bien (A).

Oui. Travailler et avoir une famille en même temps, ce n'est pas facile. Quand on a un enfant, on n'a pas les moyens de faire les deux choses. Il n'y a pas de garderies, il y a des listes d'attente de trois ans [...] J'ai cherché partout. Dans la garderie où est mon fils, c'est une garderie familiale mais la femme n'a pas beaucoup de patience avec les enfants. Ça, ça m'ennuie. [...] je vais voir si il va s'adapter, sinon, on va regarder, à rester en garderie privée, mon mari et moi on va s'organiser, quand lui ne travaille pas, moi je travaille le matin, comme ça je travaille seulement 20 heures, je cours pour revenir avant que mon mari parte, lui, il garde le matin et [...] lui travaille le soir, à 3 h 30. Alors, j'aurais le temps d'arriver puis [...] (soupir de lassitude) [...] le faire garder un ou deux jours par semaine (LA20).

Elles soulignent aussi le manque de temps et les horaires de travail qui ne correspondent pas toujours aux horaires des enfants. Les parents et les enfants sont insatisfaits du manque de contacts. Les moments de rencontres sont rares, et cela sollicite alors beaucoup la compréhension des enfants. Parfois, ils doivent revenir seuls à la maison après la classe, malgré leur bas âge. Une des solutions possibles et utilisée par certaines femmes consiste à demander à certains membres de la famille élargie restés au pays de venir soit momentanément ou définitivement s'installer au Québec afin de s'occuper des enfants.

Oui, parce que pas plus tard que ce matin, mon garçon, le mercredi, il finit à 13 heures. Et il n'y a personne à la maison à 13 heures. Il y a une de ses camarades

de classe [...] ça n'a pas de bon sens [...] je ne peux pas payer la garderie pour les deux et payer le service de garde pour les autres, je ne peux pas [...] Parce que aussi, pour ne pas entrer dans le pétrin, il y a des choses que tu peux diminuer, le loyer, la nourriture, je ne peux pas l'éliminer de mon budget, parce qu'il faut que je les paye. Mais pour le service de garde, je peux m'arranger pour [...] si je peux les garder moi-même ou si elle peut être là pendant une heure pour le temps que je revienne, ça je le ferais. Bien que je n'aime pas ça, ce n'est pas sécuritaire, mais je le fais quand-même. Donc, c'est des choses que des fois, on le fait, même si on ne l'aime pas. Mais par exemple, mon garçon, quand il finit à 13 h 00, il y a une de ses camarades de classe, sa maman m'a dit qu'il peut venir avec sa fille, jusqu'à ce que ma fille revienne à 3 heures. C'est ça, c'est ça qu'on a fait ce matin. C'est ça qu'on appelle le réseautage [...] Ça commence par là [...] (A27).

La période estivale constitue aussi un casse-tête pour les familles. Les possibilités sont limitées, le camp de jour étant souvent l'unique alternative possible, et celui-ci est généralement assez coûteux, surtout si le nombre d'enfants est élevé. D'autres possibilités s'offrent aussi : les faire garder par les plus vieux de la famille ou par des amis, ou encore la famille élargie s'il y en a. Certaines femmes jugent même préférable de les envoyer dans la famille au pays d'origine durant une partie de cette période.

Le retour aux études est souvent rendu difficile en raison des problèmes de garde. N'ayant pas trouvé de garderie, certaines femmes ne peuvent pas s'inscrire à un cours de mise à niveau ou une nouvelle formation parce que leur mari travaille et ne peut pas s'occuper des enfants.

La gestion du temps

La notion de temps n'est pas la même pour toutes les sociétés. Dans les sociétés modernes comme la société québécoise, cette notion est plutôt linéaire et très organisée. Plusieurs femmes immigrées ont l'impression qu'elles courent toujours et manquent de temps, ce qu'indiquent par ailleurs des recherches (Tremblay, 2004a, b). Elles apprécient généralement cette nouvelle organisation du temps, de l'espace et des ressources dont s'est dotée la société québécoise, mais elles ont parfois de la difficulté à suivre le rythme imposé.

La gestion du temps est d'autant plus complexe lorsque l'un des conjoints, ou parfois même les deux, sont inscrits aux études à temps plein ou partiel et travaillent en plus. Généralement, le scénario qu'ils connaissaient dans leur pays d'origine était tout autre. Le manque de points de repère et le manque de soutien du réseau rend l'exercice plus ardu. Cependant, plusieurs couples réussissent à passer au travers, et ce, généralement grâce à un partage des responsabilités.

Hum [...] Il est d'accord pour que j'étudie, mais il ne fait pas un effort pour ça. Parce que lui, il aime ça, me voir étudier, apprendre quelque chose de nouveau, avancer dans mes choses. Mais ça demande quelque chose avant ça. On a le logement et tout. Il faut que je délègue certaines tâches pour avoir le temps pour étudier. Mais

si je passe plus de temps à étudier et que j'ai les autres tâches domestiques à faire et que je me couche à deux heures du matin, je préfère faire ces tâches là plutôt que de me coucher à deux heures du matin (A24).

Plusieurs mentionnent le manque de jours de congé pour s'occuper des enfants. Cette situation occasionne du stress et un manque à gagner financièrement si l'un des conjoints doit s'absenter du travail sans être payé. La plupart comparent les congés accordés au Québec à ceux de leur pays d'origine ou aux pays Européens et constatent qu'il y en a beaucoup moins ici et que la flexibilité des horaires est moins évidente s'il y a un problème familial.

Parce qu'il y a des fois où on doit aller au médecin soit pour nous-mêmes, ou pour les enfants et on ne peut pas. Il n'y a pas de congé, mais les congés pour quand on est malade, ça, c'est autre chose, mais lorsqu'on doit aller voir le médecin pour n'importe quoi, soit il me les compte, soit je n'y vais pas. Et la plupart du temps c'est ça. Je n'y vais pas. J'ai une amie qui a 10 jours de congés maladie. Ils les payent même si elle ne les utilise pas. Moi ça m'aiderait beaucoup d'avoir 10 jours de congé pendant toute l'année et faire des choses qu'on ne peut pas faire après 5 heures lorsqu'on finit de travailler (LA17).

La gestion des horaires de travail pose aussi un problème au moment d'imprévu, en particulier quand les enfants sont malades. L'accès aux horaires flexibles n'étant pas généralisé, les possibilités de pallier aux imprévus sont restreintes: s'absenter du travail, demander à un voisin, un ami ou la famille quand il y en a et s'ils sont disponibles.

Certains se questionnent aussi sur la possibilité de refus des heures supplémentaires qui peut les mettre en situation de perte d'emploi ou d'avoir de mauvaises notes à leur dossier s'il y a trop de refus ou d'absence au travail.

La gestion de la liberté

La notion de liberté doit être apprivoisée par ceux qui proviennent de sociétés construites sur des bases collectives. Les notions d'autonomie, de responsabilité individuelle, de confiance, d'accès aux services et à l'information, de compétitivité, etc. représentent des éléments nouveaux, qui compliquent parfois la vie familiale et la conciliation avec l'emploi. Un des chocs que plusieurs peuvent vivre ou anticiper est celui de la liberté pour les jeunes adolescents. Les parents peuvent être mal préparés par manque de modèles et d'encadrement, qui sont généralement fournis par la famille élargie. Les femmes n'arrivent pas toujours à saisir les nuances du fonctionnement de la société québécoise et elles n'arrivent pas toujours à bien gérer cette liberté pour leur adolescents, ce qui les inquiète.

Ici, il y a plus de liberté pour les jeunes qu'ici. Il faut savoir la gérer. Moi la liberté ma mère m'en donnait beaucoup mais je n'en ai jamais abusé. Ça serait un inconvénient aussi. Mais je pense que ce n'est pas un inconvénient, c'est le côté difficile. Mais moi en Colombie, j'avais beaucoup de maturité et de liberté parce que j'ai commencé à voyager à l'âge de 11 ans, tout dépend de quoi, de la maturité de la

personne, je pense que c'est ça, parce que la liberté c'est bon, et maintenant que je vis seule, c'est très bon. On doit y aller tranquillement, on n'a pas besoin de prendre trop d'alcool, ni trop de sexe, la liberté oui, mais pas le libertinage. Ici, les enfants sont beaucoup plus libertins, ils ne voient pas les limites (LA15).

Nous étant penchés sur les difficultés de conciliation, passons maintenant aux facteurs pouvant favoriser la réussite dans l'organisation familiale.

Les facteurs de réussite dans l'organisation familiale

L'organisation de la famille ressort comme un élément fondamental permettant de faciliter la conciliation emploi-famille dans le nouveau pays de résidence. Les femmes indiquent qu'elles ont un bon sens de l'organisation et que cela les a aidées à obtenir une meilleure conciliation ou un meilleur équilibre emploi-famille.

L'organisation de la famille

TABLEAU 13

Est-ce que vous considérez la façon de vous organiser comme un facteur de réussite dans votre équilibre emploi-famille? (en %)

	Oui	Non
Afrique subsaharienne	87	13
Maghreb	67	33
Amérique latine	80	20
Tous	78	22

La tolérance, le respect et la communication sont trois principes qui revenaient souvent comme élément de base d'une bonne communication au sein du couple et de la famille.

«Je n'ai jamais fait ça [...] Moi non plus je n'ai jamais fait ça [...] Ni l'un ni l'autre on ne l'a fait [...] OK, on va le faire ensemble [...]». Cette sorte de communication a aidé beaucoup, beaucoup beaucoup, à arranger les choses. Où on en est maintenant, c'est un travail de trois ans d'efforts, d'erreurs, peut-être parfois de chicanes aussi, mais on a réussi à arranger le tout et heureusement, on est arrivés à cet équilibre.

[...] Oui, des fois on ne reconnaît pas ce que l'autre fait. Ce n'est jamais assez (LA).

Fonctionner en équipe et évaluer qui est la personne dans le couple la mieux placée pour assumer certains choix stratégiques. Par exemple, effectuer un atelier de recherche d'emploi, un retour aux études, etc.

[...] on considère que, si la mère fait quelque chose de positif, par exemple un retour aux études, c'est un crédit pour toute la famille, donc, tout le monde met les efforts pour que ça réussisse. Tout le monde sait ce qu'il y a à faire et tout le monde est impliqué et tout le monde essaye d'aider [...] (LA).

Le développement d'une stratégie de couple

Le développement d'une stratégie conjointe du couple semble aussi important. En effet, une façon de ne pas perdre de vue le sens du projet migratoire consiste à avoir une idée précise des **objectifs** à atteindre, entre autres, en termes de conciliation travail-famille au sein du couple. Ceux et celles qui ont développé une stratégie et ont su l'ajuster au besoin sont arrivés à mieux passer à travers les défis des premières années d'installation. Par exemple, accepter de prendre un travail qui ne répond pas à leurs attentes professionnelles pour des raisons bien précises, besoin d'argent par exemple et durant une période limitée, permet de mieux accepter ce choix et de continuer à espérer et à agir pour un changement de leur situation. Le manque d'objectifs précis et mesurables mène trop souvent les personnes à ne plus voir les possibilités qui peuvent s'offrir à elles et à imputer leur échec à des aspects hors de leur contrôle. Le stress et la frustration s'installent alors au sein de la famille et la gestion des conflits devient plus ardue.

Le travail autonome

Certaines femmes sont parties à leur compte comme travailleuses indépendantes : import-export, garderie en milieu familiale, etc. Elles ont évalué le marché du travail dans leur domaine d'études et ont constaté des barrières à l'entrée, ce qui les a incitées à évoluer à leur compte dans leur domaine ou parfois dans un nouveau. Le travail indépendant ou autonome n'est généralement pas leur premier choix, car elles ont essayé de percer, sans succès, jusqu'à ce qu'elles voient comme seule issue le travail autonome.

Le profil personnel

Nous pouvons constater que le profil personnel des femmes représente, selon elles, la clef de voûte de l'organisation familiale. Elles semblent percevoir clairement les responsabilités qui leur incombent. On note que seules les femmes de la région du Maghreb font davantage référence à l'aide de leur conjoint qu'à leur profil personnel dans la réussite de l'organisation travail-famille.

TABLEAU 14

Considérez-vous que votre profil personnel constitue un facteur de réussite dans votre équilibre emploi-famille? (en %)

	Oui	Non
Afrique subsaharienne	93	7
Maghreb	87	13
Amérique latine	93	7
Tous	91	9

Nous avons cependant constaté divers types d'implications privilégiées par les femmes au sein de l'organisation familiale. Il y a le profil de celles qui font tout. Elles s'occupent généralement des enfants et des travaux domestiques. Leur conjoint peut aider ponctuellement quand une demande claire est formulée et que la femme est dans l'impossibilité d'effectuer la tâche en question. Il arrive aussi que ce qui va pousser les hommes à aider soit relié à l'épuisement de la femme. C'est seulement lorsqu'elle est épuisée que la femme va demander de l'aide et que le mari va consentir à aider aux tâches domestiques ou familiales.

Il y a aussi celles qui ont tenté de négocier un partage des responsabilités. Le conjoint va alors prendre certaines responsabilités, mais cela ne se fait encore généralement qu'au moment où la femme n'est pas disponible pour s'en occuper. Enfin, il y a celles qui arrivent à négocier avec le conjoint, et les enfants quand c'est possible, un partage des responsabilités et des tâches basées sur la disponibilité et les possibilités de chacun.

L'un ou l'autre des scénarios n'est pas toujours un choix de la femme. Dans certains cas par exemple, les femmes n'arrivent pas à laisser derrière elles la façon dont elles s'organisaient dans le pays d'origine, particulièrement sur le plan des travaux domestiques : le ménage et les repas. Franchir cette étape semble plus difficile pour certaines que pour d'autres. En effet, certaines femmes confondent ce lâcher prise avec la notion d'échec d'être une bonne mère ou une bonne épouse, tel que défini et appris traditionnellement. Certaines n'arrivent pas toujours à intégrer les nouveaux paramètres à la suite du processus migratoire en termes de manque de temps, de nouveaux réseaux à bâtir, de finances personnelles restreintes, de nouveaux objectifs, etc. Si cette étape s'étire ou n'est pas franchie, cela peut occasionner un grand stress pour l'ensemble des membres de la cellule familiale et avoir des conséquences négatives importantes à court, moyen et long terme.

De plus, croire que le conjoint ne peut s'impliquer au niveau domestique ou pour le soin des enfants est aussi une autre façon d'écarter l'homme de responsabilités qu'il pourrait apprendre à assumer, étant donné les nouveaux paramètres qui suivent le processus migratoire. Certaines femmes ont mentionné qu'elles ne laissaient pas aller leurs façons de faire et d'autres ont mentionné que c'est plutôt l'homme qui ne voulait pas s'impliquer. Les situations sont donc contrastées.

110 De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux

C'est très difficile, mais avec beaucoup de courage. Quand tu te dis que c'est mon devoir, alors il faut que je le fasse. Mon mari ne fait pas la cuisine, alors je ne vais pas payer le restaurant pour 4 enfants, tu n'as pas l'argent pour ça. Il faut travailler dur. Nos hommes africains ne savent pas aider, pour eux c'est la femme qui travaille. Ce qui m'aide le plus, c'est juste une organisation personnelle pour m'en sortir [...] Comme moi je fais toujours les repas en avance. Alors je dis aux enfants de préparer quelque chose de facile. Tout le temps j'ai quelque chose au frigo, alors je dis à la fille la plus âgée de réchauffer le manger (A22).

Moi c'est de l'accepter psychologiquement. C'est le moral. Mon moral c'est mon moteur. Si mon moral ne va pas bien, je ne donnerais rien. J'accepte et je me mets à l'idée que j'ai choisi de travailler comme travailleur autonome, je dois accepter, je dois assumer. Si je commence à dire: pourquoi mon conjoint ne m'aide pas, là, ça me rend encore plus stressée, ça rajoute un problème et surtout, ça ne résout rien. Pourquoi me faire encore un autre problème. Je dois gérer mon temps, je dois m'organiser, donc c'est tout dans la tête.

Avant je forçais les choses. Je voulais tout contrôler. Maintenant, non, ce n'est pas pour moi. Si je peux je vais le faire, sinon tant pis, je vais changer de truc à faire. Mais ce n'est pas facile d'arriver à ce stade de pensée, c'est vraiment à cause de la dépression. Je n'étais pas comme ça avant, et je ne peux pas changer autant en si peu de temps. J'ai beaucoup fait, je ne pouvais pas rester tranquille, manger tranquille, j'étais toujours préoccupée. Maintenant j'ai mis des limites, je me limite. Avant j'étais capable de tout faire et plus encore. Maintenant non merci, je suis plus sage et j'écoute plus mon cœur. Il ne faut pas prendre beaucoup de temps pour arriver à cet état d'esprit. J'ai beaucoup forcé ma tête et mon corps, et je me disais que je n'étais pas fatiguée, et qu'il fallait continuer, jusqu'au moment où je suis tombée, où ma tête dit de faire quelque chose et que mon corps ne fait rien.

[...] je suis arrivée à apprendre comment m'organiser (A26).

L'apport du conjoint

Nous avons pu noter que pour les femmes d'Afrique subsaharienne, le deux tiers des répondantes considèrent que leur mari est un élément qui favorise la conciliation travail-famille. Pour les trois quarts des Latino-américaines, c'est aussi le cas. Seules les Maghrébines ont un taux très élevé sur cette question, soit 93%. Soulignons toutefois que nous avons deux femmes seules, une de la communauté latino-américaine et l'autre provenant de la région d'Afrique subsaharienne.

Le plus important c'est le soutien du conjoint (M29).

Pas de difficultés parce que bon partage des tâches avec le conjoint (A18).

TABLEAU 15
Le conjoint est-il un facteur de réussite dans la conciliation? (en %)

	Oui	Non	?	N.d.
Afrique susaharienne	67	20	7	7
Maghreb	93	7		
Amérique latine	74	20		7
Tous	78	17		

Un certain nombre de femmes n'ont pas eu à vivre de difficultés par rapport aux soins des enfants et des travaux domestiques. Leur conjoint était soit très présent et responsable face aux besoins des enfants et de la famille ou alors elles ont décidé d'assumer seules la grande majorité des travaux domestiques et des soins aux enfants.

Je n'ai pas de difficulté même par rapport aux enfants. J'ai la chance d'avoir un conjoint qui m'aide beaucoup. Dans la semaine, il fait plus souvent la cuisine que moi. Moi je fais la cuisine le week-end, mais dans la semaine, c'est lui qui cuisine et fait le ménage. Il fait beaucoup de choses (A18).

Un certain nombre de femmes ont été obligées de revoir leur organisation familiale bien malgré elles parce qu'elles n'arrivaient plus à assumer seules l'ensemble des tâches domestiques et l'éducation des enfants, même si elles voulaient les assumer seule. Cette négociation, si elle est faite avec une grande résistance du mari, peut se faire sur une longue période, voire sur plusieurs années. Qu'est-ce qui peut faire changer les habitudes et les traditions d'une cellule familiale?

- changement d'environnement (la pression n'est plus la même en termes de normes, de croyances et de valeurs);
- changement dans le temps disponible;
- changement dans le réseau disponible;
- changement dans les finances disponibles;
- changement dans les objectifs poursuivis, etc.

J'ai dû négocier surtout pour les travaux domestiques, parce que chez nous, c'est vraiment difficile qu'un homme puisse faire les travaux domestiques, j'ai dû négocier pour ça, et même pour s'occuper des enfants, comme par exemple pour les laver, les habiller, tout ça, je pense que c'est ça. Mais tout le reste se fait automatiquement [...] Au pays, il ne faisait pas le ménage, et il ne lavait pas les enfants, mais ici il est obligé de le faire, il est obligé parce que nous sortons, et quand je ne suis pas là, il n'y a personne pour le faire à sa place, il est donc obligé de le faire, et il le fait, parce que ce sont ses enfants et c'est sa maison, et il sait que je travaille pour le bien de notre famille. Même la garde des enfants il ne le faisait pas, parce qu'on avait l'aide de la famille étendue, et ici il doit le faire parce qu'on a personne, et

112 De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux

tout le monde ici est occupé dans son travail, dans sa famille. Même les travaux domestiques, il les fait. Il arrive même qu'il fasse la cuisine, pour les enfants et pour moi [...] (A19).

Et surtout pour les maris africains, c'est plus difficile de s'intégrer. Parce qu'ils n'ont jamais fait la cuisine [...] je ne peux pas dire que je peux faire mais [...] il y a des tâches qu'on fait, nous les femmes. Mais pour les maris africains, ils ne doivent pas le faire. C'est du travail de femmes. C'est comme ça. Alors, quand ils ne s'intègrent pas, c'est très difficile de tout faire. On a deux mains. Je reviens du travail, il y a les devoirs, le ménage, à manger, les enfants [...] et puis je dois étudier. Alors, j'étais vraiment épuisée et je me réveillais à quatre heures du matin quand la petite était encore bébé [...] Et j'ai fait ça pendant quatre mois. Après, je me suis habituée au rythme [...] *Ça lui a pris combien de temps avant de changer?* Réponse: Beaucoup de temps! Il a fallu que je coure! Bon, j'ai commencé les études en [...] 2001, je crois, oui, en septembre 2001. Alors, ça lui a pris cinq ans [...] R. Deux ans plus tard, il sait que c'est normal. Maintenant, oui, il sait que c'est comme ça. Bien sûr, on ne peut pas dire qu'il a changé à 100%, qu'il va venir et faire tout de suite le souper quand je suis là, c'est toujours la femme qui doit le faire [...] (rire). Mais par exemple, si je ne suis pas là ou si je lui dis que non, je dois faire quelque chose ou je dois partir, il comprend et je peux le faire. Avant, c'était comme une bataille: c'est le mari qui doit sortir, c'est le mari qui doit avoir des rendez-vous ou [...] vous voyez? Mais la maison, c'est votre travail, organisez-vous avec la maison! (A20).

L'ORGANISATION DES TÂCHES: LE PASSAGE DE LA GESTION DU FOYER À L'EXÉCUTION DES TÂCHES

L'éducation des enfants

Plusieurs participantes ont constaté que le sens des responsabilités et l'autonomie étaient deux valeurs transmises très tôt aux enfants. Plusieurs considèrent très positif d'inculquer à tout âge le sens des responsabilités. Cela peut impliquer de la part des parents de leur faire davantage confiance et de ne pas faire les choses à la place de leurs enfants.

Ce que je trouve positif dans l'éducation des enfants en Amérique, je dirais peut-être au Québec parce que l'Amérique c'est vaste et je ne connais pas toute l'Amérique, c'est ce sens des responsabilités. Nous, dans nos traditions, on a tendance à trop couvrir un enfant, même quand un enfant est marié, il reste toujours un enfant. Mais ici très tôt l'enfant doit se débrouiller, doit se trouver un emploi d'été, il doit faire beaucoup de choses. Mes jeunes doivent aller à Québec demain matin pour ramasser les bouteilles recyclées, aller les porter. L'école leur inculque de participer et faire quelque chose, et ça je trouve ça formidable (A18).

Certaines circonstances font en sorte que les parents sont moins présents à la maison, à cause d'un retour aux études, un horaire non traditionnel, l'utilisation du service de garde etc. Les enfants sont alors très sollicités pour comprendre cette absence momentanée du ou des parents.

La division des tâches domestiques est souvent sexuée selon les cultures. L'éducation des filles n'est pas nécessairement la même que celle des garçons. Au Québec, les jeunes immigrants et leurs parents sont confrontés à un modèle où à la fois les garçons et les filles sont sollicités pour les travaux domestiques. Les points de repères étant différents, les jeunes filles immigrantes vont souvent revendiquer la participation de leur(s) frère(s) aux travaux au même titre qu'elles. Alors, même si la mère veut continuer d'assumer seule les travaux domestiques, parfois les filles, pour leur part, résistent au modèle de leur mère.

C'est dans nos traditions que c'est les filles qui font tout le temps tout, mais ici c'est un handicap parce que quand tu dis à la fille de préparer quelque chose elle dit qu'elle n'est pas la seule dans la maison et qu'ici tout le monde doit travailler, ça fait partie des contraintes de vivre dans un autre pays avec d'autres points de repères (A22).

Dans notre recherche, nous avons aussi interrogé les femmes sur l'apport du réseau qu'elles avaient pu développer au Québec et sur l'absence de réseau de certaines, ou encore la perte du réseau qu'elles avaient dans leur pays d'origine. Étant donné les limites d'espace, nous n'en traitons pas ici et passons aux solutions souhaitées et à la conclusion.

Les solutions souhaitées

Dans notre recherche, il y a seulement 4% des femmes qui mentionnent que rien ne pourrait améliorer leur conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. La réduction du temps de travail semble être une solution ciblée par les trois groupes. Le manque de temps les préoccupe beaucoup. Elles voudraient bénéficier d'un

TABLEAU 16
**En cas de réduction du temps de travail
 qu'est-ce qui vous conviendrait le mieux? (en %)**

	Semaine de 4 jours	Journée de travail plus courte	Vacances plus longues	Plus long congé parental	Plus de congés	Congés personnels	Retraite anticipée	Horaire fixe	N.d.
Afrique subsaharienne	73	20	0	7					
Maghreb	40	33	7		13		7		
Amérique latine	33	13	33			7		7	7
Tous	49	22	13	2	5	2	2	2	2

jour de congé de plus afin d'effectuer les travaux domestiques pour leur permettre d'être plus présentes aux besoins des enfants et ne pas sentir qu'elles les négligent. Les femmes d'Afrique subsaharienne mentionnent clairement au tableau sur la réduction du temps de travail que c'est dans leur quotidien qu'elles voudraient récupérer du temps, par une semaine de quatre jours ou en diminuant leurs heures de travail. Les Maghrébines aussi, puisque près des trois quarts désirent récupérer du temps. Jusqu'à quel point ces femmes peuvent-elles avoir une influence sur leur temps, leur réseau et leur conjoint afin que ces facteurs puissent davantage les aider? Plusieurs se posent encore la question, d'autres ont tenté d'y répondre et apprennent à s'organiser autrement.

Les femmes d'Afrique subsaharienne identifient dans leur réponse *autre* qu'elles manquent de moyens pour les services de garde et elles soulignent que c'est particulièrement ce qui pourrait les aider. Plusieurs sont surprises du manque d'entraide du voisinage, par son chacun pour soi. Cependant, contrairement aux deux autres groupes, ce n'est pas sur une aide accrue du conjoint qu'elles souhaitent compter. À la suite des entrevues, nous constatons que la division sexuelle des tâches est encore très ancrée à la fois chez l'homme et la femme de cette région. La plupart ont mentionné lors des entrevues qu'elles aimeraient davantage d'aide de leur conjoint, mais elles se sont résignées à chercher ou souhaiter l'aide par d'autres sources.

Les Maghrébines ciblent particulièrement un meilleur partage des tâches avec leur conjoint. La division sexuelle des tâches est aussi présente dans ces groupes. Cette aide vient généralement de la famille élargie. Cette dernière n'étant pas nécessairement présente, les femmes cherchent à combler leurs besoins en ayant recours à leur conjoint.

D'après les résultats, les femmes provenant d'Amérique latine souhaiteraient une plus grande aide de leur réseau (famille, service de garde, aide ménagère). Avoir plus de temps avec la famille les préoccupe aussi.

La semaine de quatre jours est sans contredit le choix le plus populaire. Certaines femmes étaient prêtes à une réduction du salaire en conséquence et d'autres non. Des journées de travail plus courtes les aideraient aussi à mieux gérer le quotidien (la garderie, les repas, les devoirs et le ménage).

On observe par ailleurs que certaines souhaiteraient un meilleur partage des tâches, et c'est surtout le cas des Maghrébines.

TABLEAU 17
Qu'est-ce qui vous aiderait à mieux vous en tirer? (en %)

	Meilleur partage des tâches avec le conjoint	Diminution du temps de travail	Aménagement de l'horaire de travail	Autres
Afrique	7	13	20	60
Maghreb	40	27	7	26
Amérique latine	13	20	20	47
Tous	20	20	16	44

CONCLUSION

Au terme de cette recherche exploratoire, nous avons pu constater que les femmes immigrantes provenant des trois groupes ciblés, Maghreb, Amérique latine et Afrique subsaharienne, vivent généralement plusieurs difficultés face à la conciliation emploi-famille. Les femmes professionnelles parcourent un chemin laborieux pour s'ajuster aux différentes réalités du marché du travail et elles doivent aussi s'ajuster aux nouvelles règles d'organisation familiale à la suite de leur processus migratoire.

La concentration des changements durant les premières années d'établissement est imposante. Elles vivent des pressions importantes venant de leur conjoint, leur(s) enfant(s), du milieu professionnel et communautaire. Les attentes des Québécois sont aussi très élevées envers leur intégration socioprofessionnelle. Les nouvelles arrivantes ne parviennent pas toujours à saisir toutes les possibilités qui leurs sont offertes et n'arrivent pas toujours ou ne veulent pas toujours se plier aux exigences du milieu nord-américain.

Dans un contexte de processus migratoire, nous avons remarqué que les notions d'autonomie et de responsabilisation étaient névralgiques dans le processus d'adaptation au Québec, et ce, pour chacun des membres de la famille. Ces notions n'étaient pas assimilées de la même façon d'un membre du ménage à l'autre. Cela peut provoquer certains déséquilibres, momentanés ou non, autant au niveau de l'emploi que de la famille.

L'importance du soutien du conjoint est fondamentale dans la conciliation travail-famille, autant pour les femmes immigrées que pour les femmes québécoises. Toutefois, les femmes immigrées n'en bénéficient pas toujours spontanément, surtout si dans leur pays d'origine des employées s'occupaient de la sphère domestique. Le soutien du conjoint est généralement perçu comme satisfaisant, mais cela dépend des exigences et des attentes des conjointes. La vision du partage des tâches demeure un élément important à considérer. Très liée aux traditions familiales et culturelles, la révision de ces points de repère est un processus

qui demande du temps, de la réflexion et beaucoup de communication entre les conjoints. Nous avons remarqué que l'impact de la culture et des traditions ne sont pas nécessairement des notions qui sont bien transposées dans la nouvelle conciliation travail-famille vécue au Québec par plusieurs femmes immigrantes. Elles ne réalisent pas à quel point les pressions liées à leur culture, à leur famille et à la culture québécoise peuvent influencer et limiter leurs choix dans leur organisation familiale et professionnelle. Ceci a un impact significatif sur leur santé et l'isolement dans lequel elles se retrouvent parfois.

Il n'était pas évident de constater des différences majeures entre les trois groupes ciblés. Le fait de ne plus pouvoir avoir accès aux domestiques pour les femmes des régions de l'Afrique subsaharienne et de l'Amérique latine est un facteur majeur dans la nouvelle organisation familiale au Québec. Par ailleurs, nous avons pu constater qu'il y avait plus de femmes scolarisées provenant du Maghreb comparativement aux deux autres groupes, ce qui peut favoriser leur intégration professionnelle, mais pas toujours.

Comme nous l'avons indiqué en introduction, étant donné nos moyens limités et le nombre restreint de répondantes de ce fait, cette recherche doit être vue comme une recherche exploratoire. Elle est toutefois intéressante puisque nous n'avons vu aucune étude réalisée au Québec ou au Canada sur les façons dont les femmes immigrantes s'organisent pour concilier leur travail et leur famille. Il serait pertinent de comparer plus en détail, et avec des nombres de répondantes plus élevés, les situations des femmes immigrées et celles des Québécoises d'origine, ce que nous proposons de faire dans l'avenir.

BIBLIOGRAPHIE

- Bataille, Philippe, Marie McAndrew et Maryse Potvin (1998). «Racisme et antiracisme au Québec: analyse et approches nouvelles», *Cahiers de recherche sociologique*, (31), p. 115-144.
- Beach, Charles M. et Christopher Worswick (1993). «Is there a Double-Negative Effect on the Earnings of Immigrant Women?», *Canadian Public Policy/Analyse de politique*, 19 (1), mars, p. 36-53.
- Bentchicou, Nadia (1997). *Les femmes immigrantes au quotidien*, Paris, L'Harmattan, 126 p.
- Bouhadra, Maher (1996). *L'adaptation raisonnable, opportunité ou obstacle à l'intégration organisationnelle des minorités visibles? Points de vue de gestionnaires en matière d'équité en emploi*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Mémoire de maîtrise.
- Bourque, R. (2003). «Notes issues d'un atelier sur l'accommodement raisonnable».
- Bourque, Renée et Lise Rioux (1991). «Barrières à l'emploi pour les Québécois des communautés culturelles», Québec, MCCI, Études et recherches (4), 57 p.
- Boyd, Monica (1984). «At a Disadvantage: The Occupational Attainments of Foreign Born Women in Canada», *International Migration Review*, 18 (4), p. 1091-1119.

- CAMO-PI (1996). *L'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes. État de la situation et recommandations visant à l'identification d'une stratégie d'intervention*, Montréal, CAMO-PI, 90 p., <http://www.camo-pi.qc.ca/pdf/Immigration_et_Emploi.pdf>.
- CAMO-PI (2001). *La situation des travailleurs salariés immigrants et membres des communautés culturelles au Québec. Faits saillants et pistes d'action*, Montréal, CAMO-PI, 38 p., <http://www.camo-pi.qc.ca/pdf/SALARIES_Doc_synthese_FINAL.pdf>.
- Centre des femmes de Montréal (1990). «La condition des femmes immigrantes: en savoir davantage (faits actuels et données récentes)», Montréal, Actes du colloque. Éditions Communiqu'Elles, 61 p.
- Centre syndical et patronal du Canada (2004). «Vers l'avenir – projet des professionnels de formation internationale – Ottawa», Ottawa, Centre syndical et patronal du Canada, 21 p., <http://www.clbc.ca/files/Reports_French/ITWP_-_Moving_Forward_-_f.pdf>.
- Chavez, Brigitte (2000). *Le rôle des réseaux dans l'insertion économique d'une cohorte d'immigrants à Montréal*, Montréal, Université de Montréal, Département de démographie, Mémoire de maîtrise, 124 p.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (1998). *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives – maintenir les acquis élargir les champs d'action*, décembre, 13 p.
- Conseil des communautés culturelles et de l'immigration (1993). *Gérer la diversité dans un Québec francophone, démocratique et pluraliste: principes de fond pour guider la recherche d'accommodement raisonnable*, Montréal, 103 p.
- Duchemin, Éric et Sylvie Guyon (2003). *Étude exploratoire sur la situation des salariées immigrantes du Québec. Recensement de 1996*, Montréal, CAMO-PI, 38 p., <http://www.camo-pi.qc.ca/PDF/Etude_exploratoire_femmes_immigrantes-Mai2003.pdf>.
- Dyke, Nathalie et Jean-François Saucier (2000). *Cultures et paternités: impacts de l'immigration*, Montréal, Saint-Martin, 143 p.
- El Haïle, Aïcha (1990). *Intégration des femmes marocaines musulmanes au marché du travail au Québec*, Montréal, Université de Montréal, Département de sociologie, Mémoire de maîtrise, 134 p.
- Elhaïli, Saïda et Jean-Claude Lasry (1998). «Pouvoir conjugal, rôles sexuels et harmonie maritale chez les couples immigrants marocains à Montréal», *Revue québécoise de psychologie*, 19 (3), p. 233-250.
- Fortin, Sylvie (1997). *Les libanais d'immigration récente à Montréal: Insertion ou exclusion?*, Montréal, Université de Montréal, Département d'anthropologie, Mémoire de maîtrise, 120 p.
- Gagné, Esther (1994). *Expérience des membres des communautés culturelles en milieu de travail. Étude de cas d'une entreprise*, Montréal, Université McGill, Département de sociologie, Mémoire de maîtrise, 81 p.
- Goyette, Kimberly et Yu Xie (1999). «The Intersection of Immigration and Gender: Labor Force Outcome of Immigrant Women Scientists», *Social Science Quarterly*, 80 (2), p. 395-408.

- Guérin, Gilles, Sylvie St-Onge, Laure Chevalier, Kathy Denault et Martine Deschamps (1997). *Le conflit emploi-famille: ses causes et ses conséquences; résultats d'enquête*, Montréal, Université de Montréal, École de relations industrielles, document de recherche (97-05), 23 p.
- Guérin, Gilles, Sylvie St-Onge, Thierry Wils, Victor Haines, Renée Trottier, Manon Simard (1994). *Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille (ÉTF): nature, caractéristiques et effets*, Montréal, Université de Montréal, École des hautes études commerciales, 85 p.
- Holdsworth, Clare et Angela Dale (1997). «Ethnic Differences in Women's Employment» *Work, Employment and Society*, 11 (3), p. 435-457.
- Jacob, André, Ernst Jouthé et Louise Forcier (1999). *Facteurs de rupture et de continuité chez des couples immigrants et réfugiés*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de travail social, 133 p.
- Lamotte, Aleyda et Denise Desrosiers (1996). «Familles d'aujourd'hui: parents québécois natifs et immigrants», *Symposium Québécois de recherche sur la famille à Trois-Rivières*, Québec, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Direction des études et de la recherche, 47 p.
- Lamotte, Aleyda et Denise Desrosiers (1997). *Parents et conjoints d'ici et d'ailleurs: une étude comparée des familles québécoises natives, immigrées et mixtes*, Montréal, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Études et recherches (18), 181 p.
- Legault, Gisèle (dir.) (2000). *L'intervention interculturelle*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 364 p.
- Meintel, D., M. Labelle, G. Turcotte et M. Kempeneers (1987). «The New Double Workday of Immigrant Women Workers in Quebec», *Women's Studies*, 13 (3), p. 273-294.
- Min, Pyong Gap (2001). «Changes in Koren Immigrants' Gender Role and Social Status, and their Marital Conflict», *Sociological Forum*, 16 (2), p. 301-320.
- Normand, Lise Anne (1995). «Les outils de sélection en emploi et les femmes immigrantes», Montréal, Centre des femmes de Montréal, 70 p.
- Simard, Carolle (1998). *La place de l'autre: fonctionnaires et immigrants au Québec*, Saint-Laurent, Fides, 171 p.
- Table de concertation pour les immigrants et les réfugiés (2002). *Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années*, Contribution du milieu communautaire québécois aux travaux de la conférence de l'ONU, juillet, 45 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004a). «Articulation emploi-famille et temps de travail: Les usages différenciés du temps chez les pères et les mères», *Nouvelles pratiques sociales*, 16 (1), p. 76-93.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004b). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec-Toulouse, Presses de l'Université du Québec et Octares, 340 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004c). *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques* (édition revue), Montréal, Éditions Saint-Martin/Télé-Université, 482 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004d). *Travail et société: évolution et enjeux*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

- Tremblay, Diane-Gabrielle (2003). Rapport de recherche présenté à l'UQAM, janvier.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2003a). *Articulation emploi-famille et nouveaux enjeux sociétaux: les sources de difficultés et les perspectives de solution*, Montréal, Université du Québec, Télé-Université, (Note de recherche/Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir; 2003-5), 23 p., <<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-05.pdf>>.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2003b). «Articulation emploi-famille: Comment les pères voient-ils les choses?» *Politiques sociales*, 63 (3-4) automne, p. 70-86.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2002). «Articulation emploi-famille et temps de travail. Comment concilier profession et famille dans les secteurs à horaires variables?» dans Diane-Gabrielle Tremblay et L.-F. Dagenais, *Segmentations, fragmentations et mutations du marché du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 183-215.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Charles-Henri Amherdt (2003a). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail: observations et différences selon le sexe*, Montréal, Université du Québec, Télé-Université (Note de recherche/Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir; 2003-8), 37 p., <<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-08.pdf>>.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Charles-Henri Amherdt (2003b). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SFCP et de personnels hors SFCP*, Montréal, Université du Québec, Télé-Université (Note de recherche/Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir; 2003-9), 33 p., <<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-09.pdf>>.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (1998). *L'aménagement et la réduction du temps de travail: les enjeux, les approches, les méthodes*, Montréal, Éditions Saint-Martin, p. 260-270.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Charles-Henri Amherdt et Monique K. De Sève (2003). *La conciliation emploi-famille: des mesures à développer dans les milieux de travail. Résultats d'enquête auprès de sept organisations rattachées au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)*, Montréal, Université du Québec, Télé-Université (Note de recherche/Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir; 2005-05), 157 p., <<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC05-05.pdf>>.

La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps¹

Gilles Pronovost

Selon Statistique Canada (1999), les deux tiers des Québécois se sentent *pressés par le temps*, dont plus de 40% à tous les jours! L'intensité de la pression ne semble pas avoir diminué depuis au moins deux décennies. Le travail serait la principale cause de stress, aux dires des intéressés. Des études menées en France, aux États-Unis et au Japon, par exemple, vont toutes dans le même sens.

Il y a ici un paradoxe. En effet, en référence aux études canadiennes d'emploi du temps (Robinson et Godbey, 1999; Pronovost, 1996), on peut voir que dans l'ensemble, le temps consacré au travail est demeuré très stable depuis près de trois décennies. Ce qui signifie que depuis le milieu des années 1990, la société québécoise dans son ensemble ne consacre pas plus de temps au travail. Le nombre total d'heures de travail qu'effectue la population active n'a pratiquement pas bougé.

Si l'on excepte quelques variations, l'essentiel des déplacements de temps s'est plutôt reporté vers le loisir. Les études d'emploi du temps permettent de bien étayer que le principal gagnant des mouvements du temps est le loisir. Pas le travail, pas le sommeil, à peine les tâches domestiques. De plus, au sein du temps libre on doit signaler quelques tendances sans doute très lourdes. La première tendance porte sur la réduction du temps consacré aux médias. Ainsi, le nombre d'heures consacrées à l'écoute de la télévision tend à décliner régulièrement.

Une deuxième tendance porte sur la croissance des pratiques de sociabilité. Quel paradoxe à l'âge de l'Internet! Le temps consacré aux sorties et aux spectacles s'accroît, celui consacré aux soirées et aux visites a doublé. Et même les activités quotidiennes se font de moins en moins seules depuis environ une décennie; au

1. Ce texte reprend et adapte en partie le chapitre 7 de mon ouvrage: *Temps sociaux et pratiques culturelles* de 2005. J'y ai ajouté des considérations sur l'aménagement du temps que j'avais déjà évoquées dans mon ouvrage *Sociologie du temps* de 1996.

regard des études d'emploi du temps, le temps passé seul a décliné de près de quatre heures par semaine entre 1992 et 1998, et celui passé avec des amis s'est accru de deux heures.

On peut encore signaler la modeste, mais régulière croissance du temps consacré à l'activité physique et au plein air.

Au vu de ces données, comment donc manquer de temps? Et qu'advient-il du temps consacré à la famille et aux enfants, dont on se déclare également en manque?

LE TEMPS DES PÈRES ET LE TEMPS DES MÈRES

Or, dans le cas des *mères sur le marché du travail*, on observe qu'elles ont maintenant tendance à accroître leur participation au marché du travail et que dans l'ensemble, elles travaillent l'équivalent de 83 % du temps des pères, comparativement à 75 % il

TABLEAU 1

Le budget temps hebdomadaire chez les mères – Québec, 1986, 1992 et 1998 Parmi la population active âgée de 18 à 64 ans*

	1986	1992	1998	Écart (1998-1986)
Travail (y compris les déplacements)	39,8	36,4	37,1	-2,7
dont les déplacements au travail	0,1	0,1	0,3	0,2
Éducation	2,0	2,0	0,6	-1,4
Travaux ménagers	17,5	17,0	16,8	-0,7
dont la préparation des repas	6,7	4,8	5,8	-0,9
Achats et services	4,8	5,2	6,2	1,4
Soins personnels	73,9	74,9	71,2	-2,7
dont le sommeil	55,9	56,7	56,3	0,4
Soins aux enfants	5,8	7,1	6,4	0,6
Associations	1,1	1,5	1,8	0,7
Loisir	23,2	23,8	27,8	4,6
télé	9,5	8,8	8,6	-0,9
activités culturelles	3,5	2,9	2,7	-0,8
lecture	2,0	2,3	1,8	-0,2
sport	1,4	2,2	3,6	2,2
soirées, visites	5,0	7,2	8,6	3,6

* 15 à 64 ans en 1986.

Source: Pronovost, 2005: 112.

TABLEAU 2
Le budget temps hebdomadaire chez les pères – Québec, 1986, 1992 et 1998
 Parmi la population active âgée de 18 à 64 ans*

	1986	1992	1998	Écart (1998-1986)
Travail (y compris les déplacements)	52,5	44,3	44,8	-7,7
dont les déplacements au travail	1,9	0,5	0,9	-1,0
Éducation	0,9	0,5	0,2	-0,7
Travaux ménagers	6,9	9,9	12,0	5,1
dont la préparation des repas	1,3	1,5	2,4	1,1
Achats et services	2,8	4,6	3,5	0,7
Soins personnels	71,9	73,3	70,7	-1,2
dont le sommeil	54,7	55,2	55,7	1,0
Soins aux enfants	3,1	4,9	5,3	2,2
Associations	1,3	2,0	1,6	0,3
Loisir	28,5	28,5	29,8	1,3
télé	13,9	12,9	11,8	-2,1
activités culturelles	4,0	2,8	2,5	-1,5
lecture	2,5	2,0	2,0	-0,5
sport	2,4	3,4	3,7	1,3
soirées, visites	4,6	5,0	7,2	2,6

* 15 à 64 ans en 1986.

Source: Pronovost, 2005: 113.

y a deux décennies. Elles ont à peine diminué leurs tâches domestiques, consacrent un peu moins de temps à leurs enfants. Elles disposent de près de cinq heures de plus par semaine de temps libre qu'il y a quinze ans, rattrapant à ce chapitre, lentement mais sûrement, le retard important qui les caractérisait par rapport aux pères.

Des observations intéressantes peuvent être signalées à propos du temps des *pères sur le marché du travail*. Le déclin de leur temps de travail est de près de huit heures par semaine. Ils ont doublé le temps consacré aux tâches domestiques, diminué leurs soins personnels et accru le temps qu'ils consacrent à leurs enfants (alors que les mères ont eu tendance à le diminuer légèrement). Leur temps libre total en a souffert, puisqu'il a eu tendance à stagner.

Ces données ne font que confirmer des tendances déjà régulièrement notées. Plus les femmes sont actives sur le marché du travail, plus elles doivent composer avec leurs autres temps contraints, dont les tâches domestiques et les soins aux enfants. Et plus les hommes s'impliquent davantage dans les mêmes tâches. La pression temporelle qu'induit la participation des femmes sur le marché du travail

a pour conséquence un certain partage du temps familial et parental avec les hommes. En réalité, la stratégie des mères compose avec une triple contrainte: elles consacrent encore près de sept heures de plus que les pères aux tâches domestiques et une heure de plus aux soins aux enfants; la conséquence en est qu'elles doivent encore diminuer le temps qu'elles consacrent au travail rémunéré, soit par un moindre nombre d'heures de travail régulier, soit en optant pour la solution du travail à temps partiel, soit en se retirant carrément du marché du travail si elles ont deux ou trois enfants comme il sera souligné plus loin.

TEMPS PARENTAL, TEMPS FAMILIAL

Comme d'autres avant moi l'ont démontré, le temps parental consacré aux enfants peut être divisé en deux grandes catégories: le temps pendant lequel les parents sont en présence de leurs enfants, quelle que soit l'activité, c'est le temps dit secondaire; le temps spécifiquement consacré aux soins aux enfants (entretien, jeux, etc.), c'est le temps dit primaire.

À cet égard, on rappellera encore la forte partition hommes-femmes dans les soins aux enfants. Dans l'ensemble, cependant, on peut noter que les écarts tendent vraiment à diminuer. Les femmes actives passent moins de temps en compagnie de leurs enfants, eu égard à leur plus grande participation sur le marché du travail, alors que dans le cas des pères, la situation demeure très stable. Pour ce qui est du temps spécifiquement consacré aux soins aux enfants, la principale remarque doit être faite à propos des pères actifs, lesquels continuent d'accroître le temps consacré à leurs enfants, une heure de plus par semaine au Canada, deux heures de plus au Québec; celui des mères actives ayant plus récemment tendance à diminuer; il s'en suit à cet égard que le fossé entre les hommes et les femmes a diminué de manière significative. En d'autres termes, la réduction du nombre moyen d'enfants n'a pas induit une chute du temps qui leur est consacré chez les pères. Les différences hommes-femmes tendent même à s'amenuiser.

Comme on peut le prévoir, le temps quotidien passé en présence des enfants est le plus élevé chez les familles ayant de jeunes enfants, et ce temps a tendance à diminuer avec l'avancée en âge des enfants. Le temps passé en compagnie du conjoint a également tendance à diminuer mais selon un rythme moins soutenu et il s'accroît chez les familles ayant des enfants plus vieux, ce qui a tendance à accroître le temps familial total.

Or, les données indiquent que contrairement à leurs homologues canadiens, les *pères québécois* ont accru leur «temps familial total», il y est même plus élevé de cinq heures par semaine; alors que celui des mères décline légèrement au Québec, fortement dans l'ensemble du Canada. Notons au passage que les données canadiennes et américaines comparables (Robinson, 2004; Robinson et Godbey, 1999) indiquent que ces deux populations consacrent un peu plus de temps que les parents québécois aux soins de leurs enfants, mais que les parents québécois passent

TABLEAU 3
**Le temps parental consacré aux enfants et le temps familial
selon le sexe, le statut et l'âge des enfants
Québec, 1986-1998, population âgée de 18 à 64 ans***
(en heures par semaine)

	Hommes actifs	Femmes actives	Femmes à la maison
1. Soins aux enfants			
Parents 1986	3,1	5,8	12,3
Parents 1992	4,9	7,1	13,7
Parents 1998	5,3	6,4	13,4
Enfants <5	10,0	15,5	24,7
Enfants >5	4,3	4,8	10,0
2. Temps avec les enfants			
Parents 1986	23,6	27,7	46,8
Parents 1992	22,7	26,8	46,0
Parents 1998	22,6	24,1	40,0
Enfants <5	35,7	40,9	62,7
Enfants >5	20,1	22,4	36,1
3. Temps familial**			
Parents 1992	41,3	40,8	65,6
Parents 1998	42,3	40,2	60,4
Enfants <5	46,1	50,3	71,4
Enfants >5	40,9	39,1	55,8

* 1986: population âgée de 15 à 64 ans.

** Toute activité quotidienne réalisée en compagnie de l'un ou l'autre membre de la famille sans double compte.
Les données de 1986 ne sont pas comparables.

Source: Pronovost, 2005: 115.

un peu plus de temps total avec leurs enfants. Des analyses plus fines permettent de dire que les *jeunes pères postmodernes*, appelons-les comme cela, se montrent de plus en plus sensibles à leur présence auprès des enfants.

À partir d'analyses de variance, j'ai cherché à savoir dans quelle mesure certains facteurs, comme l'âge, le statut d'emploi, le nombre d'enfants, le niveau d'éducation, pouvaient exercer une influence sur la structure des temps sociaux des parents. En résumé, la première césure se fait, il va de soi, entre le fait d'avoir ou non des enfants. *Quand l'enfant paraît*, c'est soit la présence d'un jeune enfant (de moins de cinq ans), soit le fait d'avoir deux enfants, qui constituent les facteurs les plus décisifs. Ainsi, le fait d'avoir un bébé induit une diminution moyenne d'environ d'une dizaine d'heures de travail rémunéré chez les femmes, d'à peine une heure

chez les hommes; s'il y a deux enfants, les hommes auront tendance cette fois à réduire significativement leur temps de travail, s'il y en a trois, les femmes auront tendance à se retirer du marché du travail et les hommes à travailler davantage.

Le temps libre est également affecté par la présence des enfants. Avec un enfant, tant les mères que les pères réduisent en moyenne leur temps libre de deux heures par semaine, de cinq heures s'ils ont deux enfants en bas âge. C'est l'écoute de la télévision qui est la plus affectée, de même que les sorties.

Les autres variables telles que l'éducation et le revenu exercent une influence minime sur le temps parental. Qu'on soit riche ou pauvre, fortement ou faiblement scolarisé, cela ne constitue pas vraiment une variable sociologique décisive, les plus scolarisés toutefois consacrant quelques heures de plus par semaine à leurs enfants et les côtoyant plus souvent. Les écarts entre les familles intactes et les familles recomposées avec enfants sont négligeables. Ici, plutôt que le type de famille, *c'est vraiment la présence d'enfants, tout particulièrement de jeunes enfants, qui constitue la variable première explicative de la structure et du contenu du temps quotidien des familles*, la seconde variable lourde étant le genre.

TABLEAU 4
L'emploi du temps chez les familles selon l'âge des enfants*
en heures/semaine – Québec, 1998

	Familles ayant des enfants de 0 à 4 ans	Familles ayant des enfants de 5 à 12 ans	Familles ayant des enfants de 13 et 14 ans	Familles ayant des enfants de 15 ans +
Travail (y compris les déplacements)	30,9	32,6	31,8	30,3
dont les déplacements au travail	2,9	2,8	2,6	2,3
Éducation	0,8	0,7	0,5	0,7
Travaux ménagers	15,5	18,1	18,9	17,9
dont la préparation des repas	8,2	8,5	8,6	9,4
Achats et services	5,2	5,7	4,3	5,7
Soins personnels	71,3	71,2	74,2	76,7
dont le sommeil	57,3	56,3	58,9	58,9
Soins aux enfants	15,4	9,1	4,2	1,6
Associations	1,6	1,4	2,0	2,6
Loisir	27,0	29,1	32,0	32,2
télé	9,7	10,8	13,3	13,7
activités culturelles	1,9	2,9	4,0	3,1
lecture	1,7	2,0	2,3	2,5
sport	3,7	4,1	3,6	3,4
soirées, visites	8,1	7,4	5,9	6,8

* 15 à 64 ans en 1986.

Source: Pronovost, 2005: 113.

En d'autres termes, le temps consacré aux jeunes enfants affecte autant la structure du temps quotidien des parents que son contenu; le sommeil est affecté chez les femmes, la durée du temps de travail et du loisir chez les deux parents. Dans ces conditions, on comprend mieux certains enjeux de la conciliation famille-travail.

Des stratégies différentes semblent dès lors utilisées, si l'on compare les familles ayant des enfants de cinq ans et moins à celles qui ont des enfants de cinq à douze ans: les premières diminuent leurs temps personnels, le temps consacré aux tâches domestiques, à la vie associative et aux activités éducatives, pour consacrer plus de temps à leurs enfants. Quant aux parents ayant des enfants de 5 à 12 ans, ils travaillent plus, écourtent plus leur temps de sommeil, renouent avec la vie associative et consacrent plus de temps aux activités sportives. Dans ces deux derniers cas, la présence des enfants explique sans doute de tels phénomènes.

Si les variables sociodémographiques usuelles telles que la scolarité et le revenu s'avèrent finalement peu discriminantes en ce qui concerne la durée du temps parental, elles le deviennent très fortement quand on analyse cette fois le contenu des activités réunissant parents et enfants. Chez les familles plus scolarisées on observe, comme on peut s'en douter, des plus forts taux de lecture chez les jeunes, plus de temps consacré aux travaux scolaires, une plus grande implication dans des activités structurées, moins de temps consacré à regarder la télévision, moins de troubles de comportements, etc. (Bianchi et Robinson, 1997).

En résumé, même s'ils ont moins d'enfants, les parents nord-américains et québécois consacrent en moyenne autant de temps qu'autrefois à leurs enfants, les mères un peu moins, les pères un peu plus; ce dernier trait est particulièrement prononcé chez les jeunes pères québécois, que l'on pourrait considérer comme des «pères postmodernes». Dans l'ensemble, cependant, on demeure moins longtemps en compagnie de ses enfants, quelle que soit l'activité, à l'exception, faut-il encore le rappeler, des jeunes pères québécois. La diminution du temps parental des mères s'explique largement par leur présence accrue sur le marché du travail. La présence de jeunes enfants constitue l'un des principaux facteurs explicatifs de l'emploi du temps quotidien des parents, notamment la durée du travail et du temps libre, par-delà l'âge, le sexe et la scolarité.

Les différences de genre perdurent, mais d'autres travaux déjà publiés (Casper et Bianchi, 2002) corroborent ce que je viens de signaler: le fossé continue à se rétrécir.

Contrairement à l'image de sociétés industrielles composées de citoyens en manque de temps, dans la vie quotidienne des Nord-américains on observe un accroissement de la durée du temps libre, les gains les plus nets étant chez les mères actives. Ceci a été rendu possible notamment par une diminution du temps de travail chez les pères, des tâches domestiques chez les mères.

Le temps passé en compagnie des enfants ne s'accroît pas de manière linéaire avec le nombre total d'enfants ou d'enfants en bas âge, et doit composer

avec d'autres facteurs tels que le statut d'emploi et le statut civil. Les parents jouissent de moins de temps libre et consacrent plus de temps aux tâches domestiques, particulièrement s'ils ont de jeunes enfants ou plus de deux enfants.

AMÉNAGER LE TEMPS?²

La conciliation famille-travail n'est donc pas uniquement une question de temps. Elle a trait à la volonté des parents de maintenir une présence significative auprès de leurs jeunes enfants. En général, les pères et les mères y parviennent d'ailleurs, puisque l'on constate qu'avec moins d'enfants que leurs propres parents, le temps parental ne diffère pas de manière significative, à l'exception, rappelons-le encore une fois, de la redistribution relative des temps des hommes et des femmes.

Malgré cela, il va de soi que se pose la question plus générale de l'aménagement global du temps. Elle a été posée depuis longtemps en Europe, mais de manière encore timide ici, et plutôt récemment. Les paragraphes qui suivent veulent faire écho à ce débat.

L'histoire récente de l'aménagement du temps illustre que c'est notamment l'ampleur des problèmes posés par le développement des grandes villes (par exemple : le temps de trajet de plus en plus long pour se rendre et revenir du travail ; la congestion des routes, autoroutes et moyens de transports publics aux «heures de pointe», l'achalandage touristique pendant les vacances, etc.) et le coût relié aux moyens pour les résoudre, qui a incité politiciens, gestionnaires et chercheurs à discuter d'aménagement du temps. Les expériences d'horaire décalé à l'échelle d'une entreprise, d'une ville ou d'une région en sont un exemple ; mentionnons encore les tentatives d'étalement des vacances et du temps scolaire. Ses limites étant vite atteintes, il fallut chercher d'autres moyens pour résoudre le problème toujours présent. Plus récemment, on a remis en cause la rigidité du temps de travail, les travaux récents ont bien montré l'importance des aspirations des travailleurs à l'égard de l'assouplissement des horaires de travail. C'est ainsi que peu à peu des politiques du temps ont fait leur apparition, pour le travail, certes, mais aussi pour l'école et les vacances. Il s'agit, en règle générale, de tenter d'aménager ou de structurer les temps de façon à réduire les contraintes et les dysfonctions. Malgré son ambiguïté, l'expression couramment utilisée est celle de «l'aménagement du temps», et il est important de se rappeler qu'elle renvoie souvent autant à des politiques sociales qu'à des stratégies d'entreprise.

La notion d'aménagement du temps ne concerne donc pas uniquement les quelques nouvelles formules mises de l'avant ces dernières années (horaire décalé, horaire variable, etc.). C'est l'une des tendances profondes actuelles que

2. Je reprends et j'adapte ici quelques passages du chapitre 8 de mon ouvrage *Sociologie du temps*, 1996, qui me semble toujours d'actualité.

cette préoccupation pour l'organisation et l'aménagement du temps. Les sociétés contemporaines prennent peu à peu conscience de la valeur ou de l'encombrement des temps.

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS: UNE DÉFINITION

De manière succincte, l'aménagement du temps peut être défini ainsi:

L'aménagement du temps est la redistribution de l'ensemble ou d'une partie des temps sociaux et humains, de manière à permettre aux individus et aux collectivités un usage du temps qui corresponde à leurs besoins et à leurs aspirations.

La question de l'aménagement du temps suppose donc que «le temps pose problème». En particulier, il se dégage des expériences et des réflexions actuelles, que les aspects suivants ressortent de manière significative:

- le temps est «encombré» à certaines périodes, notamment aux «heures de pointe», pendant les débuts et les fins de congés; il s'ensuit que le déroulement des activités, à certaines périodes, s'effectue de manière plus difficile, plus lente, plus coûteuse; les activités précédentes et ultérieures se trouvent ainsi pénalisées; il y a encore la conséquence de la sur- et de la sous-utilisation des équipements et des services;
- le temps est aménagé souvent de façon très rigide, en fonction des horaires des institutions; «en fait, la société a solidifié le temps, ce bien, léger comme l'air, et l'a réduit à l'état d'objet, avec des administrations *ad hoc*; on aménage le temps, comme on aménage l'espace» (Échange et Projets, 1980: 139).
- certaines catégories de temps font nettement l'objet d'attente et d'aspirations: ainsi, pour certaines catégories de travailleurs, le temps de travail demande à être réaménagé (par exemple en ce qui concerne les horaires), voire réduit; et encore, l'aspiration à plus de temps de repos, de vacances, de loisir, est manifeste pour certaines catégories de population;
- tous n'exercent pas le même contrôle, le même pouvoir, quant à leur temps; cela est évident pour les temps «contraints» – travail, école, déplacement – mais également pour le temps libre et le temps personnel; les études de budget-temps, ont illustré les contraintes importantes que doit par exemple subir la population féminine, qu'elle soit dite «active» ou «inactive».

LA POLITIQUE D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS: DÉFINITION ET PRINCIPES

Une politique d'aménagement du temps peut se définir comme un projet global, coordonné par les instances politiques et administratives, en vue d'introduire dans la société de nouvelles modalités de régulation des temps sociaux et humains.

Une telle politique peut s'appuyer sur les principes généraux suivants, dont la liste n'est ni limitative, ni exhaustive :

1. Il doit y avoir, en premier lieu, une volonté politique manifeste d'intervenir dans la mise en place de nouvelles modalités de régulation de temps ; cette volonté doit se traduire également par la coordination des activités politiques diverses ayant des incidences sur l'aménagement du temps : travail, transport, éducation, loisir, etc. À quelques exceptions près, une telle volonté politique tarde à se manifester, ou encore elle surgit des contraintes économiques et sociales bien plus que d'un projet politique explicite.
2. La régulation du temps implique que des actions soient menées dans de nombreux champs autres que celui du temps, car certains d'entre eux ont des incidences directes dont il serait vain de chercher les causes ailleurs leurs racines mêmes : rigidité des institutions, planifications urbaines déficitaires, inégalités sociales par rapport au temps, etc.
3. L'aménagement du temps suppose en fait un *réaménagement* du temps ; il s'agit de décloisonner les plages de temps trop rigides, assouplir les modalités de passage entre les divers temps humains et sociaux, désynchroniser les activités qui n'ont pas besoin d'être synchronisées, permettre les transferts entre les temps (par exemple entre temps de travail et temps scolaire, entre temps de travail et temps de retraite, etc.).
4. Dans l'aménagement du temps, on doit tenir compte des inégalités sociales et culturelles face au temps, sans parler des inégalités économiques tout court. Tous ne disposent pas des mêmes ressources culturelles face au temps quotidien, tout comme on note constamment des différences profondes dans la structuration des temps et dans l'accès au temps libre. Il s'ensuit que l'étude plus spécifique de l'aménagement du temps doit prendre en considération les différentes structures temporelles, les différents rythmes de déroulement des temps observables à l'échelle des individus, des groupes, et des collectivités, les enchaînements, démarcations, intégrations, conflits entre les divers types de temps. Elle doit également tenter de départager, identifier, les différentes catégories de population selon leur structuration du temps (enfants, étudiants, main-d'œuvre active selon les horaires de travail, chômeurs, retraités, etc.), et selon la nature de leur enjeu pour le temps, les résistances, les formes de contrôle sur le temps. Il faut encore tenter de faire ressortir ce qu'on pourrait appeler les inégalités sociales face au temps résultant par exemple, des inégalités économiques et culturelles, des difficultés que rencontrent certaines catégories de population pour harmoniser divers temps conflictuels (par exemple dans le cas des travailleurs sur horaires rotatifs), des contraintes plus ou moins fortes qu'imposent par exemple l'aménagement de l'espace ou les politiques administratives, bureaucratiques, technocratiques.
5. L'aménagement du temps implique nécessairement, sinon prioritairement, un réaménagement du temps de travail ; celui-ci demeure le temps-pivot des sociétés industrielles ; de nombreuses contraintes et beaucoup de blocages

proviennent d'un temps de travail contraignant et rigide. L'un des champs le plus important et le plus connu d'aménagement du temps est celui de la flexibilité. Mais il ne s'agit pas de la seule formule possible ; mentionnons encore le partage du travail, le travail à temps partiel, les crédits d'heures de travail, les horaires variables, les horaires multiples ou dits à la carte, une plus grande souplesse dans le choix des vacances et des congés.

6. Le temps de travail n'est pas seul en cause : il y a tout particulièrement la rigidité de temps scolaire, pour ne pas dire son étalement excessif, mais sur une seule période de la vie humaine (enfance et adolescence) ; comme on l'a écrit, « tous les défauts de notre organisation du temps sont inscrits dans le temps scolaire, sous leur forme pure » : extrême spécialisation du contenu du temps (étudier, jouer, dormir, c'est-à-dire l'équivalent du « métro-boulot-dodo »), forte concentration des temps de vacances, temps très chargé, uniforme, imposé (Échange et Projets, 1980 : 221-222).

Plusieurs analystes ont souligné la possibilité d'un aménagement plus souple des temps de l'existence humaine. Faut-il vraiment que l'éducation, le travail et le loisir se succèdent ainsi dans cet ordre tout au cours de la vie humaine ? Est-il possible d'envisager des congés statutaires de formation ou des années sabbatiques en cours de travail, tout comme il en existe déjà d'ailleurs dans certains services publics, ou cela doit-il demeurer le privilège des universitaires ? Pourquoi travailler un nombre approximativement égal d'heures par semaine, tout au long de la vie, quand les cycles de vie exigent plus de souplesse ?

LE TEMPS CHOISI ?

Les études actuelles portant sur l'évolution du temps de travail mettent en lumière trois faits majeurs : le premier est celui de la diversification croissante des temps de travail. Un autre fait majeur est celui de l'éclatement du temps de travail au cours des cycles de vie. La période de la vie active se modifie, les entrées et retours sur le marché du travail se multiplient, la mobilité des travailleurs à travers les emplois et les lieux de travail s'accroît. Plus encore, on assiste à de nouveaux parallélismes entre le temps de travail et le temps scolaire, familial et de loisir, au sens où un même individu peut à la fois être étudiant, père de famille, salarié et bénévole ; il n'y a plus de séquence unique pour l'école, puis pour le travail, puis pour la retraite. Les temps sociaux et institutionnels tendent à s'interpénétrer, à se conjuguer tout au long du cycle de vie. Un troisième fait majeur est celui de la diminution de certaines contraintes institutionnelles à l'aménagement du temps de travail. Diverses dispositions ont entraîné des assouplissements dans l'aménagement du temps de travail, suscité de nouvelles modalités d'organisation du temps de travail. On assiste également en Europe à un mouvement sans doute majeur de négociation de la réduction du temps de travail. Des législations tiennent en compte la venue d'un enfant dans la famille (notamment congés parentaux).

En serait-on venu au *temps choisi* que le club Échange et Projets avait appelé dès 1980? Pas tout à fait... On peut en donner quelques exemples. Le travail à temps partiel tend à devenir de moins en moins choisi, de plus en plus contraint, faute de mieux; loin de pouvoir constituer une pièce maîtresse du partage du temps de travail, il est encore très souvent une panacée au chômage. On peut aussi donner l'exemple de la timidité des États occidentaux, à part quelques exceptions bien entendu, à parvenir à concilier temps de travail et temps familial: les données sur l'évolution des budgets-temps tendent à démontrer que ce sont les femmes qui en font les frais. Quant à l'assouplissement des horaires, à l'introduction de certaines formes d'horaires variables, les stratégies d'entreprise s'accrochent bien d'une main-d'œuvre pratiquement prisonnière des fluctuations de la production, en attente de l'appel au travail. Et que dire du trop petit nombre de cas de retraite progressive?

Des pas timides, peut-être décisifs, annoncent pourtant une indéniable dérégulation du temps de travail: accords syndicats-entreprises quant aux modalités de la réduction du travail, amélioration du statut de certains travailleurs à temps partiel, nouvelles flexibilités du temps de travail, congés de formation et congés parentaux, etc. Mais comme le rappelait il y a si longtemps déjà le club Échange et Projets, les logiques économiques et sociales à l'œuvre ne visent pas les mêmes objectifs, toute avancée est fragile, sinon ambiguë, car si pour les travailleurs, il s'agit de mieux aménager les divers temps de leur vie, la conséquence peut en être un travail de plus en plus précaire ou atypique.

BIBLIOGRAPHIE

- Bianchi, Suzanne M. et John P. Robinson (1997). «What Did You Do Today? Children's Use of Time, Family Composition, and the Acquisition of Social Capital», *Journal of Marriage and the Family*, 59 (2), p. 332-344.
- Casper, Lynne M. et Suzanne M. Bianchi (2002). *Continuity and Change in the American Family*, London, Sage, 370 p.
- Échange et Projets (1980). *La révolution du temps choisi*, Paris, Albin Michel, 255 p.
- Pronovost, Gilles (2005). *Temps sociaux et pratiques culturelles*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 180 p.
- Pronovost, Gilles (1996). *Sociologie du temps*, Bruxelles, De Boeck Université, Coll. «Ouvertures sociologiques», 181 p.
- Robinson, John 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*, (1), <<http://www.erudit.org/revue/efg/2004/v/n1/index.html>>.
- Robinson, John P. et Geoffrey Godbey (1999). *Time for Life: The Surprising Ways Americans Use their Time*, University Park, Pennsylvania State University Press, 2^e éd., 402 p.
- Singly, de François (dir.) (2000). *Libres ensemble. L'individualisme dans la vie commune*, Paris, Nathan, 253 p.
- Statistique Canada (1999). *Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens en 1998*, Ottawa, Statistique Canada, n^o cat. 12F0080X1F, 21 p., <<http://www.statcan.ca/>>.

DEUXIÈME PARTIE
LE RÔLE DU GOUVERNEMENT,
DES ENTREPRISES ET DES SYNDICATS

Pourquoi des entreprises mettent en place des mesures de conciliation emploi-famille ?

Hélène Lee-Gosselin

Depuis plusieurs décennies, des entreprises adoptent des mesures souvent appelées des mesures de conciliation travail-famille, pour réduire les conflits entre la vie professionnelle et la vie familiale de leur personnel; cette situation évolue graduellement. Je montrerai que la terminologie utilisée pour nommer ces mesures et ces programmes révèle un modèle normatif implicite ou explicite d'une situation souhaitée. Ce modèle prend différentes formes et soulève des enjeux particuliers qui seront décrits et discutés. Nous verrons aussi pourquoi les entreprises mettent en place de telles mesures. Finalement, je discuterai d'autres actions que peuvent envisager des entreprises désireuses de limiter les conflits auxquels elles donnent naissance.

L'ÉVOLUTION DE LA TERMINOLOGIE ET LES PERSPECTIVES

Une diversité d'expressions est utilisée tant dans la littérature professionnelle que scientifique pour désigner les mesures et les programmes qui tentent de réduire les conflits entre la vie professionnelle et le reste de la vie, ou encore qui permettent des engagements multiples dans les divers domaines de la vie adulte (professionnel, familial, personnel, social, politique, etc.). Je les ai longuement discutées ailleurs (Lee-Gosselin, 2004). Rappelons ici que les mots ne sont pas neutres et qu'ils suggèrent des représentations normatives de l'organisation de la vie. Par exemple, le mot «conciliation» suggère l'existence d'un conflit entre les divers domaines de la vie et les mesures proposées ont donc pour but de réduire ce conflit ou ses effets négatifs. De la même façon, les expressions «équilibre ou harmonisation» sont une réponse au déséquilibre perçu par plusieurs, lorsque la vie professionnelle occupe un espace-temps supérieur à celui que désire l'individu ou encore, à celui qui permet l'investissement souhaité dans d'autres domaines de la vie valorisés par l'individu. Par contre, les expressions «articulation ou arrimage»

sont davantage neutres sur le plan normatif et elles suggèrent une répartition entre les divers domaines de vie, permettant autant les relations positives entre les rôles que la réduction des conflits.

Les domaines de la vie considérés en conflit ou devant être organisés autrement sont d'une part le travail – la vie professionnelle et, d'autre part, les rôles familiaux desquels découlent des responsabilités et obligations importantes – au premier chef celui de parent (de bébés et de jeunes enfants), puis ceux de « personne prenant soin » de parents malades ou dépendants. Ce sont donc les responsabilités personnelles les plus fréquentes qui sont considérées et celles qui découlent d'obligations sociales liées à des rôles sociaux jugés importants : les obligations comme enfant et comme parent. Des entreprises sont devenues moins restrictives envers les autres investissements sociaux qu'elles acceptent d'accommoder et au-delà des obligations liées à des rôles sociaux essentiels dans une société, elles facilitent aussi d'autres investissements personnels, qui sont davantage du domaine de l'engagement personnel et du plaisir, comme l'investissement dans les organisations politiques, culturelles, sportives ou les loisirs.

La nature du conflit est d'abord temporelle – le temps requis pour le travail, rendant difficile ou empêchant l'investissement souhaité dans un ou plusieurs rôles – par manque de temps. De nombreuses études ont documenté ce sentiment chez diverses catégories d'employés cadres, professionnels mais aussi des niveaux inférieurs (Johnson, Lero et Rooney, 2001 ; Duxbury et Higgins, 2001 ; MacBride-King et Bachmann, 1999). De plus, les demandes en temps (la durée et la flexibilité de cette disponibilité) se sont accrues au cours des dernières décennies, aggravant le risque de conflit temporel.

Toutefois, le conflit peut aussi être d'une autre nature, comme l'incompatibilité des compétences et des exigences émotives entre deux rôles devant être performés successivement : par exemple, le souci d'efficacité, de compétition et la rationalité exigée dans le travail pour certains postes, suivi des exigences de sensibilité, d'empathie et de générosité attendues dans les rôles familiaux. Si le passage d'un rôle à l'autre se fait soudainement, le risque d'interférence des attitudes requises dans un rôle vers l'autre est grand. Ceci non seulement nuit à la rencontre des attentes dans chacun des rôles, mais cela engendre de plus de la frustration ou un sentiment d'insatisfaction liée à la performance du rôle. L'ordre des termes – travail-famille ou famille-travail – est lui aussi révélateur du modèle normatif implicite, quant au rôle prioritaire.

Finalement, certains auteurs et certaines organisations préfèrent des expressions comme « style de vie ou *life-choices* », santé et bien-être, qualité de vie. Ces expressions permettent l'élargissement des préoccupations et des programmes qui en découlent pour prendre en compte la diversité des situations personnelles des travailleurs et travailleuses, comme le statut civil et l'orientation sexuelle, de même que la diversité de leurs investissements identitaires et temporels comme l'engagement citoyen, la pratique des arts ou des sports, etc. Elles le font, soit dans une préoccupation d'inclusion de la diversité des personnes au sein de l'organisation, ou de réhabilitation de certaines préoccupations dans le milieu organisationnel.

D'autres organisations participent à des efforts au sein de leur collectivité, pour revoir les horaires de diverses organisations afin que par exemple, les heures d'ouverture des services et des commerces, ou que les horaires et parcours des transports en commun, répondent mieux aux besoins de l'ensemble des citoyens et citoyennes¹ du territoire concerné. Ces efforts de concertation entre diverses entreprises et les services publics visent à faciliter la vie en général et à réduire les obstacles et irritants inutiles ou dysfonctionnels, du point de vue de l'organisation de la vie quotidienne. L'expression utilisée est alors «aménagement des temps sociaux» (Méda, 2001). Ce terme est davantage utilisé par les sociologues et certaines administrations municipales françaises et italiennes; il traduit une reconnaissance des interdépendances entre divers domaines d'activité humaine: travail, école, transport, services divers, qui présentent autant de contraintes sur l'emploi du temps au sein des ménages, contraintes socialement construites et donc modifiables.

Ainsi, ces différentes terminologies sont porteuses de sens ou d'un projet. Elles reflètent des représentations quant aux rôles importants dans la vie des adultes, leur priorité relative (par exemple: travail-famille ou famille-travail), et les arrangements qui en facilitent l'exercice. Ces termes peuvent donc refléter une situation de fait dans une organisation, ou encore suggérer un modèle alternatif, un projet, un autre type de relations entre le travail et le reste de la vie. Ce projet peut aussi être de l'ordre de la réalité en construction, inspirée par une utopie et reflétant les changements graduels souvent nécessaires pour transformer la réalité. Il peut aussi être de l'ordre du mythe, comme lorsque le discours change mais que les pratiques ou les contraintes ne changent pas; le projet cessera éventuellement d'en être un car il ne sera pas cru par les acteurs, risquant alors d'engendrer des effets pervers. Nous en discuterons plus loin.

Finalement, l'organisation peut offrir des mesures, mais elle peut aussi offrir un programme. Les mesures sont des dispositions qui visent à réduire le conflit entre un aspect particulier de la vie professionnelle et un aspect de la vie familiale ou personnelle; par exemple, la modulation du temps de travail vise à réduire les conflits liés aux horaires de travail ou à la durée du travail. Une organisation peut mettre en place diverses mesures, distinctes les unes des autres. Elle peut aussi mettre en place un programme, soit un regroupement de plusieurs mesures ayant une certaine cohérence, et visant à toucher plusieurs aspects des demandes incompatibles entre le travail et les autres domaines de la vie. Le programme se veut une réponse plus complète au défi de la conciliation.

1. Dans la société nord-américaine, les femmes assument la plus grande part des responsabilités familiales; ainsi le réaménagement des horaires des services peut avoir un effet important sur les contraintes de leur vie quotidienne, si celui-ci prend en compte les responsabilités domestiques et familiales, plutôt que simplement les contraintes du transport lié au travail, comme la gestion des réseaux en fonction de l'achalandage et des heures de pointe.

CINQ TYPES DE MESURES DE CONCILIATION OU D'ARTICULATION TRAVAIL-FAMILLE

Dans une logique de réduction ou de prévention des conflits entre les demandes de la vie professionnelle et celles des responsabilités familiales, cinq grands types de mesures ont été développées par les entreprises²; nous ne considérons ici que les mesures complémentaires à celles qui sont requises par les politiques publiques pertinentes. Après avoir défini chacune d'elles, nous incluons les plus récentes indications quant à leur prévalence dans les entreprises québécoises et canadiennes à partir des analyses des conventions collectives³.

Les soins aux personnes dépendantes

Les enfants, en particulier ceux d'âge préscolaire, ont besoin de beaucoup de soins. Ce rôle peut être délégué à des organisations ou à des individus pendant les heures où les parents exercent une activité professionnelle. Des entreprises offrent des services de garde sur les lieux de travail ou à proximité; certaines offrent un service de référence pour la garde des enfants afin de faciliter la vie des parents qu'ils emploient en mettant en commun des informations utiles à plusieurs. Ce service de référence facilite la recherche des places de garderie et peut même procéder à des vérifications de la qualité des services offerts, ce qui est réconfortant pour les parents. Il existe aussi aux États-Unis des centres de jour intergénérationnels où parents âgés et petits-enfants se côtoient et reçoivent les services dont ils ont besoin (Friedman, 1990).

Les premières garderies en milieu de travail en Amérique du Nord avaient pour but de réduire les obstacles au travail salarié des femmes pendant la Seconde Guerre mondiale. Cette disposition demeure très rare au Canada; ainsi en juin 1988,

-
2. J'exclus de cette liste les assurances collectives diverses, car bien qu'elles tentent de fournir à la famille une meilleure sécurité financière, elles ne visent pas spécifiquement à résoudre les conflits entre le travail et le reste de la vie.
 3. Notons ici que les sources utilisées pour cette approximation sont les analyses des conventions collectives. Ces sources ne nous fournissent qu'une indication imparfaite pour deux raisons importantes: 1) elles n'incluent pas les entreprises de moins de 50 salariés, soit 95% des entreprises canadiennes inscrites au registre des entreprises de Statistique Canada – elles représentent toutefois une forte proportion des salariés canadiens (en fait, Statistique Canada publie des données pour les entreprises de 100 salariés et moins, ce qui représente 55% des salariés canadiens); et 2) le taux de syndicalisation au Québec en 2003 était de 41% et au Canada de 32%; par conséquent, la situation de la majorité des entreprises n'est pas nécessairement reflétée dans ces statistiques. Les conventions collectives nous offrent toutefois une approximation suffisante pour les fins de notre propos d'autant plus que les conditions offertes aux salariés syndiqués sont souvent imitées par les entreprises voisines ou concurrentes, à cause de la mobilité de la main-d'œuvre. Voir <http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-222-XIF/2004000/chart-k64_f.htm>

seulement 28 conventions collectives contenaient une telle disposition alors qu'en 1998, ce nombre passait à 27, soit 2,5 % de l'ensemble des conventions collectives de cette dernière année⁴. Au Québec, c'est moins de 1 % des organisations syndiquées qui ont cette mesure (Thériault, 2002: 20).

La gestion du stress des employés et de leur famille – les programmes d'aide aux employés

Des entreprises reconnaissent que le stress relié au travail a des effets sur la personne dans les diverses dimensions de sa vie et sur sa santé⁵. Pour aider les employés à composer avec ce stress et à réduire ses effets délétères, des entreprises offrent divers moyens comme des cours de gestion du stress (professionnel ou familial), des ateliers sur la conciliation travail-famille, de l'accompagnement professionnel et des consultations d'experts pour soutenir l'employé. Dans certaines entreprises, ces moyens peuvent aussi être utilisés pour faire face à des défis personnels, professionnels et familiaux, comme la négociation avec des enfants difficiles, le placement de parents âgés ou le soutien pour faire face à des difficultés de la vie, comme la maladie, la drogue, le deuil ou les problèmes financiers. Au Québec, seulement 16 % des travailleurs visés par les nouvelles conventions collectives signées en 2003 ont accès à un programme d'aide aux employés dont les volets couvrent les problèmes personnels et les problèmes d'alcoolisme et toxicomanie, ce qui représente moins de 2 % de ces conventions collectives (Pelletier, 2004: 6).

Les modalités de travail flexibles

Reconnaissant que les contraintes physiques et temporelles liées aux diverses activités de la vie pouvaient être réduites afin de réduire les conflits travail-famille, diverses formules de flexibilité dans le temps et dans le lieu de travail ont été envisagées. Alors que le «temps plein sur un horaire particulier» peut constituer la norme, ces aménagements permettent d'autres formules: les horaires de travail peuvent alors être modifiés, sur demande ou à la suite de négociations, pour la durée de la journée ou de la semaine. On parle alors de semaine comprimée, de semaine réduite, et d'étalement du temps de travail sur de plus longues périodes (par exemple le mois, l'année ou les stades de la carrière). L'horaire de l'employé peut même être modifié sans préavis, à l'intérieur des périodes convenues «de flexibilité» lorsque l'organisation s'est dotée d'un horaire flexible.

4. Voir le site de RHDCC, mis à jour le 12 mars 2004: Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada, <http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=/fr/pt/psait/ctv/dfctf/20Gardiens_en_milieu_de_travail.shtml&hs=wnc>.

5. Selon une étude du Conference Board of Canada, près de la moitié des Canadiens ressentent un niveau de stress de modéré à élevé, à cause des difficultés à concilier le travail et la vie personnelle; dix ans auparavant, cette proportion était de 27%. (MacBride-King et Bachmann, 1999). Voir aussi Duxbury et Higgins 2002, 2003.

Cette flexibilité dans la durée et l'horaire de travail a toujours existé au bénéfice de l'entreprise pour ajuster la demande de travail aux impératifs de production ou de réponse aux besoins des clients : le temps supplémentaire, la mise à pied temporaire, la modulation des horaires en fonction des besoins de la production ou de la clientèle sont des mesures familières aux entreprises. Les salariés doivent alors s'adapter car parfois ces demandes sont obligatoires, et dans d'autres cas, les employés peuvent les refuser à la condition de se trouver un remplaçant. Les mesures qui nous intéressent ici renversent l'obligation de s'adapter; la flexibilité dont il est question est celle qui est attribuée au salarié comme moyen d'ajuster certaines demandes du travail aux exigences de sa vie; ce sont alors les besoins du salarié qui contraignent l'organisation et cette dernière qui doit faire des ajustements. Or, cette dernière flexibilité n'est pas toujours compatible avec celle que recherchent les entreprises (OCDE, 2004).

Quant à la flexibilité du lieu de travail, il s'agit de permettre à l'employé de travailler ailleurs que dans le lieu de travail habituel, comme à domicile ou dans des bureaux-satellites moins éloignés du domicile, notamment afin de réduire le temps de transport et les contraintes qu'il pose au reste de sa vie, ou afin d'accommoder des situations personnelles particulières. Encore une fois, il s'agit d'une flexibilité liée aux besoins des employés et non à celle requise par la production ou la clientèle.

Au Québec, le taux d'incidence⁶ de la semaine comprimée de travail est passé de 13,3% de conventions collectives en 1980, à 23,3% en 1996, pour un taux moyen de 19% pour l'ensemble de la période. Quant à lui, l'horaire flexible est passé de 3,5% à 9,7%, pour un taux d'incidence moyen de 5,6% (Thériault, 2002: 20). Ces statistiques ne distinguent pas les mesures motivées par les exigences de la production de celles qui sont motivées par l'accommodement des obligations familiales et l'on peut soupçonner que la part des premières est importante. Il y a donc beaucoup à faire pour que les employés québécois aient plus de flexibilité du temps de travail.

Les congés divers pour obligations familiales

Beaucoup d'entreprises offrent des congés de maternité, de paternité ou d'adoption, liés à la grossesse et à l'arrivée d'un enfant dans la famille⁷; certaines les complètent par des congés parentaux qui peuvent constituer une « banque de temps à des fins personnelles » d'une durée variable, permettant aux parents de s'absenter, parfois sans perte de rémunération, pour parer aux urgences ou pour les divers rendez-vous

6. Le taux d'incidence moyen correspond à une moyenne des taux d'incidence de toutes les dispositions de conciliation à l'intérieur des conventions collectives signées au cours d'une année de référence et déposée au Ministère du Travail du Québec (Thériault, 2002: 20).

7. Au Québec, ce sont plus de la moitié des entreprises syndiquées qui offrent de tels congés (Thériault, 2002: 6).

liés à la santé et à l'éducation des enfants. Dans certains cas, ces périodes peuvent être complétées par des congés non rémunérés si le besoin de l'employé ou de sa famille se prolonge⁸. Plus récemment, des entreprises ont permis que ces congés soient aussi utilisés pour répondre aux besoins de parents handicapés, malades ou en perte d'autonomie.

Au Québec, la prévalence du congé de maternité dans les conventions collectives est passée de 48 % en 1980 à 75 % en 1996, pour un taux d'incidence moyen de 63 %. Toutefois, lorsqu'on y regarde de près, ces dispositions des conventions collectives correspondent souvent à ce qui est requis par la loi. Par contraste, le congé de naissance et d'adoption se retrouvait aux mêmes périodes, dans des proportions supérieures, soit 61 % en 1980 et 89 % en 1996, pour un taux moyen de 75 % des conventions collectives. C'est le taux d'incidence le plus élevé de tous les congés au bénéfice de la famille (Thériault, 2002: 20). Par contraste, moins de 1 % des salariés ayant renouvelé leur convention collective en 2003, disposaient d'un congé parental rémunéré en partie ou en totalité, alors que 30 % n'avaient pas de telle disposition dans leur convention et 68 % avaient seulement accès à un congé parental non rémunéré (Pelletier, 2004:6). Le congé de paternité ou d'adoption, quant à lui, était inclus dans 61 % des conventions collectives en 1980, et dans 89 % en 1996, pour un taux d'incidence moyen de 75 % (Thériault, 2002:20).

Dans certaines juridictions, les politiques publiques ont emboîté le pas et par exemple, au Canada, depuis janvier 2004, les travailleurs sous réglementation fédérale peuvent avoir droit, dans le cas de maladie très grave de leurs proches, à un congé de compassion pour une durée maximale de huit semaines, avec une certaine compensation financière⁹ et voient leur emploi protégé durant cette période. Plusieurs législations provinciales ont des dispositions analogues¹⁰. Ce temps libéré avec protection de l'emploi peut aussi être de longue durée, comme lors des congés sabbatiques, des congés pour assumer des responsabilités civiques ou autres, ou pour prolonger les vacances annuelles afin de passer davantage de temps avec ses enfants.

À ces dispositions, peut s'ajouter un congé spécial non payé avec sécurité d'emploi pour une durée limitée¹¹ pour faire face à des urgences – incluant le soin de membres de la famille non couverts par les congés de compassion.

8. Notamment, le *congé pour des fins personnelles*.

9. Les salariés touchent des prestations d'assurance-emploi pour les six semaines faisant suite au délai de carence de deux semaines.

10. Le Québec et la Saskatchewan ont des dispositions de plus de huit semaines (12 semaines au Québec et 104 semaines sans solde s'il s'agit de son enfant qui risque de mourir, depuis 2002). Le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, Nunavut, l'Île-du-Prince-Édouard, le Yukon et l'Ontario offrent huit semaines incluant le délai de carence de deux semaines).

11. Par exemple 10 jours par année (peuvent être discontinus) pour les employés sous juridiction de l'Ontario; des entreprises offrent davantage.

Évidemment, les conditions d'éligibilité, la durée et le niveau de compensation financière liés à ces congés peuvent conditionner la capacité des employés de les utiliser; ils donnent aussi des indications sur le degré de réelle prise en compte des besoins des employés par l'entreprise. Des employeurs se dotent de programmes qui ne sont que le reflet des dispositions minimales contenues dans les lois de leur juridiction. D'autres organisations se dotent de programmes plus généreux.

Les services divers pour la famille

Des entreprises offrent des services matériels pour la famille, sur les lieux de travail, afin de faciliter la vie quotidienne. La famille ayant toute sorte de besoins et manquant de temps, des employeurs font en sorte, par exemple, que leur personnel puisse se procurer le souper familial – pour emporter – à la cafétéria de l'entreprise. Certains autres emploient des personnes qui exécutent des tâches «bouffe-temps» pour la famille, comme faire les courses, faire l'entretien de la voiture, passer chez le teinturier, etc. D'autres encore mettent à la disposition des employés et de leur famille des espaces ou des équipements, comme l'accès à une salle de conditionnement physique ou à une salle de «cinéma-maison». L'entreprise devient alors un centre de services pour la famille, réduisant certaines contraintes de la vie quotidienne, dégageant en même temps du temps pour autre chose (Useem, 2000). Ce temps sera-t-il considéré par l'employé ou l'entreprise comme du temps discrétionnaire pour le salarié, ou au contraire, du temps que l'entreprise peut convoiter et réclamer puisqu'elle a réduit, grâce aux services offerts, certaines contraintes de la vie quotidienne!

QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES PROGRAMMES EN AMÉRIQUE DU NORD

L'apparition graduelle mais lente depuis plusieurs décennies

Constatant un conflit grandissant entre les exigences de la vie professionnelle de leurs employés et celles de la vie familiale en particulier, et reconnaissant les coûts et les effets négatifs que cela engendre pour l'entreprise, des entreprises nord-américaines ont innové et ont adopté au cours des dernières années une diversité de politiques, programmes et mesures qu'on regroupe dans la catégorie générale de «conciliation travail-famille» ou «équilibre travail-vie»¹².

12. L'enquête du Conference Board du Canada a révélé que 46,2% des travailleurs interrogés (52% des travailleuses), trouvaient moyennement difficile ou très difficile de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, ce qui représente une hausse par rapport au taux de 26,7% enregistré dix ans plus tôt (MacBride-King et Bachman, 1999).

En Amérique du Nord, c'est aux États-Unis que sont apparues ces mesures et elles ont gagné en importance. Les entreprises canadiennes ont emboîté le pas plus tardivement¹³. Une analyse des conventions collectives au Québec montre qu'en 1981, le taux d'incidence moyen de mesures de conciliation était de 23,6%, qu'il est passé à 39,3% en 1992 et est demeuré stable ensuite jusqu'en 1996 (fin de la période étudiée). Il faut noter que cette statistique inclut la présence des mesures de protection financière dont peut bénéficier la famille, comme les divers régimes d'assurance collective, mais nous ne les traitons pas ici comme des mesures de conciliation. Comme ces mesures de protection du revenu du ménage sont assez répandues, elles gonflent les proportions énoncées plus haut et donnent une impression de popularité non justifiée, aux mesures de conciliation dans leur ensemble (excluant les assurances collectives); ainsi, par exemple, les régimes d'assurance-vie étaient inclus dans la moitié des conventions collectives signées en 1980 et en 1996, ce pourcentage était de 57% pour un taux d'incidence moyen de 55% (Thériault, 2002: 20).

Les mesures sont des dispositions touchant un aspect particulier du conflit travail-famille, par exemple, les horaires, les congés, etc. Par contre, lorsqu'une entreprise décide d'intervenir plus globalement en matière de conciliation, elle se dote de politiques et de programmes à cet effet, qui regroupent diverses mesures et ciblent plusieurs aspects du conflit; un tel effort organisé est beaucoup plus rare dans les entreprises québécoises si on se fie à l'image qui ressort de l'analyse des conventions collectives déposées en 2003 qui démontre que seulement 3,5% des salariés visés et 0,5% des conventions collectives déposées contenaient une politique visant la mise sur pied de programme de conciliation travail-famille¹⁴ (Pelletier, 2004: 16).

Les premiers *work-family programs* d'une certaine importance sont les garderies sur les lieux de travail, subventionnées par l'État durant la Seconde Guerre mondiale (Glass et Estes, 1997). Cette mesure avait pour but de lever un obstacle important au travail des mères, d'attirer et retenir la main-d'œuvre nécessaire à l'effort de guerre. Toutefois, la guerre terminée, l'idéologie dominante a renvoyé les mères à la maison et ces garderies sur les lieux de travail ont fermé leurs portes. Aux États-Unis, la première garderie financée par l'employeur a été établie en 1971 (Friedman, 1990); au Québec, c'est en 1980 que la Banque Nationale a mis sur pied au centre-ville de Montréal, la première garderie sur les lieux de travail dans le secteur privé. Cette mesure est toutefois très marginale puisqu'au Québec, moins de 1% des entreprises syndiquées offrent cette mesure à leur personnel (Thériault, 2002: 20).

13. La situation est très différente en Europe où divers pays conçoivent l'État comme devant intervenir dans le domaine de la vie familiale et communautaire. Ils se sont alors dotés de politiques publiques qui touchent les services aux familles, la sécurité sociale, la sécurité d'emploi et les heures de travail. Les programmes sociaux y sont souvent plus généreux que ce que l'on retrouve en Amérique du Nord – et ils existent depuis beaucoup plus longtemps. Les entreprises adoptent alors moins d'initiatives pour la famille puisque l'État le fait.

14. Ces 940 conventions touchent 147441 salariés.

Motivée par une diversité de motifs

Les entreprises ont diverses raisons pour mettre en place ces mesures et programmes. La première s'inscrit dans leur logique traditionnelle, celle de la rentabilité économique tant sur le marché de la main-d'œuvre que sur celui du produit. La seconde relève de la responsabilité sociale de l'entreprise.

La rationalité économique

L'entreprise veut bien se positionner sur le marché de la main-d'œuvre afin d'attirer et de retenir le personnel nécessaire pour ses opérations. Elle veut aussi faciliter la stabilité de ce personnel – à la fois pour ne pas manquer des personnes requises, mais aussi pour assurer la rentabilité des investissements en formation et la conservation de l'expertise de ses membres. C'est donc le maintien ou l'amélioration de leur position concurrentielle sur le marché de la main-d'œuvre qui est visé, de même que l'utilisation efficiente de ses ressources¹⁵.

Le bassin de main-d'œuvre a beaucoup changé à cause d'une diversité de facteurs démographiques dont l'augmentation de la scolarité des femmes et de leurs attentes professionnelles; l'augmentation du taux de divorce et la réalité des familles monoparentales qui constituent une proportion significative de la population; la proportion de ménages où les deux adultes occupent un emploi¹⁶; les attentes des jeunes hommes et jeunes femmes quant à la place du travail et des autres rôles dans leur vie (Aspen Institute, 2002; Orange, 2003) ainsi que leur conception de ce que doit offrir un employeur de choix. Ce sont autant de facteurs dont les entreprises doivent se préoccuper pour attirer et retenir la main-d'œuvre dont elles ont besoin; ces facteurs les conduisent à mettre en place des mesures ou des programmes de conciliation.

Certaines entreprises sont sensibles à la rétention de la main-d'œuvre plus âgée pour diverses raisons, notamment celle de profiter de leurs compétences et expérience plus longtemps, et celle de limiter les risques de pénurie à cause de l'écart prévu entre le nombre de ceux et celles qui pourraient prendre leur retraite et celui des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Notons de plus que l'allongement de l'espérance de vie, la réduction de la pénibilité physique des emplois et le fait qu'une part grandissante des emplois sont des emplois où les connaissances et l'expérience sont autant de facteurs motivant des entreprises à adapter leurs exigences aux réalités particulières des travailleurs et travailleuses plus âgés.

15. La théorie de la «dépendance pour des ressources» de Pfeffer et Salancik, 1978 explique ce rationnel.

16. À la fin des années 1960, une mère d'enfants d'âge préscolaire sur six occupait un emploi – en 2000, c'est désormais sept sur dix. Au Québec par exemple, le taux d'activité des femmes entre 25 et 44 ans était de 48 % en 1976, et il atteignait 82 % près de 30 ans plus tard (Krashinsky, 2001-2002: 3-4.; Statistique Canada, 2004).

La rentabilité économique peut aussi inciter les entreprises à réduire l'effet de ce qui interfère avec ou limite la productivité du personnel. Ainsi, en limitant les interférences des obligations familiales ou des autres contraintes de la vie quotidienne, elle peut s'attendre à ce que son personnel soit plus disponible et se concentre davantage sur les comportements et le rendement attendus.

Un autre ensemble de motifs reliés à la rationalité économique est aussi à l'œuvre: c'est l'amélioration ou le maintien de la position concurrentielle sur le marché du produit ou du service. En effet, des entreprises se soucient de l'image qu'elles projettent dans leur environnement. Elles considèrent qu'en adoptant des pratiques et des programmes qui reflètent les valeurs du milieu, de la société où elles opèrent et en publicisant leur adoption, elles améliorent leur image corporative et que ceci influence leur position concurrentielle sur le marché du produit ou du service, certains clients préférant faire affaire avec une entreprise qui a une bonne image plutôt qu'avec une autre dont l'image est moins bonne ou moins connue¹⁷.

Ainsi, la rationalité économique amène des organisations à vouloir réduire les coûts directs et indirects liés aux conflits entre la vie professionnelle et le reste de la vie: absentéisme et roulement du personnel, perte de productivité, détérioration du climat organisationnel, irritabilité ou instabilité de l'humeur à cause du stress ressenti, perte de créativité ou du désir de faire mieux et autrement.

L'entreprise peut aussi focaliser sur l'autre membre de l'équation, soit retirer les bénéfices liés à l'implantation des mesures: loyauté, productivité, engagement et stabilité du personnel, conservation des ressources, augmentation de l'attrait de l'entreprise pour des recrues éventuelles, etc. (Lobel, 1999). Ces avantages et bénéfices ont été documentés par certaines études et ils sont largement utilisés tant par les gouvernements que par les organismes de promotion de la conciliation travail-famille, comme incitatifs pour stimuler l'adoption de mesures par les organisations. Ce calcul économique peut prendre en compte les coûts directs et indirects des mesures par rapport à leurs conséquences positives. Il peut aussi tenter de prendre en compte les effets négatifs de la situation conflictuelle et les coûts liés au statu quo. Par exemple, les effets pervers et les coûts du stress lié aux conflits travail-famille sont importants. Or, les mesures qui réduisent ce stress permettent aussi de limiter ces coûts.

Étant donné l'organisation sociale de la société en Amérique du Nord et l'assignation sociale du travail de soins fait aux femmes, il n'est pas étonnant de constater que les entreprises qui emploient une forte proportion de femmes disposent, en plus forte proportion, de mesures de conciliation dans leurs conventions collectives (Pelletier, 2002), tentant ainsi d'assurer la disponibilité et la stabilité de la main-d'œuvre nécessaire.

17. La théorie de l'institutionnalisation de DiMaggio et Powell (1983) explique que les entreprises adoptent diverses politiques afin de gagner de la légitimité, aux yeux des parties impliquées, comme les employés, actuels et potentiels, les investisseurs, les organisations de réglementations, les autres partenaires de l'industrie, etc.

La responsabilité sociale de l'entreprise

Outre le calcul économique, des entreprises ont aussi comme motivation de faire preuve de considération et d'estime envers leur personnel en étant attentives à leurs besoins, à leurs demandes et aux difficultés de conciliation qu'il rencontre. Ainsi, certaines entreprises reconnaissent que beaucoup de leurs employés éprouvent de la difficulté à assumer leurs diverses responsabilités et elles tentent de faciliter la situation ou encore, de ne pas l'aggraver. Des études récentes ont montré que la majorité des travailleurs et travailleuses canadiens éprouvent des difficultés de conciliation¹⁸. L'ampleur du problème est énorme et, par conséquent, il devient difficile à nier; certaines organisations reconnaissent leur responsabilité à cet égard. Elles manifestent alors des motifs de sympathie envers les employés et de responsabilité envers eux à cause du rôle que joue l'entreprise dans la création des conditions difficiles.

Les valeurs évoluent dans la société et le travail perd progressivement la place centrale qu'il a occupée dans le passé dans la vie de beaucoup d'adultes¹⁹. Désormais, un nombre grandissant de travailleurs et de travailleuses désirent avoir du temps à consacrer à des activités qui leur sont chères, autres que professionnelles; elles peuvent être d'ordre culturel, sportif, social, communautaire, politique ou autre. Leur désir d'engagement dans divers rôles ou activités les amène à revendiquer de nouveaux aménagements du temps et du lieu de travail, des modes d'engagements variables quant au rythme d'évolution de leur carrière et de leurs autres obligations, afin de vivre une vie multidimensionnelle.

La vie en société nécessite bien plus que la contribution économique des individus et des organisations. La société, c'est aussi un espace de solidarité, de complicités et d'échange de services; ces rôles et tâches sont assumés par des individus qui, pour beaucoup d'entre eux, occupent aussi un emploi et poursuivent une carrière. Des entreprises considèrent qu'il est de leur responsabilité, comme citoyen corporatif, de faciliter de tels engagements de leurs salariés et elles adoptent des programmes à cet effet. Certaines vont même l'encourager et spécifier des attentes à cet égard à leur personnel; elles doivent alors leur accorder aussi le temps pour le faire.

18. Selon Duxbury et Higgins (2003), 60% des travailleurs et travailleuses canadiens éprouvent des difficultés de conciliation.

19. La théorie de l'adaptation organisationnelle de Daft et Weick (1984) suggère que les organisations doivent reconnaître et s'adapter aux multiples changements qui surviennent dans leur environnement; les changements démographiques évoqués précédemment, tout comme les pratiques émergentes d'autres entreprises en matière de conciliation travail-famille peuvent donc amener des organisations à envisager et à adopter des mesures ou des programmes de conciliation travail-famille.

La complexité des motifs

Bien que j'aie distingué deux types de motifs évoqués par une organisation pour l'adoption de mesures ou d'un programme, la rationalité économique et la responsabilité sociale, la réalité n'est pas aussi simple. La rationalité économique est toujours présente, soit comme premier motif ou comme contrainte à respecter pour les mesures liées à la responsabilité sociale. Il peut y avoir dissonance entre les motifs évoqués par l'organisation et les motifs reflétés dans les mesures elles-mêmes ou dans l'implantation qui en est faite. Par exemple, un énoncé de mission ou une politique peut proclamer l'engagement de l'organisation envers le bien-être de ses employés et ses responsabilités sociales, alors que la culture de l'organisation et les demandes quotidiennes faites aux employés peuvent leur rappeler la prépondérance de la productivité et de la performance économique. Voici quelques exemples de mesures dont les dispositions permettent de douter du réel engagement de l'organisation à répondre aux besoins des employés :

- les mesures de conciliation ne dépassent pas le minimum exigé par la loi ;
- les mesures de conciliation qui dépassent le minimum légal ne sont offertes qu'aux employés-clés ;
- des mesures sont élaborées mais les employés ne les connaissent pas et les gestionnaires les méconnaissent ;
- les mesures offertes ne reposent pas sur une évaluation des besoins réels des employés et ceux-ci ne font pas l'objet d'une réévaluation périodique pour ajuster les mesures et le programme ;
- les employés craignent les représailles s'ils utilisent les mesures, comme une perte de crédibilité professionnelle, un ralentissement substantiel de la carrière et même ils craignent de ne plus être considérés pour une promotion ou les dossiers intéressants ;
- les employés craignent les conséquences négatives de l'utilisation des mesures : a) le travail s'accumule durant l'absence, de sorte que l'intensité du travail est accrue au retour du congé ou durant les jours de présence²⁰ ; b) la réduction du temps de travail se traduit par une réduction des heures mais une intensification du travail car la charge demeure sensiblement la même ;
- quelques mesures sont offertes, mais il n'y a pas d'effort pour les articuler au sein d'un programme qui répond réellement aux besoins.

Or, s'il y a dissonance entre la volonté exprimée par l'organisation et les mesures telles qu'elles sont actualisées dans les pratiques usuelles, les employés mettent en doute la volonté exprimée et considèrent que le « vrai message » est celui qui est congruent avec les actions de la direction, des gestionnaires et du milieu en général.

20. Lorsqu'il s'agit de la semaine réduite ou de la semaine comprimée.

La réponse variable aux besoins des employés

Les différentes mesures et programmes de «conciliation» présentent généralement des conditions d'éligibilité qui font en sorte que tous les employés n'y ont pas nécessairement accès. Dans une logique de rationalité économique, ce sont les travailleurs jugés essentiels ou évalués favorablement pour lesquels les accommodements seront envisagés (Caputo, 2000). Il peut s'agir des personnes qu'on ne peut risquer de perdre, soit à cause de leur expertise essentielle ou à cause des difficultés de recrutement ou de remplacement de ce personnel. Par exemple, les professionnels et les cadres disposent souvent d'une certaine flexibilité dans l'organisation, le lieu et le temps de travail, même en l'absence de programmes de conciliation. Par contre, le personnel récemment embauché ou à contrat et le personnel à temps partiel a peu accès à ces mesures²¹.

Une analyse des besoins réels des employés en matière de conciliation doit être faite et mise à jour régulièrement, puisque la réalité du travail et la situation personnelle des salariés change avec le temps. Or, les programmes et mesures sont souvent mis en place sans qu'une telle évaluation ait été faite. Certaines organisations se dotent de comité paritaire pour traiter des questions de conciliation, mais ici encore, c'est une mesure très peu fréquente: au Québec en 2003, moins de 1% des conventions nouvellement signées et 6,5% des salariés touchés par une telle disposition (Pelletier, 2004: 5). Des évaluations de l'utilité qu'y trouvent les employés et de la qualité de la réponse doivent aussi être faites si la réponse aux besoins des employés est une réelle préoccupation. Il me semble que si la logique économique invite l'organisation à se préoccuper de l'évaluation de la réponse qu'elle apporte aux besoins des salariés, la logique «sociale» quant à elle, l'exige.

Certaines mesures sont, par définition, limitées dans leur portée et ne permettent de faire face qu'à certains événements de la vie: par exemple, les congés de maternité et de paternité permettent de faire face aux exigences de l'arrivée de l'enfant dans la famille; toutefois, les obligations et les aléas découlant de cet événement se prolongent sur une très longue période. Or, lorsque moins de 1,5% des conventions collectives signées en 2003 et moins de 1% des employés touchés bénéficient d'un congé parental rémunéré en partie ou en totalité (Pelletier, 2004: 6), il est évident que les besoins à couvrir sont importants.

21. Au Québec, en 1980, 25% des conventions collectives s'appliquaient aussi aux salariés à temps partiel, alors qu'en 1996, cette proportion était de 56%, pour un taux d'incidence moyen de 50% pour la période. Voir Thériault, 2002: 20. L'examen des conventions collectives signées en 2003 raffine cette image. Il montre que 23% des conventions s'appliquent en partie aux salariés à temps partiel et seulement 21% d'entre elles s'appliquent en totalité à ces salariés. Dans le cas des salariés occasionnels, saisonniers, temporaires et surnuméraires, ces proportions sont respectivement de 39% (application partielle) et 2% (application totale). Voir Pelletier, 2004: 5.

La formulation des programmes et des mesures varie quant à la latitude du supérieur dans la réponse faite à la demande de l'employé. Ainsi, quelle ampleur auront les efforts du supérieur interpellé pour accommoder la demande de l'employé et quelles conditions y seront faites? Par exemple, l'employé qui formule une demande d'accommodement risque-t-il de la voir refusée simplement parce qu'elle «arrive au mauvais moment ou elle présente des inconvénients» ou est-il susceptible de se voir imposer des conditions supplémentaires liées aux besoins de production ou des clients? Par conséquent, la mesure qui se veut une «réponse» aux besoins personnels de l'employé peut être de l'ordre de l'obligation de l'employeur ou de l'ordre de l'accommodement lorsque c'est possible ou facile. Ici encore, la culture ambiante mais aussi la qualité de la relation entre l'employé et son patron sont des facteurs importants dans la détermination des efforts consentis. Ainsi, lorsque l'employeur est obligé d'accommoder, l'employé dispose d'un droit; toutefois, dans la réalité, ce droit n'existe vraiment que si les individus ont les moyens de l'exercer.

La présence de mesures et de programmes ne garantit pas que les gens vont les invoquer et les utiliser à cause de la culture organisationnelle ambiante. C'est ce qui est discuté dans la prochaine section.

L'effet de la culture organisationnelle

La culture organisationnelle, puisqu'elle définit les valeurs dominantes et les pratiques usuelles, influence les croyances et les attitudes qui prévalent dans l'organisation quant à la pertinence et à l'importance des préoccupations liées aux rôles autres que professionnels. Ces croyances et attitudes ont un rôle central dans l'implantation et l'efficacité des programmes et mesures adoptés par l'entreprise. C'est cette culture qui constitue le cadre d'interprétation utilisé par les salariés pour décider des demandes qui seront formulées et des réponses qui seront faites à ces demandes par leurs gestionnaires et leurs collègues. Ainsi, même en l'absence de mesures ou de programmes formels de conciliation, la culture organisationnelle peut favoriser un accommodement informel aux besoins de l'employé.

Si l'inexistence de mesures formelles de conciliation ou l'absence de clause de convention collective à cet effet ne signifie pas l'absence d'accommodement, elle comporte des risques et des effets pervers. Voici quelques-uns des risques d'une telle situation:

- L'arbitraire dans la décision du gestionnaire auquel la demande est faite, notamment en fonction de ses valeurs et autres caractéristiques personnelles, de son degré d'estime de la personne faisant la demande, ou de dépendance envers cette dernière. Cet arbitraire comporte évidemment des risques d'iniquité au sein de l'organisation.
- Inefficacités organisationnelles; l'absence de politique a pour effet que chaque gestionnaire doit faire sa propre analyse de la situation, ce qui consomme des énergies à cause de la redondance du processus d'analyse

dans le temps et d'un gestionnaire à un autre. De plus, peu d'apprentissage organisationnel peut être fait, notamment quant aux meilleures façons de faire dans le contexte, puisque chaque décision est distincte des autres et le partage d'information pour le diagnostic et les conséquences n'est pas assuré.

- Lorsqu'une politique de conciliation ne clarifie pas la légitimité des demandes de conciliation, il est fort à parier que bon nombre de salariés qui éprouvent des besoins, n'oseront pas formuler de demandes de crainte qu'elles soient jugées illégitimes et que cela entraîne des conséquences négatives pour eux. Ainsi, les conflits travail-famille risquent de demeurer invisibles et peu pris en compte par l'organisation, ce qui engendre les conséquences déjà évoquées.
- Finalement, il me semble que l'absence de mesures de conciliation entretient l'illégitimité des préoccupations «de soin» dans le contexte professionnel, ce qui maintient ou aggrave les conflits travail-famille et leurs conséquences négatives déjà évoquées, en particulier dans un contexte où les demandes professionnelles s'alourdissent.

L'ENJEU: DES DISCOURS OU UNE RÉALITÉ EN CONSTRUCTION?

Le changement social et le changement organisationnel sont des processus qui s'inscrivent dans la durée et qui sont ponctués par des avancées et des reculs. Dans le cas des mesures de conciliation, ceci ressort clairement des statistiques présentées plus tôt sur l'incidence des principales mesures dans les conventions collectives au cours des deux dernières décennies. On peut constater qu'entre 1980 et 1996, le rythme de progression est très variable selon la mesure. L'écart du niveau d'incidence entre ces deux années est nul dans le cas des garderies sur les lieux de travail (moins de 1 % des conventions collectives signées au cours de l'année), alors qu'il est de plus de 30 % dans le cas du congé parental et de l'application de la convention collective aux salariés à temps partiel, pour atteindre respectivement 42 % et 56 % (Thériault, 2002: 6). Ces dernières mesures sont celles dont la progression a été la plus importante pour la période. Cette progression est appréciable, mais le chemin à parcourir est encore long. À ce rythme, on pourrait craindre qu'il ne faille au mieux 75 ans pour que certaines dispositions comme les assurances collectives complémentaires soient universelles; le pronostic est encore plus sombre pour la majorité des autres dispositions de conventions collectives touchant la famille.

Puisque l'on note une variation à la hausse et à la baisse à plusieurs reprises au cours de la période 1980-1996 (Thériault, 2002: 20) la lenteur des progrès et leur fragilité peuvent en amener plusieurs à douter de la volonté des organisations à réduire les conflits travail-famille. Lorsque ces reculs s'effectuent dans des organisations qui ont motivé leurs actions par des arguments liés à la rationalité économique, ces reculs s'expliquent facilement: la conjoncture économique générale, la

situation du marché de la main-d'œuvre, la situation financière de l'entreprise, etc. Par contre, lorsqu'ils surviennent dans des organisations qui se sont dites motivées par leur «responsabilité sociale» ou par leur «souci des employés», ces reculs s'expliquent ou s'acceptent plus difficilement et ils risquent davantage d'entacher l'image de l'entreprise et la confiance de leurs employés dans leur discours de conciliation travail-famille.

La lenteur du changement mérite aussi d'être expliquée, tant au niveau social qu'à celui de l'entreprise elle-même. Quelles sont les résistances auxquelles se butent les efforts de ceux et celles qui tentent de réduire les conflits travail-famille? Il faut les identifier afin d'y répondre adéquatement. Certaines sont évidemment de l'ordre des ressources qu'il faut engager à court terme comme le développement, l'implantation et la gestion des mesures, pour l'obtention de résultats à plus long terme – comme la réduction de l'absentéisme, du stress, du roulement, et l'augmentation de l'attraction de l'entreprise, de la loyauté des employés ou de leur engagement envers l'entreprise. Or, ces résultats à moyen et long terme ne sont pas garantis parce qu'ils sont aussi influencés par d'autres variables organisationnelles et de contexte. De plus, l'état des connaissances à ce moment-ci ne permet pas de mesurer le poids relatif de ces diverses variables fortement interreliées. D'autres résistances sont culturelles, de l'ordre de l'illégitimité des considérations familiales et personnelles dans le domaine organisationnel. D'autres encore sont de l'ordre du manque de modèles et de savoir-faire alternatifs. Les initiatives de divers gouvernements et associations d'employeurs pour faire la promotion des meilleures pratiques et rendre visibles par des concours les entreprises innovantes en matière de conciliation, sont une réponse utile à ce manque de légitimité et de modèles.

Il y a certainement d'autres résistances. Leur identification permettrait non seulement de mieux comprendre les dynamiques qui soutiennent ou entravent le développement d'une culture «familiphile», mais aussi elle pourrait contribuer à la démonstration que les écarts entre les mesures et la réalité, ou même les reculs, sont davantage des composantes d'une réalité en construction que des indicateurs d'un discours vide.

Ces diverses sources de résistance – notamment la rareté des ressources, en particulier lors de contextes économiques difficiles, l'illégitimité des préoccupations et le manque de modèles – sont interreliés et agissent probablement en synergie, se renforçant mutuellement. Il faut donc non seulement identifier les diverses résistances mais aussi intervenir de façon concertée sur plusieurs d'entre elles, pour engendrer un cercle vertueux renforçant le changement souhaité.

Les changements organisationnels requis pour que les besoins des employés deviennent prioritaires et qu'y soient ajustés les impératifs de la production et du marché, sont des changements culturels importants. Puisque ces derniers ne peuvent que s'opérer lentement, les cultures dominantes et émergentes coexistent, ce qui engendre toutes sortes de contradictions. La qualité et l'efficacité des moyens mis en place pour effectuer ce changement culturel au sein de l'organisation témoigneront du degré d'engagement de l'organisation envers ce mouvement.

L'ENTREPRISE : THÉÂTRE DE PARADOXES

Dans cette section, je vais rapidement esquisser certains phénomènes organisationnels contemporains qui peuvent coexister dans l'organisation et engendrer un contexte confus, des messages et des demandes contradictoires, augmentant le stress organisationnel. Les premiers phénomènes engendrent un alourdissement des demandes auxquelles doivent répondre les salariés. Les deux autres sous-ensembles présentent des initiatives visant à mieux prendre en compte les personnes au sein de l'organisation.

Les demandes accrues envers le personnel

Au nom des défis de la concurrence – que ce soit pour demeurer dans la course ou encore pour dominer ses concurrents –, ou au nom des exigences de rendement financier des investisseurs, les entreprises adoptent toutes sortes de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines, d'organisation ou de production qui ont une incidence sur l'augmentation du stress du personnel. En voici quelques-unes en regard du défi de la conciliation.

Les gains de productivité

Le souci d'efficacité et de rentabilité fait partie de la culture ambiante des organisations nord-américaines. Les processus de travail sont régulièrement revus à la recherche de gains d'efficacité, d'amélioration continue et de l'élimination des activités sans valeur ajoutée. Or, ceci engendre des changements fréquents, nécessitant à leur tour l'adaptation de la main-d'œuvre de même que la formation et la révision des attentes de l'entreprise à leur endroit. Si les gains d'efficacité sont plus faciles à identifier lorsqu'on commence à s'en préoccuper, ils sont progressivement plus difficiles à réaliser. Ceci contribue au sentiment de demandes croissantes auxquelles sont assujettis les salariés et au stress lorsque ces demandes de productivité sont des objectifs de rendement à atteindre, année après année.

La recherche de l'efficacité à court terme engendre aussi des réductions dans l'attribution des ressources. Ainsi, le temps et les budgets non directement reliés aux activités centrales et considérées rentables, deviennent très limités. Les redondances disparaissent tout comme le «slack» organisationnel qui s'amointrit ou est aboli. Les modèles économiques considèrent d'ailleurs que le «slack» constitue une perte, un gaspillage de ressources et qu'il doit être éliminé. Pourtant, ce «slack» est nécessaire pour la récupération et l'entretien – tant du personnel que des équipements – on ne peut pas fonctionner indéfiniment sous pression. Il est aussi nécessaire pour des fonctions essentielles à la vie et à la croissance de l'organisation, comme l'innovation, la créativité et la transmission des apprentissages et des savoirs (Lawson, 2001), de même que le développement de la confiance mutuelle qui les permet.

L'augmentation de la rentabilité

Les investisseurs sont désormais très sensibles au rendement à court terme de leurs actions dans les entreprises. Par conséquent, des gestionnaires très préoccupés de cette réalité adoptent des mesures qui influencent à la hausse la valeur des actions mais négligent leurs effets pervers sur les employés à plus long terme. Par exemple, l'annonce de réduction de personnel a généralement un effet à la hausse sur la valeur des actions. Le personnel « survivant » doit non seulement composer avec une charge de travail accrue et souvent plus complexe à cause des nombreux départs soudains, mais il doit aussi composer avec l'inquiétude que son tour viendra peut-être bientôt.

L'intensification du travail

Beaucoup d'entreprises opèrent avec le minimum de personnel nécessaire et n'embauchent qu'après que le besoin ait été ressenti pour un certain temps et qu'il ait été jugé durable. Par conséquent, la période de sous-effectif risque d'être assez longue, alourdissant la tâche du personnel en place. La complexité du travail, la diversité des tâches, de même que le besoin de mettre régulièrement à jour ses compétences alors qu'on manque de temps, sont autant d'éléments pouvant engendrer le sentiment d'intensification du travail.

La gestion du rendement par objectifs et leur suivi étroit dans le temps, de même que la rémunération au rendement sont aussi des stratégies de gestion des ressources humaines pouvant augmenter la pression ressentie par les employés, tant la pression provenant du gestionnaire ou des collègues est forte lorsque des objectifs d'équipe sont définis et que des rétributions en dépendent, pression provenant aussi de l'individu lui-même à la suite de l'intégration des attentes organisationnelles et le désir d'obtenir les primes reliées à l'atteinte des résultats.

La demande accrue de disponibilité

De plus en plus d'organisations opèrent en continu, soit sept jours sur sept ou 24 heures sur 24, afin de répondre aux exigences des clients et de la production. La situation est encore plus complexe lorsqu'elle interagit avec des clients, des collaborateurs ou des divisions qui opèrent sur d'autres fuseaux horaires. Grâce aux technologies de l'information, on peut communiquer en tout temps et par conséquent, formuler des demandes et attendre une prompt réponse, sept jours par semaine. Le travail s'infiltré alors partout. On travaille tout le temps et n'importe où, à moins que cette disponibilité possible en continu soit encadrée par des normes sociales protégeant la vie privée.

Lorsque la satisfaction à tout prix des demandes du client est érigée en valeur dominante de l'organisation, cela engendre une attente de flexibilité élevée des employés pour qu'ils fassent tout en leur pouvoir pour rencontrer ces attentes.

L'horaire régulier de travail risque alors de faire place au travail en continu. Ceci est particulièrement le cas dans les cabinets professionnels, comme les sociétés comptables, d'avocats et de conseil. Certains cabinets vont même justifier des honoraires plus élevés parce qu'ils garantissent une réponse rapide à leurs clients.

C'est aussi le cas pour le personnel d'encadrement comme l'a mis en lumière l'implantation des 35 heures en France.

Le juste-à-temps

Ce mode d'organisation de la production vise à relier directement une demande spécifique d'un client à la production de cette commande, de sorte qu'on produit strictement ce qui est requis par le client, au bon moment, pour limiter les délais. Cette demande se répercute en cascade sur toutes les étapes de la production, jusqu'au besoin de matières premières et de main-d'œuvre. Puisque les stocks sont réduits au minimum, tant les stocks de matière première que de produits intermédiaires ou finis, les bris dans la chaîne de production ou dans les intrants ont des répercussions immédiates sur la main-d'œuvre, engendrant des pressions temporelles sur leur travail. Ces bris de la chaîne de production engendrent donc une «urgence» socialement construite, donc évitable, à cause du minimum ou de l'absence de «slack» organisationnel que cette méthode vise à atteindre.

Il faut donc reconsidérer les niveaux de tampons requis pour limiter la pression sur le personnel, uniformiser le flot de travail ou augmenter sa prévisibilité, autant de caractéristiques nécessaires pour la conciliation travail-famille. Ces niveaux de tampons devraient tenir compte des bris dans un intrant de la chaîne de production : la disponibilité du personnel à cause de responsabilités familiales.

La gestion «par mandat»

Une part très importante du travail réalisé en organisation est un travail «intellectuel» plutôt que physique et manuel. À ce titre, il présente diverses particularités : à un niveau variable de complexité, il nécessite le traitement d'information et la prise de décision, il requiert le développement et le maintien de relations de collaboration avec d'autres et il comporte des responsabilités. Par conséquent, le processus même du travail est peu visible ; il peut s'étaler sur un cycle long et ses résultats sont observables et évaluables à terme. Plus les caractéristiques précédentes sont importantes, plus il est possible que le travail prenne plus de temps que prévu.

Des organismes revoient l'organisation du travail et sa rémunération et procèdent par mandat, c'est-à-dire qu'ils conviennent avec l'employé d'un résultat à atteindre, au terme d'une période quelconque et pour lequel une certaine rémunération est attribuée. L'estimation du temps requis est faite et c'est cette période qui est allouée. La sous-estimation du temps requis ou des facteurs critiques pour la réalisation du mandat engendre très souvent un alourdissement de la charge de l'employé. Celui-ci craignant qu'une tentative de réévaluation du mandat ou de la

période allouée ne soit interprétée comme un constat d'incompétence ou d'inefficacité et que cela nuirait à sa réputation professionnelle, il est fort probable qu'il décidera d'utiliser son temps discrétionnaire ou personnel pour compléter le mandat. Ce comportement d'adaptation de l'employé a notamment comme effet pervers d'entretenir l'ignorance du temps réellement requis par le donneur de mandat et, par conséquent, le risque d'une sous-évaluation chronique du temps requis.

De plus, dans un tel contexte, les mandats risquant de varier d'un individu à l'autre et d'une période à une autre, il est difficile de bien évaluer le temps requis par manque de comparable, tant pour les employés que leurs gestionnaires, à moins que l'information circule librement entre eux. C'est la culture organisationnelle qui influencera encore une fois l'interprétation qui sera faite de ce «manque de temps», de même que la possibilité de renégocier la période et les ressources allouées. La culture joue ici aussi un rôle majeur dans le risque d'interférence du travail sur la vie personnelle.

Le souci du mieux-être des employés

Parallèlement aux phénomènes qui précèdent, des entreprises mettent sur pied des programmes visant l'amélioration de la santé physique et mentale de leurs employés; elles mettent à leur disposition des équipements sportifs et du personnel spécialisé ou encore défraient les abonnements à un centre ou à un club sportif. Ce sont des façons de contribuer à l'amélioration de la forme physique, à la gestion du stress, au développement de l'endurance, autant d'éléments pouvant être utiles tant pour la vie privée que pour la vie professionnelle. Ce faisant, on contribue aussi indirectement à la réduction des coûts d'absentéisme pour des motifs de santé et aux coûts des assurances-santé.

L'intégration de la vie au travail

Le temps de travail occupant une telle proportion de la vie des personnes, des entreprises font des efforts particuliers pour que le travail et le reste de la vie soient très intégrés afin que l'entreprise soit aussi un milieu de vie, un espace de sociabilité. Ainsi, certaines entreprises proposent toutes sortes d'activités sociales et professionnelles dans le but d'augmenter la complicité et la confiance entre les membres de l'organisation: activités sportives de loisir ou de compétition, activités de reconnaissance, célébrations diverses, ou même salles de cinéma et salons ouverts non seulement aux employés mais aussi aux membres de la famille (Pratt et Rosa, 2003).

Ces entreprises tentent d'éliminer ainsi la séparation entre la vie de travail et le reste de la vie. Pratt et Rosa interprètent ces actions comme des tentatives de l'entreprise pour faire en sorte qu'elle devienne «une famille» pour ses employés et même pour les membres de leur famille. Ils ont montré comment de telles pratiques

augmentent l'engagement des employés envers l'entreprise et leur productivité. On peut par ailleurs s'inquiéter que la motivation de l'entreprise soit aussi d'augmenter son contrôle ou son influence sur la vie de l'employé et de réduire la probabilité que l'employé ne se soumette pas à ses demandes supplémentaires.

Encore une fois, c'est la culture organisationnelle qui influencera l'usage de ce temps; est-il dégagé afin de faciliter son allocation au travail ou aux autres responsabilités et préoccupations de l'employé?

Des organisations communiquent donc des messages contradictoires à leurs employés; il faut se préoccuper du sens que ces derniers accordent à ces paradoxes et des sentiments qu'ils suscitent. S'ils y voient la conséquence d'une lente évolution, ces paradoxes pourront être considérés comme temporaires et la confiance dans les changements promis et dans l'organisation sera possible. Si par contre ces paradoxes sont vus comme un manque d'engagement envers les idées de conciliation et un exercice superficiel de gestion de l'image, le cynisme et la méfiance risquent de naître. Le renversement d'une telle interprétation sera difficile et requerra beaucoup d'efforts.

LE PLAN D'ACTION POUR VRAIMENT FACILITER L'ARTICULATION TRAVAIL-FAMILLE

Les littératures scientifique et professionnelle proposent diverses idées aux entreprises désirant sérieusement réduire les conflits travail-famille. Les recommandations qui suivent découlent en bonne partie de ce qui a été discuté précédemment, de sorte que seulement quelques-unes méritent des développements supplémentaires. En voici un aperçu.

Les actions au niveau de l'entreprise elle-même

Se doter de politique et de mesures de conciliation/articulation travail-famille

La politique de conciliation doit reconnaître clairement l'interdépendance entre le travail et le reste de la vie et préciser la philosophie et les motivations donnant naissance aux mesures (rationalité économique, responsabilité sociale). La politique devient alors le cadre d'interprétation des mesures pour les employés et les gestionnaires; elle devient aussi la perspective à travers laquelle la «pratique quotidienne» du travail peut être réexaminée, ce qui permet de déboucher les besoins pour lesquels des mesures de conciliation seraient souhaitables; de plus, cela permet de prévenir ou de réduire les interférences avec le reste de la vie.

Les mesures doivent être diversifiés afin de correspondre aux diverses incompatibilités entre le travail et le reste de la vie; elles doivent aussi être adaptées aux besoins des employés qui évoluent avec le temps, et aux particularités de

l'organisation et de la nature du travail de l'employé – ou de l'unité – concerné. Ainsi, il pourrait être envisagé de mettre au point des mesures en collaboration avec d'autres organisations, tant pour partager les coûts et les services que pour disposer de bassins suffisants de personnes ayant ce besoin, pour que soient possibles certaines mesures²². Les mesures doivent aussi être validées périodiquement pour s'assurer qu'elles continuent de répondre adéquatement aux besoins des individus. Finalement, puisque la situation des individus et celle de l'organisation évoluent, une certaine flexibilité doit permettre d'ajuster les mesures rapidement.

La nature et les contraintes du travail varient beaucoup d'un niveau à l'autre et d'un secteur à l'autre de l'organisation. Il faut donc s'assurer de l'équité de traitement des demandes des employés faisant appel aux mesures, entre eux et par rapport à ceux qui ne bénéficient pas d'accommodements particuliers. Certaines études ont documenté du ressentiment chez les employés ne bénéficiant pas d'accommodements envers ceux qui en bénéficient (Bond, Galinsky et Swanberg, 1998), alors que d'autres études n'en ont pas trouvé (Trépanier, 2002). On peut soupçonner encore une fois, que la culture organisationnelle et la légitimité qu'elle accorde aux considérations familiales et à la vie personnelle est déterminante à cet égard.

Finalement, l'entreprise doit vérifier l'utilisation qui est faite des mesures afin d'en connaître l'efficacité par rapport aux objectifs poursuivis et les conséquences diverses, ce qui est rarement fait (Eaton, 2003).

***Valider le «réalisme» des mandats
et assurer les ressources nécessaires***

L'appréciation du temps requis pour une tâche ou un mandat doit non seulement être faite avant l'attribution du mandat, mais elle doit être revue périodiquement pour assurer que soient pris en compte les aléas de sa réalisation, notamment la disponibilité de l'information et des collaborations requises. Plus le travail est complexe ou nouveau, plus il est nécessaire de revoir le temps alloué en cours de réalisation.

***Travailler à transformer la culture organisationnelle
pour que l'accommodement soit la norme et non l'exception***

Une idéologie largement répandue était celle de la séparation de la vie privée et de la vie publique. Elle avait pour conséquence que la vie privée devait accommoder les exigences de la vie professionnelle et que c'était de la responsabilité personnelle de l'individu de s'assurer que celle-ci n'interfère pas avec le travail. Un dicton souvent entendu était : «laisse tes problèmes personnels à la porte avant d'entrer au bureau et reprends-les en sortant». Le complément de cette hypothèse implicite était que si l'on ne parvenait pas à «laisser ses problèmes à la maison», c'était un indice de son manque de compétence, d'organisation ou d'efficacité personnelle.

22. Voir, dans ce chapitre, «Ce que devraient faire les entreprises avec d'autres», p. 161.

Des gestionnaires ayant évolué dans un environnement partageant ces représentations sont susceptibles de s'y être conformés et donc de les avoir intériorisés, au moins en partie. Confrontés aux demandes de conciliation de leurs subordonnés, leurs propres réflexes et comportements antérieurs peuvent interférer avec les changements proposés par les politiques de conciliation. La politique de conciliation seule est peu susceptible d'amener les changements souhaités chez ces gestionnaires. De la formation, de l'accompagnement, des outils et du suivi seront nécessaires.

De plus, il faut encourager une communication efficace entre le gestionnaire et les employés concernés – au premier chef l'employé ayant besoin d'accommodement, mais aussi les autres employés touchés, afin que soient explorés divers ajustements possibles. Les employés ayant une connaissance intime du travail à réaliser et de son contexte, peuvent identifier les aménagements possibles et leurs conditions de succès. Leur implication est donc essentielle dans l'exploration des ajustements possibles.

Sensibiliser et former les gestionnaires aux besoins de conciliation, aux coûts des conflits travail-famille et aux accommodements possibles

Les gestionnaires sont non seulement ceux qui reçoivent les demandes d'accommodement de leurs employés, mais surtout ceux et celles qui doivent revoir notamment l'organisation du travail, les échéances et les interrelations avec les autres collaborateurs. Ces éléments peuvent être autant de raisons de refuser spontanément les accommodements possibles. Il faut donc prendre les moyens pour que les gestionnaires trouvent légitimes ces demandes et qu'ils identifient, avec les employés concernés, des façons de les accommoder. Le défi est alors de faire en sorte que la réponse spontanée ne soit plus «pourquoi faudrait-il changer ou accommoder?», mais plutôt «voyons comment on pourrait aménager!».

Revoir le profil des «collaborateurs appréciés»

L'organisation diffuse implicitement ou explicitement ses représentations des attitudes valorisées chez ses collaborateurs. Parmi celles-là on retrouve souvent : disponibilité, rendement, collaboration, priorité du travail et des obligations professionnelles. Ces attitudes sont souvent renforcées explicitement et à court terme par des rituels comme l'affichage de «l'employé du mois» ou la célébration de réussites particulières, comme la réalisation d'un mandat avant la date d'échéance ; elles peuvent aussi être renforcées implicitement par l'établissement de certaines attentes de rendement comme «les clients ont toujours raison et leurs demandes sont nos contraintes», ou «nos employés doivent être visibles dans leur communauté et faire de la représentation en plus de leur travail»²³. Une attention doit être portée à l'interprétation qui est faite de ces demandes pour limiter leurs effets pervers quant à l'intensification du travail ou la diminution du temps discrétionnaire de

23. Plutôt que de considérer que cette représentation est une forme de travail, que cela fait parti de la tâche!

l'employé. L'escalade est un risque lorsque concurremment d'autres messages appellent les employés à toujours se dépasser ou entretiennent la menace (réelle ou mythique) de la concurrence.

Ces attitudes valorisées peuvent aussi être renforcées implicitement ou explicitement à plus long terme, lorsqu'elles sont vues comme des conditions de promotion ou d'attribution de mandats ou de dossiers plus intéressants. Il faut donc s'assurer que les accommodements liés à la conciliation n'engendrent pas de stigmates qui pourraient entraîner des coûts cachés, réels ou craints, à moyen ou à plus long terme pour les bénéficiaires, liés à l'utilisation de ces accommodements, ou pire encore, au fait d'en avoir fait la demande !

L'entreprise pourrait aussi inclure parmi les caractéristiques des collaborateurs appréciés, en particulier pour les gestionnaires: l'acceptation de l'autre et des valeurs différentes, la responsabilité envers les autres, incluant sa famille, et les signifier explicitement et implicitement. Les travaux de Friedman et Lobel (2003) suggèrent que l'authenticité du gestionnaire est un facteur déterminant dans le «climat de conciliation» davantage que le fait d'être un bon modèle soi-même. Selon eux, un manager dont le comportement est congruent avec ses propres valeurs, mais qui tolère la différence de valeur entre les siennes et celles de ses employés, pourra accommoder les exigences de l'articulation travail-famille de son personnel, même si lui-même choisit de valoriser premièrement son travail, et son personnel reconnaîtra et appréciera la valeur d'authenticité ainsi concrétisée.

Revoir les délais raisonnables de réponse aux demandes des clients

Les échéances doivent être négociées en tenant compte des responsabilités professionnelles et autres des employés et les priorités doivent être clarifiées tout en appréciant leurs impacts, non seulement sur les clients, mais aussi sur les employés. Ces deux groupes sont deux parties impliquées aussi essentielles l'une que l'autre pour l'entreprise, à court, moyen et long terme. La direction a un rôle capital à jouer à cet égard; tout ne mérite pas d'être traité comme une urgence, et ce travail de clarification est de la responsabilité de la direction.

Assurer la cohérence entre la politique et les mesures de conciliation avec d'autres politiques organisationnelles

Il faut débusquer, parmi les politiques de l'organisation, celles dont certains effets présentent des risques à l'équilibre travail-famille des employés ou qui rendent difficile l'articulation entre ces deux ensembles d'obligations. Ces politiques peuvent toucher toutes les dimensions de l'organisation. Par exemple, il peut s'agir de politiques de ressources humaines, comme la rémunération incitative; des modes de production, comme le juste-à-temps; de la stratégie de positionnement sur le marché du produit, comme lorsque la réponse rapide est un élément de différenciation de l'entreprise parmi ses concurrents ou une justification d'une tarification supérieure au marché; de manifestation de la responsabilité sociale de l'entreprise lorsque,

pour être un meilleur citoyen corporatif, l'entreprise incite son personnel à s'impliquer de diverses façons dans leur communauté. Il ne s'agit pas ici de condamner ces autres politiques organisationnelles mais plutôt de s'assurer que les modalités d'implantation de ces choix stratégiques, d'une part, sont évaluées en tenant compte de leurs effets sur le niveau, la flexibilité et la prévisibilité de la charge de travail et, d'autre part, que des mesures correctives des effets pervers sont aussi mises en place. Évidemment, ces vérifications doivent être refaites périodiquement puisque tous les effets n'apparaissent pas nécessairement à court terme. La dimension de «prévisibilité» de la charge de travail est une dimension importante de l'articulation travail-famille car l'imprévisibilité rend difficile ou impossible la mise en place de stratégies d'adaptation individuelle ou familiale.

***Soutenir le développement
et la diffusion de savoir-faire en conciliation***

Au sein des organisations, le service des ressources humaines a un rôle à jouer dans le soutien des gestionnaires et des employés pour l'identification des accommodements possibles, les façons de les matérialiser et de gérer leurs conséquences. Ces expérimentations permettent le développement d'un savoir-faire adapté au contexte de l'organisation et elles peuvent donner naissance à des mesures organisationnelles efficaces. Leur diffusion, validation et révision périodique sont aussi des rôles importants que le service de gestion des ressources humaines peut jouer. Au-delà de l'organisation, les associations professionnelles, les associations d'employeurs ou d'employés, les agences gouvernementales soutenant les entreprises, etc., sont autant de partenaires possibles pour le développement et la diffusion de savoir-faire en conciliation.

***Revoir l'évaluation «coûts-bénéfices»
des mesures de conciliation***

Dans une organisation, qu'elle soit publique, privée ou volontaire, il est courant d'effectuer une évaluation coût-bénéfice en utilisant des indicateurs économiques et financiers. C'est un impératif de la rationalité économique. Toutefois, il faut compléter ces analyses avec une diversité d'indicateurs qui permettent d'apprécier les coûts et avantages à incidence financière, tant directs qu'indirects, comme les effets sur l'attraction, la rétention, le moral et l'engagement du personnel, que les coûts qu'on encourt à ne pas réduire les conflits travail-famille. Ce travail nécessite des développements méthodologiques et théoriques appréciables afin de cartographier et d'apprécier avec justesse les liens entre ces diverses variables. Des partenariats à moyen et long terme entre les entreprises et le milieu universitaire seront nécessaires à cet égard.

Ce que devraient faire les entreprises avec d'autres

Développer des partenariats avec d'autres entreprises

Que ce soit pour des considérations de partage de coûts, d'information ou de services, ou encore de stabilité à moyen et long terme des mesures et services requis tant par l'entreprise que par les employés, il peut être avantageux pour les entreprises de collaborer avec d'autres entreprises, tant celles qui sont situées sur un même territoire que des entreprises du même secteur d'activité. Avec les premières, on peut par exemple mettre au point conjointement des moyens pour réduire le temps de transport du personnel, pour assurer la garde des enfants, tant la garderie des tout-petits que celles des enfants d'âge scolaire pendant les périodes de vacances ou de relâche, ou même se doter de centre de référence pour les soins d'urgence aux personnes dépendantes. Avec les secondes, on peut partager les meilleures pratiques et trouver des façons d'organiser le travail autrement.

Développer des partenariats avec les administrations publiques

Les entreprises peuvent aussi travailler avec les administrations publiques – municipales, régionales et gouvernementales – pour que la population bénéficie de services sociaux et de politiques publiques adaptées à la réalité des familles et des ménages aux diverses étapes de la vie (soins aux enfants et soins aux personnes dépendantes). Les entreprises puisant leur personnel au sein de cette population, elles bénéficient indirectement de ces politiques et services publics par la réduction des contraintes de la vie quotidienne et du stress qui y est associé. Elles peuvent aussi participer au débat collectif nécessaire à la réorganisation des temps sociaux. L'organisation du temps et de l'espace au sein d'une communauté résulte de pressions diverses et de décisions passées et actuelles. Cette organisation mérite d'être questionnée à la lumière des nouvelles réalités des personnes vivant sur ce territoire. Ainsi, l'augmentation de la distance ou du temps de déplacement entre les lieux de résidence, de services et du travail, de même que les conséquences de changements démographiques comme l'augmentation du taux de divorce et de la participation des femmes au marché du travail ont des effets sur le degré de complexité de la vie quotidienne des adultes. Des ajustements dans l'organisation du temps et de l'espace peuvent réduire cette complexité. Les entreprises doivent participer à ces échanges en veillant à la fois aux intérêts de leur entreprise, à ceux de leur personnel et de leur communauté.

CONCLUSION: POURQUOI DOIVENT-ELLES LE FAIRE ?

Nous avons vu que la rationalité économique et la responsabilité sociale sont des motivations qui animent, à des degrés divers, les entreprises qui adoptent des mesures d'articulation travail-famille. Mais nous avons aussi vu que lorsque la

rationalité économique est envisagée à long terme, les motifs économiques et de responsabilité sociale risquent fort de se renforcer mutuellement et des indicateurs subtils doivent être mis au point afin de vérifier si c'est bien le cas.

De plus, l'environnement des organisations change; les valeurs ambiantes évoluent et des groupes se mobilisent pour accélérer les changements de pratiques visant la réduction du conflit entre le travail et le reste de la vie. Les entreprises ont donc intérêt à être proactives afin d'améliorer leur positionnement parmi la concurrence pour leur produit et leur main-d'œuvre, mais aussi pour réduire le risque de se faire imposer de nouvelles réglementations dans un contexte où s'institutionnalisent les pratiques d'articulation travail-famille et les mesures de réduction du stress occupationnel. En étant proactives, elles se donnent les moyens et le temps d'expérimenter des mesures qui prennent en compte ces particularités, elles réduisent les coûts multiples liés au conflit travail-famille, elles renforcent les liens entre l'entreprise et ses membres, elles se donnent même un avantage concurrentiel sur le marché du produit et de la main-d'œuvre. Elles participent même à la réalisation d'une autre façon de concevoir le travail et le reste de la vie, comme des domaines interreliés, interdépendants où les relations sont davantage positives que conflictuelles.

Toutefois, pour ce faire, il est clair que l'engagement de l'entreprise doit être réel et à long terme. L'organisation doit exprimer clairement sa volonté de réduire les conflits et dégager les ressources nécessaires, en commençant par le temps d'analyser la situation avec les personnes en cause, pour mieux définir les besoins et les mesures utiles, dans le contexte particulier de l'entreprise et de ses membres, de même que le temps d'expérimenter, d'analyser les conséquences de ses actions et de ses inactions, et de partager les apprentissages ainsi réalisés. La recherche de l'efficacité à plus long terme appelle cette réintroduction d'une moindre efficacité à court terme.

Nous avons tenté de montrer que les entreprises ont un rôle important à jouer pour limiter les diverses incompatibilités entre les exigences de plus en plus grandes du travail et celles de la famille (et de la vie personnelle) de leurs employés, et mieux articuler ces deux mondes jadis considérés comme séparés. Les progrès à cet égard sont très lents et il existe une grande disparité dans le niveau de préoccupation des entreprises nord-américaines à cet égard. Toutefois, certaines initiatives d'entreprises sensibles aux besoins des employés nous amènent à soulever quelques questions difficiles dont le traitement dépasse le propos de cet article. Par exemple, quelle est la place relative de l'entreprise et des services publics dans les services sociaux offerts aux ménages, aux enfants et aux personnes malades ou dépendantes? Lorsque l'entreprise offre des services de garderie ou de camps de vacances pour les enfants, de repas «prêts à emporter», de personnel pour «faire les courses», et des «services santé rapide dans des cliniques spécialisées» pour faciliter la vie de ses employés, elle augmente en même temps l'intégration de l'employé et de sa famille dans l'entreprise; ce faisant, elle augmente aussi la dépendance de cet employé envers elle. Saura-t-il et pourra-t-il reconnaître et réagir à des demandes excessives de performance, de disponibilité, de flexibilité? Quelle est alors la

liberté des individus par rapport à leur employeur? Quand l'aide apportée par l'entreprise risque-t-elle de devenir de l'ingérence dans la vie des individus? Quelles balises faut-il envisager et mettre en place? Quel est le degré optimal de soutien que l'entreprise peut offrir pour faciliter l'articulation travail-famille? Et si elle commençait par réduire le niveau de demande pour que le personnel retrouve un contrôle de son temps, de ses priorités et de sa vie?

BIBLIOGRAPHIE

- Aspen Institute (2002). *Where Will they Lead? Student Attitudes about Business and Society*, New York, Aspen Institute.
- Bond, James T., Ellen Galinsky et Jennifer E. Swanberg (1998). *The 1997 National Study of the Changing Workforce* (Vol. 2), New York, Families and Work Institute.
- Caputo, R.K. (2000). «Race and Marital History as Correlates of Women's Access to Family-Friendly Employee Benefits», *Journal of Family and Economic Issues*, 21 (4), p. 365-385.
- Daft, R.L. et K.E. Weick (1984). «Toward a Model of Organizations as Interpretation Systems», *Academy of Management Review*, 9 (2), p. 284-295.
- DiMaggio, Paul J. et Walter W. Powell (1983). «The Iron Cage Revisited: Institutionnal Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields», *American Sociological Review*, 48, p. 147-160.
- Duxbury, L. et C. Higgins (2001). *Work Life Balance in the New Millenium; Where Are We, Where Do We Need to Go?*, *Canadian Policy Research Network*, Discussion Paper W12, <<http://www.cprn.org/en/doc.cfm?doc=77>>.
- Duxbury, L. et C. Higgins (2002). *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle 2001, rapport 1*, Ottawa, Santé Canada, <http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt_1_f.pdf>.
- Duxbury, L. et C. Higgins (2003). *Work-Life Conflict in Canada in the New Millenium: A Status Report*, Ottawa, Health Canada, <http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt_2_e.pdf>.
- Eaton, Susan C. (2003). «If You Can Use Them: Flexibility Policies, Organizational Commitment and Perceived Performance», *Industrial Relations*, 42, p. 145-167.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999). *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, Paris, Presses universitaires de France.
- Friedman, D.E. (1990). «Work and Family: The New Strategic Plan», *Human Resource Planning*, 13 (2), p. 79-89.
- Friedman, Stewart D. et Sharon Lobel (2003) «The Happy Workaholic: A Role Model for Employees», *Academy of Management Executive*, 17 (3), p. 87-98.
- Glass, Jennifer L. et Sarah Beth Estes (1997). «The Family Responsive Workplace», *Annual Review of Sociology*, 23, p. 289-313.
- Grandey, A.A. et B.L. Cordeiro (2002). «Family-Friendly Policies and Organizational Justice», *A Sloan Work and Family Encyclopedia*, <http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpFFPent.html>.

- Johnson, K.L., D.S. Lero et J.A. Rooney (2001). *Recueil travail-vie personnelle 2001: 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, Guelph (Ont.), Centre d'étude sur la famille, le travail et le mieux-être et le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Développement des ressources humaines du Canada.
- Krashinsky, Michael (2001-2002). «"On est arrivé?" L'évolution de la politique sur les services de garde à l'enfance au Canada», *Transition*, hiver, 31 (4), p. 3-4, <http://www.ivfamille.ca/library/transition/314/314_fr.html - 1>.
- Lawson, M.B. (2001). «In Praise of Slack: Time is of the Essence», *Academy of Management Executive*, 15 (3), p. 125-135.
- Lee-Gosselin, H. (2004). «Quelle est la place de l'entreprise privée et celle de l'État dans le développement des politiques de conciliation?», conférence prononcée dans le cadre du 59^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, *Le travail tentaculaire: existe-t-il une vie hors du travail?*, 6 et 7 mai 2004, 35 p.
- Lobel, Sharon A. (1999). «Impacts of Diversity and Work-life Initiatives in Organizations» dans Gary N. Powell (dir.), *Handbook of Gender and Work*, Thousand Oaks, Sage, p. 453-474.
- MacBride-King, Judith et Kimberley Bachmann (1999a). *Is Work-Life Balance Still an Issue for Canadians and their Employers? You Bet It Is!*, Ottawa, The Conference Board of Canada, 7 p.
- MacBride-King, Judith et Kimberley Bachmann (1999b). *Solutions pour les travailleurs écrasés par le stress*, Conference Board du Canada, août, 5 p.
- Méda, D. (2001). *Le temps des femmes – pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Champs Flammarion, 221 p.
- OCDE (2004). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, OCDE.
- Orrange, R.M. (2003). «The Emerging Mutable Self: Gender Dynamics and Creative Adaptations in Defining Work, Family, and the Future», *Social Forces*, 82 (1), p. 1-34.
- Pelletier, B. (2004). *Portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003, au regard de la conciliation du travail avec la famille*, Québec, Ministère du Travail, <http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/conciliation_travail_famille/portraitstatCTF.pdf>.
- Pfeffer, J. et G.R. Salancik (1978). *The External Control of Organization. A Resource Dependence Perspective*, New York, Harper and Row.
- Pratt, M.G. et J.A. Rosa. (2003). «Transforming Work-Family Conflict into Commitment in Network Marketing Organizations», *Academy of Management Journal*, 46 (4) p. 395-418.
- Statistique Canada (2004). *Enquête sur la population active*, Ottawa, Statistique Canada.
- Thériault, Julie (2002). *Les dispositions de conventions collectives et la conciliation travail-famille de 1980 à 1998*, Ministère du Travail, Gouvernement du Québec, <http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/conciliation_travail_famille/dispo_cc.pdf>.
- Trépanier, K. (2002). *L'appréciation des pratiques organisationnelles de conciliation travail-famille chez les employés de l'Hôtel-Dieu de Lévis*, Mémoire de maîtrise, Faculté des études supérieures, Québec, Université Laval.
- Useem, J. (2000). «Welcome to the New Company Town», *Fortune*, 10 janvier, p. 62-70.

Que devraient faire le gouvernement et les entreprises en matière de conciliation famille-travail ?

Marguerite Blais

Avant de vous faire part des réflexions du Conseil de la famille et de l'enfance sur la question qui nous est posée « Que font et que devraient faire le gouvernement et les entreprises ? », j'aimerais remercier les organisateurs de ce colloque et souligner combien le thème retenu tombe à point. En effet, vous n'êtes pas sans savoir que le gouvernement du Québec est en train de préparer sa politique de conciliation travail-famille, laquelle devrait être prête d'ici décembre¹. Par la suite, une commission parlementaire se tiendra l'hiver prochain. Nul doute que nos discussions alimenteront les travaux du ministre.

Dans la foulée des consultations préliminaires de M. Béchar, le Conseil a produit un mémoire sur ce que devrait contenir la politique². Je vous en présente ici les principales lignes de force.

Dans un premier temps, le Conseil insiste sur l'importance de mieux cerner les principes et les objectifs à la base du projet, et la nécessité de garder le cap sur deux grandes mesures structurantes.

Dans un deuxième temps, comme le ministre nous interrogeait sur les actions à mener auprès du milieu familial, des milieux de travail et des milieux de vie, j'aborderai les questions dans cet ordre, mais je m'attarderai plus longuement sur les mesures concernant les milieux de travail.

-
1. NDLR : Notons que l'adoption de la politique, prévue pour décembre 2004, a encore été reportée, à la suite du remaniement ministériel intervenu au début de 2005. Il semble que le gouvernement s'apprête à relancer la consultation à l'automne 2005...
 2. Mémoire du Conseil de la famille et de l'enfance présenté dans le cadre de la consultation « vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille » (2004), 32 pages, <http://www.cfe.gouv.qc.ca/publications/pdf/memoire_CFE_conciliation-travail-famille.pdf>.

LA PERTINENCE D'UNE POLITIQUE GOUVERNEMENTALE DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Tout d'abord, j'aimerais préciser que le Conseil est engagé dans la promotion de la conciliation famille-travail depuis plusieurs années et qu'il se sent particulièrement interpellé par ce projet. Il est convaincu que le gouvernement du Québec a un rôle central à jouer en cette matière, étant donné les enjeux en cause: le renouvellement de notre population et le développement d'une force de travail dynamique et compétitive. À un autre niveau, il s'agit de créer une société solidaire de la famille. Une politique gouvernementale de conciliation famille-travail est plus que jamais nécessaire pour nous donner une vision d'ensemble, rassembler les efforts entamés par les divers acteurs et les faire converger vers le changement de mentalité escompté.

À cet égard, prendre le temps de clarifier les principes, les objectifs et l'approche à la base de la politique s'avère une étape cruciale: de ces consensus découleront nos actions. Par exemple, redéfinir le contrat social entre les femmes et les hommes et adopter une perspective profamille, dans le respect du principe de l'égalité des sexes, nous apparaît fondamental.

DEUX GRANDES MESURES

Deux mesures font l'objet d'un consensus dans la société québécoise: la consolidation du réseau de services de garde éducatifs à coûts minimes et la mise en place d'un régime québécois de congés parentaux.

Créé à la suite des demandes pressantes des parents, le réseau des services de garde répond à un besoin majeur. Sa consolidation, la poursuite de la recherche de la qualité des services et leur accessibilité doivent demeurer des priorités.

Il convient aussi de redoubler d'effort pour mettre en place le régime d'assurance parentale qui, après tant d'années, n'est toujours pas réalisé. Le Conseil considère que l'amélioration du régime de congés parentaux demeure l'un des principaux leviers permettant d'atténuer une part importante des freins au projet de fonder une famille.

D'autres initiatives visant le milieu familial proprement dit, ainsi que les milieux de travail et de vie, doivent venir compléter ces mesures.

DES ACTIONS VISANT LE MILIEU FAMILIAL

Promouvoir le partage des responsabilités familiales

Dans le domaine de la vie familiale, le Conseil ne souhaite pas que l'État s'immisce dans la vie privée des couples. Cependant, il est de sa responsabilité de faire la promotion des valeurs portées par notre société, notamment la recherche de l'égalité

entre les hommes et les femmes. Ainsi, la politique de conciliation famille-travail devrait indiquer qu'on aspire à cette égalité entre les sexes, pour que cet objectif transcende dans les milieux de travail. La discrimination systémique, comme la mise à pied des femmes enceintes³ ou la réticence à les embaucher à cause de leurs responsabilités familiales doit disparaître. Si de nouvelles mesures de conciliation famille-travail deviennent disponibles, il faut veiller à ce que les hommes, autant que les femmes, s'en prévalent. Sinon, les femmes seront les premières et peut-être les seules à utiliser les mesures, ce qui accroîtra encore plus la disparité entre les hommes et les femmes dans le partage des responsabilités familiales.

La création d'un répertoire de services en ligne

Une autre mesure, peu coûteuse étant donné qu'elle est réalisable avec le personnel déjà en place, pourrait combler un besoin criant. Dans l'optique actuelle du développement des services gouvernementaux «en ligne», il s'agirait de créer un répertoire en ligne de services publics, privés et communautaires relatifs à la conciliation famille-travail. En effet, les citoyens déplorent l'absence d'un centre de référence, où serait regroupée toute l'information relative aux ressources et aux programmes ayant trait à la conciliation famille-travail. L'idée serait de présenter cette information sur la base territoriale du quartier ou de la localité, à l'instar de l'outil convivial déjà disponible sur le site du ministère pour localiser les services de garde. Cet outil serait aussi utile aux intervenants qu'à la population en général, et pourrait être développé avec leur collaboration.

DES ACTIONS VISANT LES MILIEUX DE TRAVAIL

Si l'action de l'État dans le milieu familial doit se limiter à la promotion des valeurs d'égalité, au soutien aux parents et à l'information, le Conseil est d'avis que le rôle de l'État dans les milieux de travail doit être déterminant. Dans ce secteur, l'État doit exercer son rôle de régulateur du changement.

Il doit en effet atténuer les effets indésirables des bouleversements socioéconomiques. Pensons à la forte présence des femmes et des mères de jeunes enfants sur le marché du travail⁴, à la rareté anticipée de la main-d'œuvre, déjà remarquée dans bien des secteurs, à la concurrence internationale, aux pressions pour accroître la flexibilité des travailleurs, à la tendance à l'allongement des heures de travail ainsi qu'à la prédominance des PME dans l'économie québécoise. Tous ces facteurs motivent une intervention de l'État pour amoindrir les conséquences du conflit emploi-famille.

3. Voir à ce sujet l'ouvrage de Maurice Drapeau (2003). *Grossesse, emploi et discrimination*. Montréal, Wilson et Lafleur Ltée, 188 pages.

4. Les Québécoises sont pratiquement à égalité avec les Québécois sur le marché de l'emploi.

Une loi souple

Ainsi, à bien des égards, la société québécoise s'est donné, au fil des ans, plusieurs lois et politiques pour encadrer le monde du travail : Loi sur la santé et la sécurité au travail, Loi sur l'équité salariale, politique d'accès à l'égalité, et plus récemment, les dispositions pour lutter contre le harcèlement psychologique au travail. Toutes ces législations, politiques ou mesures ont provoqué, à différents degrés, des changements significatifs dans les milieux de travail. Vue sous cet angle, la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles apparaît seulement comme une nouvelle problématique pour laquelle le gouvernement se doit d'intervenir et de jouer son rôle de régulateur.

Pour ces raisons, le Conseil préconise que le gouvernement adopte une loi en conciliation famille-travail. Cette loi consisterait à demander à chaque entreprise, organisation ou milieu de travail de réaliser une démarche de conciliation famille-travail, dans le but d'élaborer un plan d'action et de mettre en place des mesures concrètes. La mesure toucherait l'ensemble des milieux de travail, peu importe leur taille, et s'adresserait également au gouvernement. Cette démarche se ferait conjointement avec les travailleurs et laisserait à chaque milieu le soin de déterminer le type de mesures qui lui convient. Il ne serait donc pas question d'imposer une solution uniforme à toutes les entreprises.

Bien entendu, le gouvernement devrait fournir le support nécessaire pour réaliser cette démarche, via les réseaux existants comme Emploi-Québec ou d'autres réseaux. Il devrait aussi porter une attention particulière aux PME, présentes en très grand nombre dans notre économie, et leur fournir, outre l'aide technique, des incitatifs financiers ou fiscaux pour la mise en place de mesures de conciliation famille-travail. Bon nombre d'entreprises ignorent en effet les moyens qu'elles pourraient prendre pour amenuiser le conflit emploi-famille auprès de leurs employés. La politique devrait aussi explorer comment favoriser la souplesse dans les horaires de travail, un des besoins les plus criants à l'heure actuelle.

La politique devrait également consentir un effort particulier auprès des secteurs économiques plus « vulnérables » en termes de conciliation famille-travail : les secteurs du commerce de détail, de la restauration et de l'agroalimentaire. Si on ne prend pas ces précautions, le danger est grand d'encourager la prolifération de deux classes d'emploi : les « bons » et les « mauvais ».

En outre, au moins deux lois devraient faire l'objet d'un examen approfondi : la Loi sur les normes du travail⁵, modifiée récemment, et la Loi sur les heures d'ouverture des commerces⁶.

5. Cette loi relève du ministre du Travail.

6. Cette loi est placée sous la responsabilité du ministre du Développement économique régional et de la Recherche.

Revoir la Loi sur les heures d'ouverture des commerces

Sur ce sujet, le Conseil est d'avis que la voie qui a été prise en ce moment est erronée, qu'il faut débattre des heures d'ouverture des commerces et réviser la Loi à la lumière de ce que nous souhaitons comme société. Il ne s'agit pas de revenir à la situation antérieure mais de prendre le temps d'examiner les impacts de tels changements et d'en baliser les effets, en lien avec le projet de société que nous souhaitons et la place que l'on veut accorder à la famille.

Poursuivre l'amélioration des lois du travail

Dans la même veine, le Conseil a demandé au ministre de porter une attention spéciale à l'application de la réforme de la Loi sur les normes du travail. Les améliorations qui lui ont été apportées en 2002 en ce qui a trait à la conciliation famille-travail, l'ont été à l'arraché. Il s'agit : du droit de s'absenter pour donner des soins à des proches, de l'ajout de dix jours de congés sans solde pour responsabilités familiales, du congé maximal de trois mois sans salaire pour s'occuper d'un proche lors d'un accident ou de maladie grave⁷. Il faut à présent s'assurer que ces dispositions soient respectées.

D'autres changements seraient souhaitables. Ainsi, il faudrait examiner la possibilité de rémunérer les congés pour raisons familiales prévus à la Loi. En effet, la plupart des travailleurs qui n'ont que la Loi sur les normes du travail comme contrat de travail n'ont pas les moyens de s'absenter du travail sans rémunération, pour exercer leurs responsabilités parentales. Autre point important, le Conseil demande d'accorder trois semaines de vacances payées à tout travailleur, après un an de service continu chez le même employeur. En outre, il faut poursuivre les travaux visant à accorder une protection sociale aux travailleurs atypiques, qui constituent près du tiers de la main-d'œuvre québécoise, et qui regroupent une majorité de femmes et de jeunes.

Donner l'exemple en tant qu'employeur

Le secteur public emploie environ le cinquième des travailleurs du Québec. C'est donc dire que le comportement de l'État en tant qu'employeur a un impact significatif. Le gouvernement pourrait se donner comme objectif de servir de modèle en conciliation famille-travail.

7. Cette absence peut être prolongée à 104 semaines (2 ans) si l'enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle.

Faciliter l'alternance avec le marché du travail

Parmi les mesures les plus novatrices envisagées à plus long terme, nous devons instaurer des mécanismes pour faciliter l'alternance avec le marché du travail, afin de rendre possible des carrières plus complexes et plus évolutives et, du même coup, rencontrer les besoins changeants des entreprises.

Aujourd'hui, les parcours des travailleurs sont multiples, la population est vieillissante et les besoins en main-d'œuvre des entreprises sont plus difficiles à combler. Le gouvernement pourrait envisager des interventions pour structurer la mobilité, voire la rendre accessible à l'ensemble de la main-d'œuvre.

L'État pourrait créer un programme pour indemniser une absence temporaire du marché du travail. Il permettrait de se prévaloir d'une compensation financière minimale lors de la prise d'un congé pour responsabilités familiales, pour acquérir une formation ou réorienter sa carrière, prodiguer des soins palliatifs à un tiers, etc. Par exemple, tout travailleur pourrait disposer, au cours de sa vie professionnelle, d'une période donnée de prestations, à utiliser au besoin, en une ou plusieurs fois. Bref, il s'agirait d'aménager des « passerelles » pour les travailleurs vivant une phase transitoire dans leur parcours professionnel, entre le marché du travail et d'autres activités, qu'elles soient professionnelles, domestiques, associatives, éducatives, de formation. Ce type de mécanisme existe déjà sous plusieurs formes dans certains pays européens, où on les évoque sous le concept de « marchés transitionnels »⁸. Il serait intéressant que des chercheurs québécois, en collaboration avec les partenaires du marché du travail, répertorient les expériences en cours ici et ailleurs et examinent des moyens de les systématiser.

Ces régimes nécessitent un financement mixte entre l'État, les entreprises et les travailleurs, et beaucoup de négociations. Toutefois, le Québec possède déjà des institutions de concertation entre les différents partenaires du marché du travail, à l'échelle nationale, régionale, sectorielle et locale. Il n'est pas utopique de viser une utilisation optimale de la main-d'œuvre, au bénéfice de l'ensemble de la société.

La conciliation famille-travail-études

Le Conseil est d'avis que des mesures spécifiques devraient être destinées aux personnes aux études qui ont des enfants, et qui souvent travaillent également à temps partiel. Si les études demeurent un des meilleurs moyens de développer le capital humain d'une société, il serait important de mieux soutenir ces personnes qui, actuellement, bénéficient d'un soutien partiel et inadéquat.

8. Voir à cet effet l'article « Les marchés transitionnels: des moyens qui s'ajoutent à l'arsenal actuel dans la lutte contre le chômage », entrevue avec Bernard Gazier, réalisée par Diane Bellemare, *La minute de l'emploi*, 4(2), mars 2001.

DES ACTIONS VISANT LES MILIEUX DE VIE

Du côté des milieux de vie, le rôle de l'État, de l'avis du Conseil, est de favoriser la concertation des acteurs sociaux.

Reconstituer un lieu de concertation régionale

Il y a quelques mois, le gouvernement créait de nouvelles entités, les Conférences régionales des élus (CRÉ). Composées des maires et des préfets d'une région, elles remplacent les anciennes structures, et leur mandat est en train de se définir peu à peu.

Cependant, avant la création des CRÉ, la concertation régionale s'était organisée et avait développé une expertise précieuse. Le Conseil est d'avis qu'il faudrait à présent prendre soin d'inclure ces interlocuteurs dans le nouveau processus.

En d'autres termes, il y a un lieu de concertation régionale à reconstituer. Des questions comme le travail atypique, le transport ou les services de garde pourraient être examinées par le biais des instances régionales⁹. Cependant, il ne faut pas oublier que ces dernières n'ont pas, entre les mains, les pouvoirs nécessaires pour apporter toutes les solutions. Les initiatives du type «bureaux du temps», à l'européenne, n'auraient pas, dans notre système, le pouvoir de légiférer pour imposer des solutions, même concertées. Ceci limiterait la portée de leur action, par ailleurs intéressante.

Une campagne de sensibilisation

Enfin, le Conseil a souvent fait valoir que la multitude d'acteurs concernés et la nécessité d'opérer un changement de mentalité appelle à une mobilisation *collective* vers la recherche de solutions pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Pour ce faire, le Conseil considère qu'une campagne de sensibilisation majeure doit être entreprise, pour informer et susciter l'adhésion des différents groupes, notamment des entreprises, au projet.

9. On pourrait, par exemple, envisager le regroupement de PME d'un territoire donné, dans le but de les doter de services communs de soutien à la conciliation famille-travail.

Quand les syndicats font partie de la solution...

Projet de politique en matière de conciliation du travail et de la famille

Chantal Roy

Fondé en 1966, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est le plus important syndicat de professionnelles et professionnels du Québec. Il compte quelque 18800 membres, qui travaillent dans la fonction publique, dans les sociétés d'État ainsi que dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

Parmi les faits marquants de son évolution, le SPGQ a connu une progression spectaculaire de la présence de femmes dans ses rangs. Ainsi, en 1981, il comptait 15,3% de femmes; en 1990, ce pourcentage était de 24,5%. De 40% en 2000, il se situe actuellement à 45,3% et tout indique que cette proportion continuera d'augmenter. D'autre part, en 2003, plus de la moitié, soit 54,6% des femmes du SPGQ avaient moins de 45 ans et étaient donc susceptibles de fonder une famille.

En 1995, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) décidait de se doter d'un comité de conciliation du travail et de la famille.

Ce dernier a comme mission de rendre visible et faire prendre en considération la problématique de la conciliation du travail et de la famille et de veiller à ce que le syndicat prenne en charge cette préoccupation dans ses revendications et dans son cheminement.

Ses principaux mandats consistent à: développer des stratégies et outiller le SPGQ sur cette problématique; informer, former et mobiliser les membres afin que cette préoccupation soit prise en compte dans les ministères et organismes; émettre des avis sur des éléments de l'organisation du travail pouvant affecter la vie familiale; collaborer à la définition de conditions de travail conventionnées;

travailler à l'élaboration d'une politique cadre gouvernementale sur cette question; suggérer des améliorations à l'organisation du syndicat afin qu'elle prenne mieux en compte les réalités familiales.

Par ailleurs, en 2000, le gouvernement du Québec adoptait la Loi 82 sur l'administration publique. Cette loi a entraîné la décentralisation de nombreux aspects de la gestion et conféré aux ministères et organismes plus de latitude et de responsabilités à l'égard de plusieurs questions dont celle de la conciliation travail-famille. Voilà pourquoi le SPGQ a jugé nécessaire et important de doter ses représentantes et représentants d'un *Guide en matière de conciliation travail-famille*, lequel contient un modèle de politique à instaurer dans les ministères et organismes en l'adaptant, le cas échéant, aux réalités des différents milieux de travail¹.

LA FAMILLE: UNE UNITÉ AUX VISAGES MULTIPLES

L'augmentation des professionnelles au SPGQ va de pair avec l'accroissement de la présence des femmes et des mères sur le marché du travail. En effet, le taux d'activité sur le marché du travail des mères d'enfants de moins de 16 ans a plus que doublé en un peu plus de 25 ans, passant de 36,7% en 1976, à 73,9% en 2000 et à 78,1% en 2002. Or, les études révèlent que malgré une plus grande implication des hommes dans le partage des tâches, la planification et la réalisation des activités familiales reposent encore largement sur les épaules des femmes.

En outre, le portrait de la famille a substantiellement changé au cours des dernières années. En 2000, au Québec, on comptait 47 divorces pour 100 mariages; d'où l'augmentation du nombre de familles monoparentales, dirigées par une femme dans plus de 80% des cas. Des couples nouvellement formés de parents avec enfants donnent lieu à des familles reconstituées.

L'évolution sociale et juridique s'est également traduite par la reconnaissance des conjointes et conjoints de même sexe, qui n'hésitent plus à fonder une famille. Autant de types de familles, autant de défis qui se posent aux personnes qui les composent.

DES RESPONSABILITÉS ÉTENDUES

Tout le monde n'a pas forcément d'enfants, mais nous sommes toutes et tous issus de familles dont les parents, lorsqu'ils vieillissent, ont eux aussi des besoins que les services publics ne réussissent pas à combler et qui doivent souvent être assumés par les enfants. Il en va d'ailleurs de même pour les frères et sœurs, d'autres membres de la famille et même les amies et amis, souvent isolés.

1. SPGQ (2003). *Guide en matière de conciliation du travail et de la famille*, 63 p., <http://spgqweb.logiweb.ca/userfile/documents/Guide%20CTF%20_2003_%20pour%20CMRP-CMOT.pdf>.

L'augmentation de l'espérance de vie, couplée à la baisse de la natalité influence également le portrait démographique. En quelque 40 ans, le Québec connaîtra un taux de vieillissement parmi les plus élevés des pays industrialisés. En 2001, les personnes âgées formaient 12,6% de la population; en 2031, cette proportion aura plus que doublé, se situant à 26%. Pendant la même période, on sera passé de une personne âgée de 65 ans et plus pour cinq personnes d'âge actif, à une personne âgée pour deux personnes d'âge actif. Pour illustrer cette réalité, on peut dire que dans 25 ans, un couple pourra s'attendre à veiller sur au moins une personne âgée. Cette évolution s'est déjà avérée, puisqu'en 1989, une travailleuse ou un travailleur sur cinq dispensait des soins aux personnes âgées de l'entourage; en dix ans seulement, soit en 1999, cette proportion était passée à une travailleuse ou un travailleur sur quatre. Enfin, selon une étude du Conference Board du Canada (MacBride-King, 2000), pendant cette même décennie de 1989 à 1999, la proportion est passée de 9,5% à 15% pour ce qui est des travailleuses et travailleurs responsables à la fois d'un enfant à la maison et d'une personne âgée de sa famille.

Rien d'étonnant, dès lors, à ce que l'étude de Tremblay et Amherdt (2003) révèle que près des deux tiers des femmes et plus de la moitié des hommes éprouvent de la difficulté à concilier les responsabilités familiales et professionnelles et soient stressés par cette situation...

UN PROJET DE POLITIQUE ISSU DU SYNDICAT

Soucieux de faire partie de la solution, le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) proposait à ses membres, en décembre 2003, un *Guide en matière de conciliation du travail et de la famille*, incluant notamment un projet de politique à adopter et à implanter dans les milieux de travail.

Dans un contexte de décentralisation administrative et de responsabilisation des milieux de travail, le SPGQ a conçu ce projet de politique comme un outil mis à la disposition de comités. Il s'agit des comités de relations professionnelles et des comités sur l'organisation du travail.

Les premiers sont des comités paritaires, formés de représentantes et représentants des parties patronale et syndicale (SPGQ); ils sont chargés d'assurer le suivi et la mise en application des dispositions des conventions collectives. Les seconds ont été créés en 1995, à la faveur de l'entente sur l'organisation du travail. Ils regroupent, dans un même ministère ou organisme, des représentantes et représentants de l'employeur ainsi que de l'ensemble des syndicats présents dans l'organisation.

Il est important de noter que le projet de politique est encore à l'étape d'implantation et qu'à l'heure actuelle aucun ministère ou organisme n'est encore doté d'une politique officielle. D'ailleurs, en guise de préalable et d'assise à une telle politique, le SPGQ a conçu un questionnaire sur les besoins des membres dans

différents milieux de travail. Le comité de conciliation travail-famille est d'avis que les réponses à ce questionnaire, disponible bientôt sur le site du syndicat, seront de nature à illustrer les besoins et à étayer l'argumentation des représentantes et représentants syndicaux.

Voici l'énoncé de politique en matière de conciliation du travail et de la famille, proposé par le SPGQ :

1. Objet de la politique

L'objet de cette politique est double :

- 1.1 Affirmer la prise en compte, par les ministères et organismes, de la dimension familiale dans la vie des personnes ;
- 1.2 Énoncer les principes et les mesures liés à l'harmonisation des exigences professionnelles et des responsabilités familiales.

2. Objectifs

- 2.1 Affirmer la préoccupation, partagée par l'employeur et le syndicat, à l'égard de la conciliation du travail et de la famille. Positionner l'État-employeur comme un modèle et un exemple en la matière.
- 2.2 Créer une culture organisationnelle telle que la gestion des ressources humaines tienne compte des responsabilités familiales et qu'elle reconnaisse de ce fait la contribution de la famille au développement socioéconomique de la collectivité.
- 2.3 Réduire les tensions découlant de la conciliation du travail et de la famille en encourageant les employées et les employés et leurs gestionnaires à établir ensemble des régimes de travail souples et adaptés aux diverses situations de vie.
- 2.4 Contribuer à l'augmentation et au maintien de la qualité de vie au travail, notamment en faisant en sorte que les personnes qui se prévalent de droits existants ne subissent pas de répercussions négatives.
- 2.5 Accroître la satisfaction du personnel et, de ce fait, assurer le meilleur service possible aux citoyennes et aux citoyens.
- 2.6 Renforcer l'engagement du personnel envers l'organisation, en reconnaissant l'ensemble des responsabilités des personnes et en accordant à ces dernières une plus grande autonomie au travail.
- 2.7 Assurer la sensibilisation, la formation et l'information à tous les paliers de l'organisation, afin de permettre aux membres du personnel de faire valoir sans contrainte leurs besoins et leurs droits en matière de conciliation travail-famille.

3. Définitions

*Famille**

«Personnes liées entre elles par le mariage, l'union de fait ou la filiation en ligne directe au premier degré (père, mère, enfant), ou qui sont apparentées entre elles et vivent sous le même toit.»

Sont donc inclus dans cette définition, les parents, qu'ils vivent ou non sous le même toit, et les autres personnes apparentées entre elles à condition qu'elles vivent sous le même toit.

Conciliation du travail et de la famille

«Mise en œuvre de conditions de travail convenues entre l'employeur et le syndicat ou d'autres moyens afin de faciliter l'harmonisation par l'employée ou l'employé de ses devoirs et obligations découlant des fonctions exercées au travail, avec ses devoirs et obligations envers sa famille.»

4. Champ d'application

Cette politique s'applique à toutes les unités administratives du ministère ou organisme des secteurs public et parapublic.

5. Déclaration de principes

La ou le sous-ministre/dirigeante ou dirigeant de l'organisme reconnaît l'importance de la famille comme composante sociale fondamentale. De ce fait, elle ou il entend adopter et promouvoir des valeurs ainsi que des mesures favorables à la conciliation du travail et de la famille au sein de l'organisation.

La ou le sous-ministre/dirigeante ou dirigeant de l'organisme agit ainsi de façon préventive et proactive, afin d'assurer un climat de travail sain et équitable, favorable à l'accomplissement de la vie familiale et à l'atteinte des objectifs ministériels et organisationnels.

6. Principes directeurs

- Il est plus nécessaire que jamais d'adapter la gestion des ressources humaines, pour tenir compte des besoins du personnel et pour permettre à ce dernier de faire face aux défis que pose l'harmonisation des responsabilités familiales et des obligations professionnelles.
- L'État est non seulement le plus important employeur au Québec, mais aussi le législateur en matière de travail; il a donc un devoir d'exemplarité.
- L'influence réciproque de l'activité professionnelle et de la vie familiale, et les conséquences d'un conflit entre ces deux sphères se reflètent tant sur les attitudes que sur le comportement: stress personnel et tensions familiales, d'une part; insatisfaction au travail, retards, absentéisme, diminution de la motivation, baisse de la productivité, d'autre part.

* Dans le cas des unités parapubliques, si une définition plus large de la famille est adoptée, elle prévaut sur celle-ci.

- Les modalités relatives à l’harmonisation de l’activité professionnelle et de la vie familiale, incluses dans les conventions collectives, doivent faire l’objet d’une évaluation et d’un suivi constants, notamment dans le cadre des travaux des comités réunissant des représentantes et des représentants de l’employeur et du syndicat.
- L’éducation et le soin des personnes constituent une responsabilité sociale que doivent partager les individus et les organisations ; les modalités prévues à cet effet, comme les congés pour obligations familiales, doivent donc être distinctes de celles prévues pour les besoins spécifiques de l’employée ou de l’employé, par exemple les congés de maladie.
- La mise en place de conditions facilitantes et l’établissement d’un équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles ont des retombées positives sur la qualité de vie des personnes, sur la performance de l’organisation et sur la satisfaction de la population.
- Les employées et les employés doivent sentir que leur rôle, en tant que membres d’une famille, est reconnu et que leur contribution sociale à cet égard est valorisée.

7. Moyens

Il existe de nombreux moyens qui permettent de concilier les exigences professionnelles et les responsabilités familiales. On peut les classer sous cinq rubriques ; en voici une liste non exhaustive. Ces moyens peuvent être adaptés à la réalité de chacun des milieux de travail. Rien n’empêche d’en développer de nouveaux et d’explorer, de concert avec l’employeur et les autres organisations syndicales, des voies innovatrices et prometteuses.

Par ailleurs, des moyens sont déjà prévus aux conventions collectives de travail. Il importe de les connaître et de s’en prévaloir.

7.1 Congés

- Congé de maternité
- Congé parental pour naissance
- Congé d’adoption
- Congé parental
- Congés pour responsabilités familiales
- Congés pour événements familiaux
- Congé sans solde
- Congé sabbatique
- Congé à traitement différé

7.2 Flexibilité quant au temps et au lieu de travail

- Mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail
- Compensation, sous forme de temps, d'heures de travail supplémentaire
- Possibilité, lorsque les circonstances le justifient, d'autorisation, par la ou le sous-ministre ou la dirigeante ou le dirigeant d'organisme, d'exercer ses attributions dans un autre lieu.

7.3 Gestion de la santé au travail

- Adaptation de la charge de travail en fonction du temps de travail des personnes
- Programmes d'aide aux employées et aux employés comportant un volet lié aux problématiques familiales (soutien lors d'épisodes difficiles, référence à des ressources spécialisées notamment pour les jeunes, les personnes âgées, les personnes déficientes ou en perte d'autonomie; référence à des organismes de soutien en services domestiques, gardiennage, thérapie familiale, etc.)

7.4 Culture organisationnelle

- Recension des besoins en matière de conciliation travail-famille, au moyen d'un questionnaire
- Implantation d'une politique officielle en matière de conciliation travail-famille
- Création d'un comité patronal-syndical chargé d'assurer le suivi de cette politique
- Diffusion et application des modalités prévues à la convention collective de travail en matière de conciliation travail-famille
- Service de garderie sur place ou à proximité des lieux de travail
- Gestion des places de stationnement prévoyant une priorité aux personnes ayant des responsabilités familiales
- Accès souple aux mesures d'aménagement du temps de travail, afin de tenir compte notamment du calendrier scolaire
- Autorisation de congés à certaines occasions (semaine de relâche, congés pédagogiques; accompagnement de membres de la famille pour des raisons de santé, d'éducation ou de sécurité)
- Message de promotion et tenue d'activités à l'occasion de la Semaine de la famille, habituellement à la mi-mai
- Incitation à la solidarité et à l'entraide entre les personnes qui ont des responsabilités familiales et celles qui n'en ont pas

8. Mise en œuvre et suivi de la politique

La ou le (sous-ministre/dirigeante ou dirigeant de l'organisme) convient, avec le syndicat, par l'entremise du CMRP-CRP ou du CMOT-COT, de mettre en place un programme et des mesures de conciliation travail-famille en accord avec les principes énoncés dans la politique et en fonction des différents milieux de travail, et ce, dans l'année suivant l'adoption de la politique.

Le comité a également pour mandat de produire annuellement un bilan général d'application de la politique, une évaluation globale de la satisfaction des utilisatrices et des utilisateurs, et de faire les recommandations appropriées aux instances concernées.

9. Encadrement législatif

Les conventions collectives et ententes couvrant les différentes catégories de personnel prévoient, comme l'indique l'exemple énoncé à la section précédente, des dispositions pour faciliter la conciliation travail-famille.

En outre, la Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1, modifiée en 2002**, contient d'intéressantes dispositions accessibles à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, et donc à nos membres.

Certains des congés prévus par la Loi sur les normes du travail (LNT), sont plus étendus que ceux prévus à nos conventions, mais ils ne sont pas rémunérés. Certaines revendications formulées dans le cadre des prochaines négociations visent à ce que ces congés soient rémunérés et intégrés dans nos conventions collectives.

Soulignons enfin que l'article 93 de la LNT stipule que cette loi est d'ordre public. L'article 94 précise pour sa part qu'une convention ou un décret peut avoir pour effet d'accorder une condition de travail plus avantageuse.

** Modifications apportées par le projet de loi 143, devenu le chapitre 80 des Lois du Québec de 2002.

CONCLUSION

Outre des statistiques révélatrices et une politique-type proposée aux représentantes et représentants syndicaux, le *Guide en matière de conciliation du travail et de la famille* contient des extraits d'études relatives à ce sujet. Il situe également la question dans un cadre législatif déterminé notamment par les modalités afférentes dans la Loi sur les normes du travail, les dispositions des conventions collectives et divers textes fondateurs, tels ceux des chartes des droits.

Enfin, au moment où existaient les prix ISO-Familles offerts à des entreprises innovatrices en la matière, certaines réalisations pouvaient servir d'exemple et de réservoir d'idées à imiter. Le SPGQ a donc fait état, dans son *Guide*, de la cuvée 2002-2003.

BIBLIOGRAPHIE

- MacBride-King, Judith (2000). «Des soins à donner et dont se soucier: la prise en charge des aînés par les travailleurs canadiens et ses répercussions sur les employeurs», Conference Board of Canada, Série d'équilibre travail-vie personnelle, (4), 7 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Charles-Henri Amherdt (2003b). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SFCP et de personnels hors SFCP*, Montréal, Université du Québec, Télé-Université. Note de recherche/Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir; 2003-9), 33 p., <<http://www.telu.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-09.pdf>>.

La conciliation emploi-famille ou le soutien aux femmes «au foyer»

Les leçons à tirer de la politique familiale du Québec

Ruth Rose

Parmi les politiques familiales à caractère économique, on peut déceler deux optiques ou orientations. La première vise à promouvoir l'égalité des femmes en favorisant leur intégration au marché du travail et repose en grande partie sur les mesures de conciliation emploi-famille. Elle inclut aussi, cependant, des mesures de soutien monétaire direct aux familles puisqu'elle part de la prémisse que chaque adulte devrait assurer son propre soutien par le travail rémunéré mais que la société devrait assumer une partie des coûts des enfants. Ces derniers sont des personnes à charge incapables de gagner leur propre vie et, de plus, ils représentent l'avenir de la société incluant les personnes qui n'ont pas d'enfants elles-mêmes. Cette optique s'associe également des politiques d'équité salariale et, plus largement, des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.

La deuxième optique vise plutôt à reconnaître le travail invisible et non rémunéré des mères (et des pères) et cible davantage les femmes «au foyer» qui ne sont pas sur le marché du travail ou celles qui sont employées à temps partiel. Dans un certain sens, les politiques de conciliation emploi-famille qui font la promotion du temps de travail réduit (semaine réduite, vacances ou congés additionnels pour les parents, travail partagé, etc.) s'inscrivent dans cette optique. En principe, si ce genre de mesure vise autant les pères que les mères, il est compatible avec la première optique aussi. Cependant, en pratique, les femmes se prévalent de ces mesures beaucoup plus souvent que les hommes et donc, même dans un pays comme la Suède, connu pour sa promotion de l'égalité des femmes sur le marché du travail et des politiques de conciliation emploi-travail, l'existence de programmes de réduction des heures de travail contribue à créer un écart significatif entre les revenus des femmes et ceux des hommes (Gustafsson, 1995: 301).

Au Québec, on retrouve les deux orientations, la première étant davantage associée au Parti québécois et la deuxième au Parti libéral, ce qui a entraîné des

virages pas toujours cohérents dans la politique familiale québécoise. Comment comprendre ces deux optiques? Comment les concilier pour le mieux-être des familles québécoises?

UNE TYPOLOGIE DE POLITIQUES FAMILIALES?

Dans un sens large, la «politique familiale» englobe toutes les politiques publiques visant à soutenir les familles y inclus les appuis sociaux, les programmes éducatifs, les soins de santé, les services de périnatalité, pour personnes âgées ou pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles. Ici, nous nous limiterons aux politiques touchant les enfants et ayant une dimension économique, notamment les programmes de soutien monétaire aux familles avec enfants (transferts ou mesures fiscales) et les programmes de conciliation emploi-famille, notamment les services de garde à l'enfance et les congés et prestations pour responsabilités familiales.

L'optique visant les femmes «au foyer» met beaucoup d'accent sur le soutien monétaire direct aux familles, particulièrement celles qui ont des enfants d'âge préscolaire. Toutefois, elle comprend également des mesures de reconnaissance du travail «invisible» de ces femmes qui ont une valeur à la fois symbolique et monétaire comme, par exemple, une exemption ou crédit d'impôt pour le conjoint au foyer (dont bénéficie, cependant, le conjoint ayant un revenu), l'exclusion des années passées au foyer avec un jeune enfant dans le calcul d'une rente de retraite, des prestations de maternité à caractère universel, etc. Même le droit privilégié à des prestations d'aide sociale pour les familles monoparentales ayant de jeunes enfants constitue une forme de reconnaissance de ce travail: historiquement, au Canada, des pensions pour des mères nécessiteuses créées dans les années 1930 étaient une des premières manifestations de ce genre de soutien.

Le tableau 1 présente une liste de politiques familiales à caractère économique en indiquant comment elles s'inscrivent dans les deux optiques.

LES ÉTATS-PROVIDENCE ET LES POLITIQUES FAMILIALES

Afin de situer l'approche canadienne et québécoise en matière de politiques familiales, il est utile de faire appel à la catégorisation des États-providence d'Esping-Andersen (1990) ainsi qu'aux œuvres de certains analystes féministes concernant le genre dans l'État-providence.

Esping-Andersen distingue trois types d'État-providence: les sociaux-démocrates, les conservateurs et les libéraux. Siaroff (1994) examine une vingtaine de pays industrialisés en fonction de deux variables composées, soit la «désirabilité

TABLEAU 1
**La classification de politiques familiales à caractère économique
 selon l'optique dans laquelle elles s'inscrivent**

Genre de politique	Intégration des femmes au marché du travail	Soutien aux «femmes au foyer»
Soutien monétaire direct:		
Allocations familiales et crédits d'impôt remboursables (universelles ou ayant un test de revenu)	Oui	Oui, ces familles en bénéficient davantage parce que leur revenu est plus faible
Allocations pour jeunes enfants	Oui, si elles sont universelles	Oui
Allocations de naissance	Moins	Oui, elles visent la natalité
Crédits d'impôt non remboursables, déductions ou exemptions d'impôt pour enfants	Réclamés souvent par les pères; ne profitent pas aux plus pauvres	Réclamés par les pères; ne profitent pas aux plus pauvres
Crédits d'impôt non remboursables, déductions ou exemptions d'impôt pour le conjoint	Non	Oui, de façon indirecte
Conciliation emploi-famille:		
Services de garde éducatifs	Oui, ils sont essentiels	Un peu
Congés et prestations pour la naissance ou l'adoption d'un enfant	Oui, ils sont essentiels; à partager avec les pères	Non, à moins d'être universels
Congés et prestations pour autres responsabilités familiales	Oui, ils sont essentiels; à partager avec les pères	Oui
Horaires de travail flexibles ou réduits	Horaires flexibles, oui Horaires réduits, non	Oui
Autres politiques d'emploi:		
Suppléments au revenu d'emploi	Familles monoparentales: Oui, Femmes avec conjoint: Peu	Non, mais leurs conjoints peut-être
Politiques d'accès à l'égalité en emploi et équité salariale	Oui, elles sont essentielles	Non
Autres politiques:		
Aide sociale et statuts spéciaux associés à la présence d'enfants	Non	Oui. Les coupures visent à renvoyer les mères monoparentales au marché du travail
Mesures pour créer un revenu de retraite basées sur la présence d'un enfant	Non	Oui
Droits de partage du patrimoine familial	Oui	Oui

du travail des femmes» et «l'orientation en faveur du bien-être familial»¹. Ces deux variables permettent de situer les différents pays dans quatre catégories qui correspondent de façon intéressante avec la catégorisation d'Esping-Andersen.

Ainsi, les États-providence sociaux-démocrates, soit les cinq pays scandinaves (Suède, Finlande, Danemark, Norvège et Islande), ont des cotes élevées sur les deux variables: ils dépensent beaucoup sur les politiques familiales et sociales, et les femmes sont très présentes sur le marché du travail et ont atteint un degré d'égalité plus élevé qu'ailleurs. De plus, les prestations visant les enfants et les familles sont versées presque entièrement aux mères.

Les États-providence conservateurs, soit la plupart des autres pays de l'Europe de l'Ouest (Belgique, France, Pays-Bas, Luxembourg, Autriche et Allemagne), ont des dépenses élevées au chapitre des politiques familiales, mais les femmes sont moins présentes sur le marché du travail et ont une position moins égalitaire. De plus, la plupart des dépenses pour les familles vont aux pères ou aux deux parents.

Dans notre typologie, les politiques familiales des pays scandinaves s'inscrivent clairement dans l'optique de l'intégration des femmes au marché du travail. Par exemple, Winkler (1996) utilise l'expression «un canari dans une mine de charbon»² pour désigner l'état de bien-être des responsables de familles monoparentales qui serait, pour l'opinion publique suédoise, un indicateur de l'efficacité des politiques familiales et du marché du travail pour enrayer la pauvreté des femmes et des enfants. Selon cette optique, toute mère avec conjoint est potentiellement une mère monoparentale et doit donc avoir des assises solides sur le marché du travail si elle veut se protéger contre le risque de la pauvreté en cas de rupture de son union (Gustafsson, 1995: 291).

Par contre, les politiques familiales des États-providence conservateurs reflètent plutôt la deuxième optique, soit de soutenir les femmes dans leur rôle traditionnel au foyer. Davantage paternalistes dans leur vision de la famille, ces pays ont fait peu jusqu'à récemment pour promouvoir l'intégration des femmes au marché du travail.

-
1. La «désirabilité du travail des femmes» est une mesure complexe qui tient compte du taux de participation des femmes au marché du travail, de leur taux de chômage et des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. L'«orientation concernant le bien-être familial» tient compte des dépenses sur la sécurité du revenu, les politiques familiales, les services de garde et les congés parentaux. Les données de Siaroff (1994) datent du milieu des années 1980.
 2. Autrefois, les mineurs descendaient des canaris en cage dans les mines. Si les canaris mouraient, c'était signe qu'il existait des gaz inodores mais toxiques et que la mine devait être évacuée.

Le troisième groupe d'États-providence est composé principalement des pays anglo-saxons à philosophie libérale (Royaume-Uni, Nouvelle-Zélande, Canada, Australie et États-Unis). Sur les échelles de Siaroff, ils ont une cote élevée en ce qui concerne la présence des femmes sur le marché du travail mais des dépenses plutôt faibles sur les politiques sociales et familiales. Ici aussi, ce sont les femmes qui sont les principales bénéficiaires des dépenses sur les familles.

Finalement, dans un quatrième groupe de pays (Irlande, Grèce, Portugal, Espagne, Italie, Suisse, Japon), les femmes sont peu présentes sur le marché du travail et il y a relativement peu de dépenses sur les politiques familiales et sociales, ce qui indique que la dimension providentielle n'est pas encore bien développée. Comme dans les États-providence conservateurs, les avantages familiaux sont versés principalement aux pères ou aux deux parents.

Évidemment, cette catégorisation des politiques et des pays est plutôt grossière. Les différents modèles représentent des pôles, alors que chaque pays a ses particularités et se rapprochent de l'un ou de l'autre modèle selon la politique considérée. De plus, les données sont maintenant vieilles de presque vingt ans et les pays européens, ainsi que le Canada, tendent en général vers un modèle à mi-chemin entre un État-providence libéral et un État-providence social-démocrate. En d'autres mots, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, mais les pays tendent à réduire leurs dépenses sociales ou à les diriger davantage vers des mesures de conciliation famille-emploi, notamment les services de garde et les congés parentaux.

LES POLITIQUES FAMILIALES AU QUÉBEC ET AU CANADA

Au Canada et au Québec, les politiques familiales s'inscrivent d'abord dans la philosophie libérale qui cherche à rendre les femmes, surtout les responsables de familles monoparentales, indépendantes de l'État en les intégrant au marché du travail. Par contre, au Québec en particulier, les politiques familiales, plus généreuses qu'ailleurs au Canada, s'inspirent en grande partie de celles de la France et, à certaines époques, avaient des visées carrément natalistes. En ce sens, elles ont une saveur conservatrice mais aussi sociale-démocrate puisque dans les catégorisations de Siaroff et d'Esping-Andersen, la France est un des États-providence «conservateurs» qui se rapprochent le plus du pôle «social-démocrate».

Un bref historique nous aiderait à comprendre les politiques familiales ainsi que les objectifs visés au moment où les différentes composantes ont été instaurées et la philosophie que les a inspirées.

Les politiques canadiennes³

Les premiers éléments d'une politique familiale canadienne étaient des exemptions d'impôt pour les enfants et les conjointes au foyer instaurées en 1918 lors de la création du régime d'impôt sur le revenu. Rappelons que ce genre de mesure s'associe soit à un État-providence libéral, soit à un État-providence à caractère conservateur. Ce sont des mesures qui profitent surtout aux pères de famille et visent à renvoyer les familles à leurs propres ressources au lieu de leur offrir une aide étatique. De plus, les exemptions ou déductions sont régressives puisque l'économie d'impôt augmente à mesure que le revenu et le taux marginal d'imposition augmentent. Les familles les plus pauvres n'en profitent pas ou très peu.

En 1988, les exemptions, aux deux paliers de gouvernements, ont été converties en crédits d'impôt non remboursables⁴ qui avaient au moins l'heur de donner la même économie d'impôt à toutes les familles sauf les plus pauvres.

En 1944, le gouvernement fédéral a introduit des allocations familiales universelles, une mesure qui visait à compléter le salaire des hommes et à encourager les femmes qui travaillaient dans les usines pendant la guerre à retourner au foyer (Guest, 1993: 180-187; Vaillancourt, 1988: 368).

C'est au début des années 1970 qu'apparaissent les premières mesures de conciliation emploi-famille et donc d'encouragement à l'intégration des femmes au marché du travail. Ainsi, en 1971, le régime d'assurance-chômage a commencé à payer des prestations de maternité, quoique jusqu'à 1984 celles-ci étaient assorties de la condition qu'une femme, pour être admissible, devait démontrer qu'elle avait été sur le marché du travail au cours des 10 semaines entourant la date probable de conception. On avait encore peur que les femmes travaillent seulement pour se qualifier pour ces prestations⁵.

3. Pour la période 1918-1985, l'historique canadien est tiré de Epp (1985: 19-21). Pour la période subséquente, il a été reconstitué à partir de documents budgétaires et des formulaires d'impôt.

4. Une exemption ou une déduction réduit le revenu imposable. Par exemple, en 2004, une exemption de 1 000\$ donne une économie d'impôt fédéral de 29% (290\$) aux contribuables les plus riches et de seulement 16% (160\$) aux plus pauvres. Les crédits non remboursables sont calculés en multipliant le montant accordé à un taux fixe (16% au fédéral et 20% au Québec en 2004). Donc, un crédit de 1 000\$ au fédéral a la même valeur de 160\$ pour tout le monde. Toutefois, puisque les crédits sont non remboursables, les personnes dont le revenu est trop faible pour payer de l'impôt n'en profitent pas.

5. Peu après la création du régime d'assurance-chômage, le gouvernement a adopté des clauses prévoyant que les femmes mariées devaient démontrer un attachement permanent au marché du travail avant de pouvoir recevoir des prestations de chômage. Cette mesure a été abrogée en 1957 (Campeau, 2001: 139-140).

Le premier soutien public permanent aux services de garde est apparu à la même époque avec une déduction fiscale pour frais de garde en 1972. À peu près en même temps, le gouvernement fédéral a instauré un volet du Régime canadien d'assistance publique (RAPC)⁶, par lequel il finançait 50% du coût de programmes provinciaux d'aide financière pour les services de garde pour les parents à revenu faible. Ce programme est resté en vigueur jusqu'en 1996 quand le RAPC a été aboli.

Entre 1977 et 1996, le gouvernement fédéral a coupé de 28% ses dépenses totales sur le soutien monétaire direct aux familles (mesures fiscales, allocations familiales et crédits remboursables pour familles à faible revenu). Celles-ci sont passées de 8,1 \$ milliards en 1977 à 5,7 \$ milliards en 1996 (en dollars constants de 1998) (Rose, 1998a: 100). Principalement, le gouvernement fédéral a remplacé les mesures fiscales pour enfants et les allocations familiales par un crédit remboursable ciblé vers les familles les plus pauvres. En 1993, le processus s'est achevé avec la création de la prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE). Des mesures fiscales, il ne reste que le crédit non remboursable pour conjointes au foyer et pour le premier enfant d'une famille monoparentale. Avec l'abolition des allocations familiales universelles et la concentration de l'aide sur les familles les plus pauvres, le Canada a pris un virage carrément libéral.

Depuis 1996, le gouvernement fédéral a commencé à réinvestir de l'argent dans la PFCE, la rendant plus généreuse pour les familles à revenu faible et restaurant un paiement modeste pour la plupart des familles à revenu moyen. Toutefois, une grande partie de cet argent prétendument nouveau représente en réalité un déplacement des argents que le fédéral versait auparavant aux programmes provinciaux d'assistance sociale par le biais du RAPC⁷. Puisque la plupart des provinces ont coupé leurs prestations d'aide sociale du même montant que l'augmentation de la prestation fédérale, les familles les plus pauvres n'en ont pas profité. Ces injections de fonds visaient donc les familles vivant de revenus salariaux modestes, une orientation qui s'inscrit très clairement dans l'optique libérale d'encourager le travail des responsables de famille dans le contexte d'une détérioration des salaires et des conditions de travail. Ce n'est qu'en 2002 que le total des dépenses fédérales pour les enfants a rejoint son niveau de 1977, et cela, sans compter la disparition de la contribution fédérale à la partie des programmes provinciaux d'aide sociale destinée aux enfants (calculs de l'auteure).

Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral a aussi investi davantage dans les programmes identifiés plus spécifiquement à la conciliation emploi-famille. Ainsi, en 1984, il a rendu les parents adoptifs admissibles

6. Le RAPC, créé en 1966, servait à défrayer la moitié des coûts des programmes provinciaux d'assistance sociale ainsi que ceux de certains services sociaux.

7. En 1996, le gouvernement fédéral a intégré le RAPC et le Financement des programmes établis (qui aidait à financer les services de santé et les dépenses sur l'enseignement supérieur des provinces) en un nouveau Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (TCSPS) tout en coupant le total de plusieurs milliards de dollars.

à 15 semaines de prestations d'assurance-chômage. En 1990, il a ajouté 10 semaines de prestations parentales aux 15 semaines de prestations de maternité (les parents adoptifs ayant droit à un total de 10 ou de 15 semaines selon les circonstances). En 2001, il a ajouté 25 semaines de prestations parentales pour un total de 35 semaines pour les parents naturels ou adoptifs (en plus des 15 semaines de maternité).

Au début des années 2000, il a également rendu disponibles certains fonds, soit pour des services de garde, soit pour divers programmes visant la petite enfance ou les enfants pauvres. Dans le budget de 2005-2006, il a annoncé un investissement de 5 milliards de dollars sur une période de cinq ans pour des services de garde dont 700 millions de dollars dans la première année budgétaire.

Bref, après des initiatives importantes au début des années 1970, le gouvernement fédéral a coupé systématiquement dans son soutien monétaire direct pour les familles pendant 25 ans, tout en investissant de façon modeste dans les prestations parentales et l'aide aux parents pour les frais de garde à mesure que la demande pour ces services augmentait. Toutefois, la disparition du RAPC en 1996 marquait une nouvelle réduction de sa contribution aux services de garde ainsi qu'aux programmes provinciaux d'aide sociale dont une partie servait aussi aux besoins essentiels des enfants les plus pauvres. Depuis environ 2001, Ottawa a réinjecté des fonds dans les divers volets de la politique familiale mais l'objectif de visibilité aux fins électorales semble primer sur celui du véritable bien-être des familles et des femmes.

Les politiques québécoises⁸

En décembre 1938, un programme d'assistance aux « mères nécessiteuses » marque le début des politiques publiques de soutien aux familles au Québec (Vaillancourt, 1988 : chap. 6). Comme les programmes similaires dans d'autres provinces – le premier fut créé en Colombie-Britannique en 1920 – ce programme était peu généreux et, pour être admissibles, les femmes devaient montrer une bonne réputation, ce qui excluait les mères célibataires et certaines femmes séparées de leur mari (le divorce n'étant pas possible) (Guest, 1993 : chap. 5).

Lors de la création de son propre régime d'impôt sur le revenu en 1954, le Québec a également instauré une exemption pour les conjointes au foyer et pour les enfants de 16 à 21 ans et ceux de plus de 21 ans inscrits à temps plein dans un programme d'études postsecondaires. Pour les enfants de moins de 16 ans, le Québec considérait que les allocations familiales fédérales étaient suffisantes. Toutefois, en 1967, il a créé ses propres allocations familiales plutôt modestes. En 1974,

8. À moins d'avis contraire, l'historique des mesures québécoises a été reconstitué de Québec, ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (1992), des documents budgétaires du gouvernement du Québec et des formulaires d'impôt.

lorsque le gouvernement fédéral a bonifié ses allocations familiales, le Québec s'est prévalu de l'option de les pondérer en faveur des familles nombreuses, marquant ainsi un premier pas vers une orientation à caractère nataliste.

C'est en 1979, lorsqu'il a créé le SUPRET, le premier supplément au revenu du travail au Canada, que le Québec a commencé à innover en matière de politique familiale. L'objectif du SUPRET était d'encourager les personnes bénéficiaires de l'assistance sociale, particulièrement les responsables de famille, à intégrer le marché du travail et aux personnes travaillant déjà à faible salaire à ne pas recourir à l'assistance sociale (Rose, 1998b). Alors que pour les prestataires de l'aide sociale, chaque dollar gagné (après un certain montant exonéré) fait réduire la prestation d'aide sociale d'un dollar, le SUPRET leur redonnait 25¢ jusqu'au point où la personne n'était plus admissible à l'aide sociale. Ensuite, le supplément était réduit de 33% des gains additionnels jusqu'à ce qu'il devienne nul (Québec, Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du Revenu, 1983: 150-160).

En 1979 également, le Québec a instauré une allocation de maternité de 240\$ pour les nouvelles mères admissibles aux prestations de maternité de l'assurance-chômage afin de leur donner un peu de revenu pendant les deux semaines de carence du régime fédéral. À ce jour, le Québec demeure la seule province à accorder un supplément aux prestataires de maternité (Friendly, Beach et Turiano, 2002).

L'année 1981 a vu une troisième innovation: une «allocation de disponibilité» dont l'objectif était de reconnaître le travail des femmes auprès de leurs enfants. Au début, seules les mères qui ne réclamaient pas la déduction pour frais de garde y avaient droit. Il s'agissait surtout des mères au foyer mais aussi de celles qui n'avaient pas de reçus pour leurs frais de garde et de celles dont le revenu était trop faible pour pouvoir bénéficier de la déduction. En 1989, cette allocation est devenue une «allocation de jeune enfant» universelle.

Toutefois, c'est entre 1986 et 1989 que le Québec a pris un véritable virage famille mettant en place des exemptions d'impôt pour les enfants de 0 à 18 ans et en augmentant celles prévues pour les jeunes de 18 à 25 ans aux études. En même temps, il a créé une allocation de naissance, allant jusqu'à 8000\$ (étalés en raison de 400\$ par trimestre pendant cinq ans) pour le troisième enfant et les suivants. Il a aussi converti le SUPRET en programme APPORT un peu plus généreux mais réservé aux personnes ayant des enfants à charge. Une nouvelle «réduction d'impôt à l'égard de la famille» (crédit non remboursable) venait compléter le portrait.

Cet ensemble de programmes avait un caractère carrément nataliste et s'inscrivait dans la philosophie des États-providence «conservateurs» puisqu'une grande partie des bénéficiaires allaient aux pères de famille qui assumaient la responsabilité financière d'une conjointe et des enfants. À cette époque, la valeur de l'exemption pour une conjointe au foyer (devenu un crédit non remboursable en 1988) a été augmentée de façon significative, alors que celle accordée pour le premier enfant d'une famille monoparentale n'a pas suivi. De plus, en encourageant les femmes à avoir au moins trois enfants, le gouvernement renforçait l'orientation en faveur des femmes au foyer. On remarque également que l'aide était concentrée dans les

premières cinq années de vie des enfants au lieu d'offrir une aide permanente aux familles nombreuses. Notons aussi qu'à plusieurs reprises depuis 1988, le gouvernement du Québec a augmenté le montant accordé pour un conjoint sans revenu de façon à réduire les écarts d'imposition entre un couple ayant un seul revenu et un couple ayant deux revenus. Ce n'est qu'en 2006 que l'on prévoit restaurer une mesure pour tenir compte des coûts liés à l'exercice d'un emploi, mesure qui a été supprimée en 1993.

La réforme de la fiscalité de 1986-1988 revêtait également une allure libérale puisqu'elle était accompagnée d'une réforme de l'aide sociale en 1988 qui réintroduisait une distinction entre les personnes jugées aptes au travail et celles jugées inaptées, distinction qui avait disparu en 1970 (sauf pour les jeunes de moins de 30 ans n'ayant pas d'enfants). Évidemment, les prestations destinées aux personnes jugées aptes au travail ont été réduites, et cela, de façon répétée au cours des années qui ont suivi. Les jeunes et les responsables de famille monoparentale étaient particulièrement visés par des programmes de réinsertion au marché du travail.

En matière de services de garde aussi, le Québec se distinguait des autres provinces lorsqu'il a adopté sa première loi sur les services de garde en 1979 tout en créant l'Office des services de garde à l'enfance (OSGE) pour gérer les programmes afférents. Alors que son programme d'aide financière pour les parents à faible revenu n'était pas particulièrement généreux comparativement à ceux des autres provinces (Groupe d'étude sur la garde des enfants, 1986 : chap. 8), à partir de 1978, il a mis en place un ensemble de subventions directes aux services de garde qui n'ont toujours pas d'égal ailleurs en Amérique du Nord.

Au cours des années 1980 et 1990, et même aujourd'hui, on observe au Québec une tension entre l'approche intégration au marché du travail appliquée davantage lorsque le Parti Québécois est au pouvoir et l'approche soutien les femmes au foyer, favorisée davantage par le Parti libéral. Par exemple, à la fin des années 1980, alors qu'un gouvernement libéral investissait massivement dans le soutien monétaire aux familles, les subventions aux services de garde ont stagné. En 1994, les éducatrices en garderie ont mené une grève pour revendiquer l'amélioration du financement des garderies et donc des salaires et des conditions de travail. Les Libéraux, alors au pouvoir, ont répondu en instaurant un nouveau crédit remboursable pour frais de garde qui remboursait 75 % des frais de garde aux parents à faible revenu. À mesure que le revenu familial augmentait, le pourcentage de remboursement diminuait jusqu'à 26 %, soit le taux marginal d'imposition le plus élevé au Québec (ce crédit était donc équivalent à la déduction qu'il a remplacée pour les familles les mieux nanties). Puisque les frais de garde devenaient ainsi moins onéreux pour les parents, le gouvernement pensait que les garderies pouvaient hausser leurs tarifs afin de trouver l'argent dont elles avaient besoin.

Cependant, cette approche, qui s'inspire davantage des préceptes d'un État-providence libéral que de ceux d'une sociale-démocratie, ne satisfaisait ni au personnel des garderies ni aux parents. Les crédits d'impôt demeurent largement invisibles et mal compris en plus du fait que les gens devaient souvent attendre la

fin de l'année avant d'y toucher s'ils ne se prévalaient pas des mécanismes prévus au niveau de la déduction à la source. Donc, les parents continuaient de résister à la hausse des tarifs – qui par ailleurs étaient très inégaux d'une garderie à l'autre – et les garderies continuaient de se plaindre d'un niveau de financement inadéquat.

Revenu au pouvoir, le Parti québécois s'est empressé, en 1995, d'accroître les subventions directes aux garderies. Finalement, en 1997, il a annoncé un virage majeur de la politique familiale. Cette nouvelle politique traduisait clairement une optique en faveur du travail des femmes avec des mesures positives en ce qui concerne les services de garde et les congés parentaux mais aussi des mesures répressives à l'égard des bénéficiaires de l'aide sociale (Québec, Ministère de la Sécurité du revenu, 1996). En fait, cette politique avait trois volets (Québec, Ministère du Conseil exécutif, 1997).

Premièrement, les allocations de jeune enfant et de naissance ont été abolies et les allocations familiales d'ordre général ont perdu leur caractère universel à la faveur d'une mesure d'assistance pour les familles à faible revenu. Désormais, les besoins essentiels des enfants dont les parents étaient bénéficiaires de l'aide sociale devaient être assurés par une combinaison de l'allocation familiale du Québec remaniée et de la Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE). Cette approche permettait de réduire un peu la portée du programme APPORT qui rejoignait peu sa population cible soit les responsables de famille travaillant à faible salaire.

En deuxième lieu, les argents économisés par ce remaniement du soutien monétaire direct devaient être réinvestis dans une expansion majeure des services de garde (préscolaires et en milieu scolaire) avec un tarif de 5\$ par jour. C'est à cette époque que les garderies sans but lucratif ont été converties en Centres de la petite enfance (CPE) ayant aussi pour mandat de gérer et de superviser des services de garde en milieu familial.

Le troisième volet de la politique visait la création d'un Régime québécois d'assurance parentale. Ce régime devait offrir des prestations de maternité et parentales plus généreuses que celles de l'assurance-emploi⁹, créer un nouveau volet de prestations réservées aux pères, rendre les prestations accessibles aux travailleuses et travailleurs autonomes et mieux couvrir les personnes ayant travaillé à temps partiel ou une partie de l'année seulement dont les étudiantes et étudiants. Toutefois, pour pouvoir entrer en vigueur, il était nécessaire de négocier une entente avec le gouvernement fédéral afin de permettre un transfert d'une partie des cotisations à l'assurance-emploi au régime québécois. Après une première tentative ratée, le gouvernement Chrétien a refusé de négocier pendant plus de cinq ans. Finalement, au printemps 2005, le gouvernement de Paul Martin a signé une entente qui permettra au nouveau régime québécois d'entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2006 (Gouvernement du Canada et Gouvernement du Québec, 2005).

9. En 1997, le gouvernement canadien a effectué une réforme majeure du régime d'assurance-chômage tout en lui accolant une nouvelle étiquette, soit l'assurance-emploi.

Entre 1997 et 2004, la plupart des paramètres des politiques de soutien monétaire aux familles avec enfants (allocations familiales, programme APPORT, crédits d'impôt non remboursables) ont été soit gelés, perdant ainsi leur pouvoir d'achat, soit carrément coupés. Les argents ainsi économisés ont été effectivement réinvestis dans les services de garde dont l'objectif de 200000 places devrait être atteint, tel que prévu, en 2006 (Québec, Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 2003).

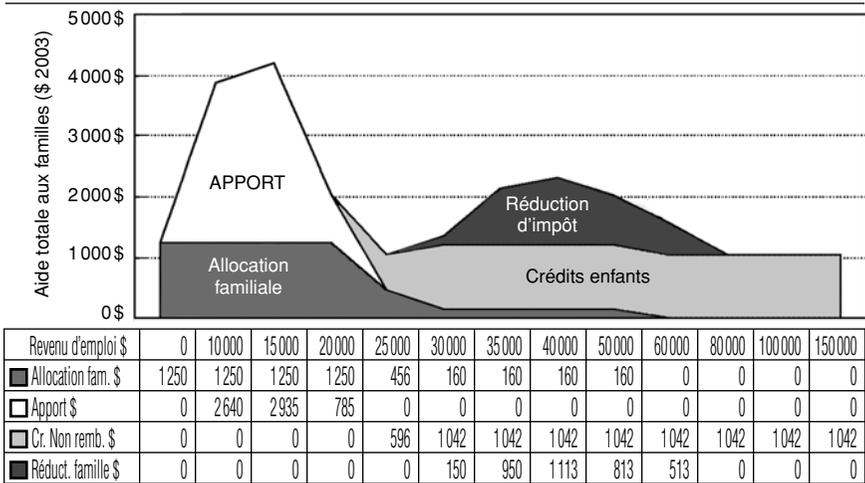
Cependant, en 2004-2005, on observe un nouveau virage de la politique familiale vers le soutien monétaire direct aux familles. Ainsi, en 2004, les tarifs des frais de garde sont haussés à 7\$ par jour même pour les familles les plus pauvres qui bénéficiaient jusque-là d'une subvention spéciale rattachée au programme APPORT et qui réduisaient leurs frais à aussi peu que 2\$ par jour par enfant.

Par ailleurs, à partir de janvier 2005, les quatre programmes existants (allocation familiale payée principalement aux familles les plus pauvres, APPORT, crédits non remboursables pour enfants et réduction d'impôt à l'égard de la famille) ont été remplacés par deux nouveaux programmes: le soutien aux enfants et la prime au travail (Québec, Ministère des Finances, 2004).

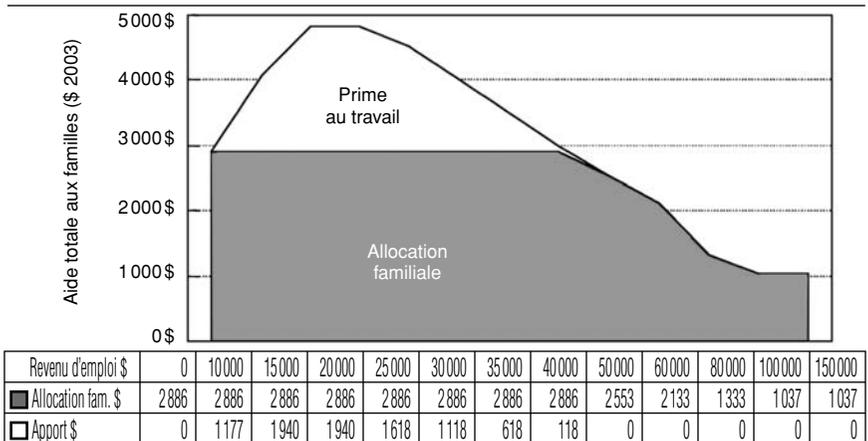
Les trois panels du graphique 1 illustrent l'effet de cette réforme sur l'aide reçue par un couple ayant deux enfants à différents niveaux de revenu. À cause de la non-indexation des diverses composantes de la politique familiale, alors que le restant du régime fiscal était indexé et avait même été bonifié pour les couples, l'ensemble avait perdu toute cohérence. La politique annoncée en 1997 visait à favoriser les responsables de famille travaillant à petit salaire (familles monoparentales avec des revenus entre 12000\$ et 30000\$ et les familles biparentales gagnant entre 18000\$ et 35000\$ environ) puisqu'on voulait les inciter à rester sur le marché du travail. En réalité, ces familles étaient considérées comme trop riches pour bénéficier du programme APPORT (qui disparaissait à un revenu de 15332\$ pour une famille monoparentale et de 21825\$ pour une famille biparentale) ou l'allocation familiale (qui disparaissait à un revenu d'environ 20000\$ pour une famille monoparentale et 26000\$ pour une famille biparentale). En même temps, ces familles avaient peu d'impôt à payer et donc ne profitaient pas des deux mesures fiscales. Donc, on observe, dans le premier panel du graphique 1, un creux pour ces niveaux de revenu.

La nouvelle politique crée un programme de soutien aux enfants de 2000\$ pour un premier enfant, 1000\$ pour le deuxième et le troisième enfants et 1500\$ pour chaque autre enfant plus un supplément de 700\$ pour les familles monoparentales. Les familles monoparentales dont le revenu est inférieur à 31600\$ ainsi que les familles biparentales ayant un revenu inférieur à 42800\$ reçoivent ces montants maximums. Lorsque le revenu familial dépasse ces montants, le soutien est réduit à un taux de 4% du revenu additionnel jusqu'à ce qu'il atteigne un plancher universel de 553\$ pour le premier enfant, 510\$ pour chaque autre enfant plus 276\$ pour une famille monoparentale (montants qui ont, toutefois, été indexés au coût de la vie en janvier 2005) (Québec, Ministère des Finances, 2004: 2-5).

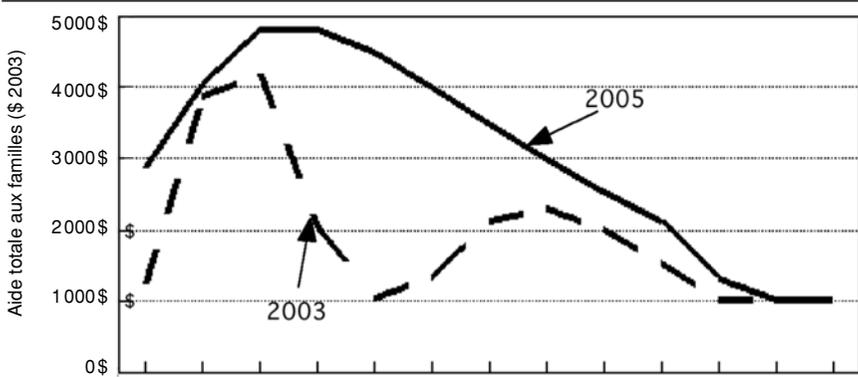
Graphique 1
L'aide du Québec aux familles, 2003 – Couple avec 2 enfants



L'aide du Québec aux familles, 2005
Couple avec 2 enfants (en dollars constants de 2003)



L'aide du Québec aux familles, 2003 et 2005
Couple avec 2 enfants (en dollars constants de 2003)



Revenu d'emploi \$	0	10 000	15 000	20 000	25 000	30 000	35 000	40 000	50 000	60 000	80 000	100 000	150 000
■ 2003	1250	3890	4185	2035	1052	1352	2152	2315	2015	1555	1042	1042	1042
□ 2005	2886	4063	4826	4826	4504	4004	3504	3004	2553	2133	1333	1037	1037

Pour sa part, la prime au travail a les mêmes objectifs que le programme APPORT, soit de soutenir la sortie de l'aide sociale. Toutefois, elle n'a pas de test d'actifs et elle est beaucoup mieux conçue puisqu'elle serait administrée par le biais du régime fiscal plutôt que comme composante du régime d'aide sociale. Ce mécanisme plus simple devrait accroître de façon substantielle le taux d'utilisation¹⁰, tout en réduisant les trop-perçus. Le niveau de revenu auquel la prime atteint son maximum est à peu près le même que celui du programme APPORT, soit celui où la prestation d'aide sociale devient nulle (9700\$ pour une personne seule ou une responsable de famille monoparentale et 14800\$ pour une famille biparentale). Toutefois, lorsque le revenu dépasse ces seuils, la prime est récupérée à un taux de seulement 10% au lieu du 43% qui s'appliquait à la prestation APPORT. Ceci veut dire que la récupération de cette prime aurait moins d'impact néfaste sur l'incitation au travail des petits salariés, mais aussi qu'elle va rejoindre l'ensemble des petits salariés auxquels elle est destinée¹¹. En effet, la prime atteint le niveau zéro là où l'on commence à récupérer le soutien aux enfants.

Comme on peut le voir dans le troisième panel du graphique 1, l'ensemble des familles bénéficieront d'une augmentation du soutien pour leurs enfants, mais ce sont des familles biparentales dont le revenu se situe autour de 25000\$ qui vont

10. Selon les années, on estime le taux d'utilisation du programme APPORT entre 20 et 40% alors qu'aux États-Unis, le *Earned Income Tax Credit*, qui est administré par le régime fiscal, rejoint plus de 85% des personnes admissibles (Rose, 1998b).

11. Les personnes seules et les couples sans enfants seront également admissibles à une prime de travail de moindre envergure.

en profiter le plus puisque leur gain avoisinera les 3 500\$ pour deux enfants. Pour les familles monoparentales, les gains maximums (de l'ordre de 2 500\$ pour deux enfants) se situent à un revenu d'environ 20 000\$.

En résumé, au cours des trois dernières décennies, le Québec a eu un intérêt marqué pour le développement de tous les volets d'une politique familiale, entre autres, à cause de son intérêt à promouvoir la natalité. Pour des raisons culturelles, ses politiques ont été davantage inspirées de l'approche conservatrice, mais aussi sociale-démocrate, de la France. On y voit donc une tension constante entre le désir de promouvoir le travail rémunéré des femmes et le soutien aux femmes au foyer avec, quelquefois, des virages spectaculaires au niveau de l'affectation des fonds.

QUELLES LEÇONS PEUT-ON TIRER DES POLITIQUES FAMILIALES DU QUÉBEC ?

Avant de pouvoir évaluer les politiques familiales, il faudrait identifier les objectifs. L'augmentation du nombre de naissances semble avoir été une visée claire du moins au cours de la période 1986 à 1997. Par ailleurs, au moment de l'annonce de la politique de 1997, le Premier ministre Lucien Bouchard a exprimé les objectifs de la façon suivante :

Nous ne devons pas oublier que cette relance passe par une meilleure conciliation travail-famille, par des politiques plus équitables et plus incitatives au travail. Nous ne devons pas oublier non plus que la finalité de cette relance, c'est de nous assurer que nos enfants pourront vivre dans une société plus juste, qui leur aura donné toutes les chances de réussite (Québec, Ministère du Conseil exécutif, 1997: v).

De plus, le livre blanc sur la politique familiale (Québec, Ministère du Conseil exécutif, 1997: vii) identifiait les objectifs spécifiques suivants :

- assurer l'équité par un soutien universel aux familles et une aide accrue aux familles à faible revenu;
- faciliter la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles;
- favoriser le développement des enfants et l'égalité des chances.

La natalité

En ce qui concerne la natalité, les politiques de 1986 semblent avoir eu un succès temporaire. En 1980, 98 355 enfants sont nés au Québec¹². Le nombre a baissé continuellement par la suite pour atteindre un creux de 84 468 en 1988. En 1989, il y

12. Tous les chiffres viennent de Statistique Canada, Tableau 051-0013 «Naissances selon le sexe, Canada, provinces et territoires, données annuelles», en date du 19 mai 2005.

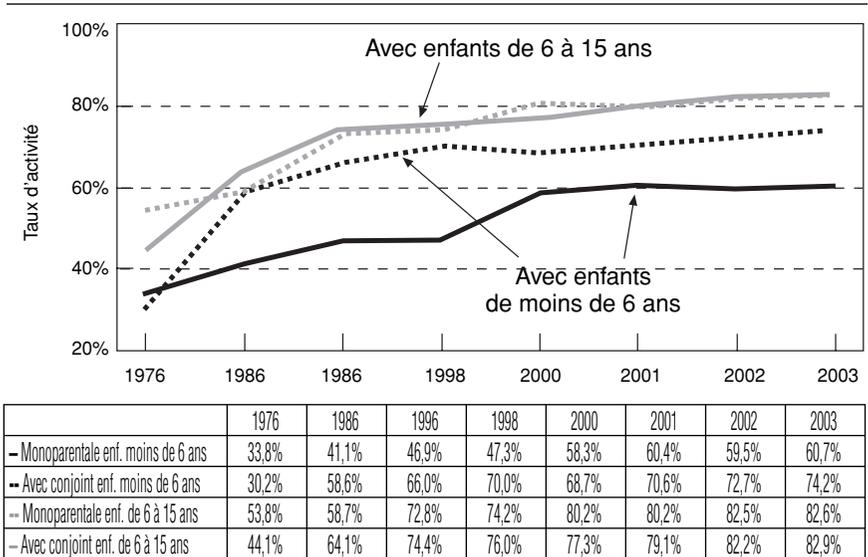
a un bond – 89 408 enfants sont nés et le nombre a même augmenté jusqu’à 98 191 en 1991. Donc la politique de 1986-1988 avec ses allocations de jeune enfant et de naissance généreuses à partir du 3^e enfant semble avoir eu un impact réel.

Toutefois, le déclin après 1992 a été presque aussi abrupt : en 1997, année de l’abolition des allocations de naissance et de jeune enfant, le nombre de naissances était inférieur à celui de 1988 (82 914). En 2003, seulement 71 964 enfants sont nés au Québec.

La conciliation emploi-famille et l’incitation au travail

A priori, le développement des services de garde doit favoriser la conciliation emploi-famille. Le graphique 2 montre qu’il y a eu une augmentation substantielle du taux d’activité des mères ayant un enfant de moins de six ans, particulièrement chez les monoparentales où le taux est passé de 47,3% en 1996 à 58,3% en 2000 et à 60,7% en 2003. Chez les mères habitant avec un conjoint, le taux a augmenté de 66,0% en 1996 à 70,0% en 1998 et à 74,2% en 2003.

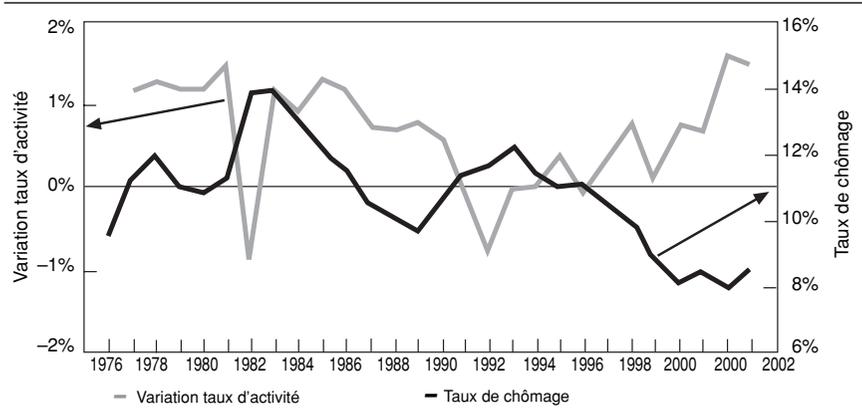
Graphique 2
Le taux d’activité des mères selon l’âge des enfants
Québec, 1976 à 2003



Source: Statistique Canada, Estimations de la population active selon le type de famille et la composition familiale par âge.

Toutefois, il ne faudrait peut-être pas attribuer l'ensemble de ces hausses à la politique familiale de 1997. Le graphique 3 compare la variation du taux d'activité des femmes avec leur taux de chômage. On y voit clairement une relation inverse : lorsque le taux de chômage est élevé, le taux d'activité des femmes stagne ou peut même diminuer. Lorsque le taux de chômage est faible, c'est l'inverse. Or, ce n'est qu'en 1999 que le taux de chômage des femmes du Québec a diminué en bas de 10% pour la première fois depuis 1989. Des taux oscillant autour de 8% pour les premières années du nouveau millénaire semblent avoir eu un effet positif sur le taux d'activité de l'ensemble des femmes.

Graphique 3
La variation du taux d'activité et taux de chômage des femmes
Québec, 1976 à 2003



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 282-0002.

Quelle part peut être attribuée à la conjoncture favorable et quelle part au développement des services de garde et aux mesures, souvent plus répressives, visant à forcer les familles monoparentales à quitter l'aide sociale? Cette question doit faire l'objet d'autres recherches.

Favoriser le développement des enfants

Le développement des services de garde visait non seulement à faciliter la participation des femmes au marché du travail, mais aussi à fournir des programmes éducatifs aux jeunes enfants. On peut supposer que l'accroissement rapide du nombre de places a permis à beaucoup plus d'enfants d'accéder à ces programmes. Toutefois, il faut noter qu'en 2003, sur un total de 168046 places, près de la moitié (77318) étaient des places en milieu familial, là où il y a le moins de chances d'avoir des programmes éducatifs structurés. En fait, entre 1998 et 2003, le nombre de places en milieu familial a augmenté de 250%. Un grand nombre de ces places devait

exister auparavant mais en dehors du réseau réglementé. En comparaison, le nombre de places en CPE-installation est passé de 36606 à 64121, une augmentation de seulement 75 % (Québec, Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, 2003: 11).

Une vaste enquête menée par l'Institut de la statistique du Québec (2004) a coté cinq types de services de garde sur une échelle comportant six niveaux de qualité. Notons que le terme «CPE-installation» indique un service de garde dans les lieux d'un organisme sans but lucratif, alors que le terme «garderie» réfère à un service en installation dans un organisme à but lucratif. La plupart des garderies sont conventionnées, ce qui veut dire qu'elles sont affiliées à un CPE, peuvent offrir des services à 7\$ par jour et reçoivent des subventions gouvernementales. Les garderies non conventionnées ne reçoivent pas de subventions gouvernementales, mais les parents peuvent bénéficier du crédit remboursable pour frais de garde.

Une cote inférieure à 2,50 indique un programme considéré comme ayant une qualité insatisfaisante; une cote se situant entre 2,50 et 2,99 indique une qualité passable, une cote entre 3,00 et 3,99 une bonne qualité et une cote de 4,00 ou plus une très bonne qualité. L'étude arrive aux conclusions suivantes:

[...] on constate que la qualité d'ensemble de l'expérience quotidienne vécue par les poupons dans les installations de CPE, mesurée à partir du score moyen total, est de 3,05, cette estimation se situant au niveau élevé de l'indice de qualité. Comme mentionné précédemment, un tel résultat indique une bonne qualité éducative en général, [...].

[...] pour les enfants d'âge préscolaire fréquentant une installation de CPE, la qualité d'ensemble des services reçus est estimée à 2,93, ce qui se situe près du seuil de 3,00 définissant l'atteinte d'une bonne qualité. Dans les services de garde en milieu familial affilié à un CPE, la qualité de l'environnement éducatif dans son ensemble est évaluée à 2,75. Enfin, les services offerts par les garderies dans les pouponnières et dans les groupes d'enfants d'âge préscolaire sont aussi qualifiés de passables, puisqu'ils affichent respectivement des estimations de qualité de 2,62 et 2,58 (Institut de la statistique du Québec, 2004: 427).

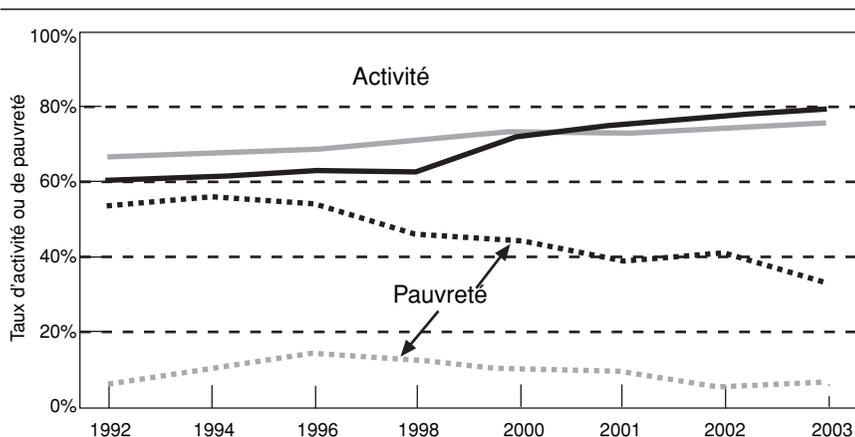
Bref, il y a encore du travail à faire pour améliorer la qualité de services de garde qui ont été mis sur pied de façon très rapide. C'est particulièrement le cas des garderies à but lucratif qui, pourtant, étaient toutes en existence avant 1997 puisqu'il y a eu un moratoire sur la création de nouvelles garderies à but lucratif.

Assurer une aide accrue aux enfants pauvres et une société plus juste

Quant à l'objectif de réduire la pauvreté des enfants, le graphique 4 met en parallèle le taux de pauvreté des enfants et le taux d'activité des mères selon le type de famille. On voit qu'au cours de la période, le taux d'activité des mères monoparentales a presque rejoint celui des mères ayant un conjoint et qu'en même temps le taux de pauvreté des enfants de ces familles a diminué de façon dramatique, passant de 54,6% en 1996 à 45,7% en 1998 et à 33,3% en 2003. Même chez les

mères habitant avec un conjoint, le taux d'activité a augmenté de façon soutenue au cours de la période et le taux de pauvreté a diminué de 14,4 % en 1996 à 6,6 % en 2003. Toutefois, ce dernier taux n'est pas plus faible que le 6,3 % atteint en 1992 alors que le taux d'activité des mères avec conjoint était inférieur de 12 %.

Graphique 4
Taux d'activité des mères et taux de pauvreté des enfants
Québec, 1992 à 2003



	1992	1994	1996	1998	2000	2001	2002	2003
— Monoparentale activité	60,9%	61,1%	63,0%	62,9%	72,4%	73,3%	75,1%	75,9%
— Avec conjoint activité	66,9%	67,8%	68,7%	71,2%	73,4%	75,4%	78,0%	79,1%
- - Monoparentale pauvreté	54,4%	56,5%	54,6%	45,7%	44,9%	38,8%	40,9%	33,3%
- - Avec conjoint pauvreté	6,3%	10,4%	14,4%	12,9%	10,1%	10,0%	5,9%	6,6%

Source: Activité, Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Pauvreté: Statistique Canada, *Le revenu au Canada 2001 ou 2003*, n° 75-202 au catalogue.

Ces données semblent appuyer l'hypothèse que c'est l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail – et peut-être une augmentation de leurs salaires et de leurs heures de travail – qui aurait contribué à une réduction de la pauvreté chez les familles ayant des enfants. En fait, comme nous l'avons démontré, la politique de soutien monétaire aux familles n'a pas augmenté le revenu familial avant 2005, sauf exception. Ce serait plutôt la politique des services de garde et l'amélioration de la conjoncture économique qui auraient facilité l'entrée des femmes (et des hommes) sur le marché du travail.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Au départ, nous avons distingué les politiques familiales qui visent à soutenir l'intégration des femmes au marché du travail de celles qui soutiennent davantage les mères sans emploi. Alors qu'il est difficile d'identifier des impacts clairs des différentes politiques familiales qui ont été expérimentées au Québec au cours des dernières décennies, il semble clair que la participation des femmes au marché du travail a un effet positif sur la réduction de la pauvreté des familles. Des mesures de conciliation emploi-famille visent évidemment à faciliter le travail des femmes tout en leur permettant de continuer à exercer leur rôle familial de façon satisfaisante. Dans la mesure où les hommes partagent ce rôle familial et qu'ils se prévalent des mesures de conciliation famille-travail, notre société progressera vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

BIBLIOGRAPHIE

- Campeau, Georges (2001). *De l'assurance-chômage à l'assurance-emploi*, Montréal, Les Éditions du Boréal.
- Epp, Jake (1985). *Prestations aux enfants et aux personnes âgées, Document d'étude*, Ottawa, Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, New Jersey, Princeton University Press.
- Friendly, Martha, Jane Beach et Michelle Turiano (2002). *Early Childhood Education and Care in Canada 2001*, Toronto, Childcare Resource and Research Unit, University of Toronto.
- Gouvernement du Canada et Gouvernement du Québec (2005). «Entente finale Canada-Québec sur le Régime québécois d'assurance parentale», <http://www.rqap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_entente_conges_parentaux.pdf>.
- Groupe d'étude sur la garde des enfants (1986). *Rapport*, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada.
- Guest, Dennis (1993). *Histoire de la sécurité sociale au Canada*, (traduit de l'anglais par Hervé Juste en collaboration avec Patricia Juste), Cap-Saint-Ignace, Québec, Les Éditions du Boréal.
- Gustafsson, Siv (1995). «Single Mothers in Sweden: Why is Poverty Less Severe?», dans Katherine McFate, Roger Lawson et William Julius Wilson (dir.), *Poverty, Inequality and the Future of Social Policy, Western States in the New World Order*, New York, Russell Sage Foundation, p. 291-326.
- Institut de la statistique du Québec (2004). *Grandir en qualité, Enquête québécoise sur la qualité des services de garde éducatifs*, Québec, Institut de la statistique du Québec.
- Québec, Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (2003). *Scénarios de développement et de financement pour assurer la pérennité, l'accessibilité et la qualité de services de garde, Consultation 2003*, Québec, Gouvernement du Québec.

- Québec, Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du Revenu (1983). *Guide descriptif des programmes de sécurité du revenu*, Québec, Les Publications du Québec.
- Québec, Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (1992). *Guide descriptif des programmes de sécurité du revenu, Édition 1992*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Québec, Ministère de la Sécurité du revenu (1996). *Un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi, Document de consultation*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Québec, Ministère des Finances (2004). *Budget 2004-2005. Renseignements additionnels sur les mesures du budget*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Québec, Ministère du Conseil exécutif (1997). *Nouvelles dispositions de la Politique familiale: Les enfants au cœur de nos choix*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Rose, Ruth (1998a). «Sous prétexte d'aider les pauvres, on étend l'appauvrissement», *Revue Possibles*, 22 (3-4), p. 95-115.
- Rose, Ruth (1998b). «Politiques pour les familles pauvres: suppléments au revenu gagné et revenus minimums garantis», dans Renée B. Dandurand, Pierre Lefebvre et Jean-Pierre Lamoureux (dir.), *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2000?*, Montréal, l'Harmattan, p. 247-288.
- Siaroff, Alan (1994). «Work, Welfare and Gender Equality: A New Typology» dans Diane Sainsbury (dir.), *Gendering Welfare States*, London, Sage Publications.
- Vaillancourt, Yves (1988). *L'évolution des politiques sociales au Québec, 1940-1960*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.
- Winkler, Celia (1996). *The Canary in the Coal Mine: Single Mothers and the Welfare State, the Swedish Experience*, Ph.D. Dissertation, University of Oregon, Department of Sociology.

TROISIÈME PARTIE
LE RÔLE DES VILLES

Des politiques du temps comme enjeux pour les villes et comme outils de conciliation des temps professionnels et familiaux

Michel de la Durantaye

Le thème «*Comment penser le temps des villes et des familles? Le rôle des divers acteurs*» est bien sûr très urbain mais il concerne aussi les régions et leur vie semi-urbaine et rurale. Après tout, les campagnes se sont fortement urbanisées elles aussi. D'ailleurs, ce thème des temps sociaux et des politiques transversales cherchant à les aménager est un thème mondial et un enjeu contemporain d'une brûlante actualité mais à divers degrés d'expérience.

Le problème du synchronisme social et de l'urbanisation du temps, dans ces siècles de vitesse que nous traversons, le XX^e et le XXI^e, deviendra l'un des importants problèmes de démocratie dans nos sociétés.

L'ORIGINE ET LA PORTÉE DU CONCEPT DE TEMPS DES VILLES

C'est aux collectifs de femmes italiennes et à leur expérience intitulée en français : «Le temps de villes» en 1985 que nous devons cette idée de concilier temps de vie, temps de travail et temps de la ville pour atteindre une meilleure qualité de vie (Bonfiglioli, 1997 ; Belloni, 1996 ; de la Durantaye, 1999). Cette démarche des femmes italiennes a abouti au Parlement italien sous la forme de proposition de loi. D'autres pays comme les Pays-Bas, l'Allemagne, la France et des pays scandinaves ont fait également leur démarche de conciliation des temps sociaux. Au Québec, on en parle depuis un certain temps mais on aurait avantage à s'y adonner réellement. Ces pays européens et scandinaves possèdent une bonne longueur d'avance sur nous en cette matière. Mais de quoi s'agit-il au juste ? Il s'agit en fait, dans ces pays, de politiques intersectorielles ou transversales basées sur la concertation entre élus, usagers, habitants et salariés dans le but d'établir la concordance des temps sociaux. Cela peut concerner par exemple les horaires d'ouverture des services publics, des écoles, des commerces, cela a rapport également avec l'intermodalité, et le temps de

déplacement des travailleurs et usagers des services. Cela concerne les périodes de grands événements et de vacances et donc aussi les flux touristiques et les rythmes de la Cité. Selon les pays, les demandeurs de ces changements proviendront du monde associatif, des syndicats, des associations, des entreprises ou des collectivités territoriales. On parlera alors de Bureaux des temps ou d'agence des temps ou de Maison du temps pour désigner les structures de coordination.

Pourquoi chercher une concordance des temps sociaux et pourquoi la chercher au plan municipal, local ou régional? et surtout quels liens avec «le temps des familles»? Notre objectif est ici bien sûr d'illustrer, mais d'abord et avant tout, de légitimer une telle conciliation par rapport à des nécessités objectives d'agir au niveau municipal.

En effet, pourquoi, comme l'affirme à juste titre Dominique Méda (1999: 257), «faire de la conciliation des temps une question enfin nationale», et dirions-nous de plus, enfin municipale? Parce que les différentes institutions et organisations, dans notre société et dans nos villes, les entreprises, les écoles, les garderies, les systèmes de transport, les commerces, les services administratifs, les services médicaux, les lieux culturels, décrètent chacun leur horaire, ou leur emploi du temps, sans se préoccuper de l'horaire ou de l'emploi du temps des institutions et organisations voisines. Il en résulte des décalages très contraignants pour les citoyens et citoyennes utilisateurs.

Dominique Méda suggère dès 1999 une «politique globale du temps» qui intégrerait d'autres politiques particulières, comme les politiques d'aide aux entreprises, les politiques d'emploi, les politiques de la famille, les politiques en matière de garde d'enfants, les politiques scolaires, conçues souvent isolément et souvent en contradiction les unes par rapport aux autres. Voilà un défi majeur de démocratie et de management public: harmoniser cet ensemble de politiques stratégiques pour une société urbaine.

On s'en doute, la conciliation des temps professionnels et familiaux, ou conciliation travail-famille, est également au cœur de cette démarche politique.

Mais soyons clair. Le défi est de taille et cette opération de gouvernance urbaine va poser d'énormes difficultés de conciliation et d'harmonisation sociale. L'affaire n'est pas simple, alors pourquoi en faire une priorité? Pouvons-nous éluder ce défi qui ressemble plus à un casse-tête qu'à autre chose? Bien sûr, cela doit répondre à des besoins urgents dans la société et être porté par des acteurs et des *stakeholders* déterminés. Nous n'en sommes même pas encore au stade de la mise à l'agenda politique.

La volonté politique des acteurs publics que sont les élus, les partis politiques, les syndicats, le patronat, les chambres de commerce et associations d'entrepreneurs, les unions de famille et carrefours d'action municipale famille, les coalitions dans le domaine des arts et de la culture, les mouvements sociaux comme le mouvement féministe, le mouvement écologiste, etc., est une condition préalable. Une politique du temps constitue un enjeu pour les villes. Cette politique repose d'abord sur une évaluation des problèmes qu'une telle politique pourrait

résoudre. Il faut d'abord convenir de la problématique et la partager publiquement. Ensuite, il faut évaluer si une politique des temps urbains pourrait contribuer à résoudre en bonne partie la dite problématique. Dans l'affirmative, il faut négocier cette politique avec tous les groupes concernés et faire consensus sur les moyens de sa mise en œuvre. Bref, c'est presque aussi simple qu'une négociation entre les cols bleus et la ville de Montréal! Ce qui est évident, c'est qu'une politique des temps urbains nécessite une synchronisation sociale des acteurs concernés. Mais pourquoi une politique transversale de ce genre serait-elle nécessaire ici? Quelle pertinence a ce débat?

En effet, cette conciliation des temps professionnels et familiaux, notamment, correspond à l'étape de développement où serait rendue notre société. L'absence d'une telle conciliation temporelle a déjà des conséquences néfastes importantes sur nos vies. Néanmoins, une telle concordance minimale des temps sociaux dans la ville peut représenter une utopie pour la majorité d'entre nous.

Pour Paul Virilio, urbaniste et philosophe de la vitesse depuis près de trente ans et l'un des «inventeurs» de la discipline de la dromologie, dite science de la vitesse, c'est plutôt l'«uchronie» ambiante et dominante qui lui semble difficile à porter. Cette «uchronie» serait cette situation plutôt anarchique des temps sociaux, ce pluralisme et cette diversité des cycles et des rythmes des différentes institutions et organisations dans la ville, qui se croisent, se choquent, se contredisent, et ce, aux dépens d'une plus grande qualité de vie des travailleurs et des citoyens.

C'est comme si, contrairement aux urbanistes qui cherchent à aménager logiquement notre espace urbain, nous négligeons l'aménagement collectif cohérent de notre temps consacré à la vie urbaine en société. Que ce soit pour le transport qui est visé au premier chef, pour le travail, l'entretien de notre force de travail ou notre temps libre consacré aux arts et à la culture, il semble important de mettre un peu d'ordre dans cette «uchronie», très coûteuse socialement.

UNE POLITIQUE DES TEMPS URBAINS

Une politique des temps urbains est donc ici une politique publique et non une politique privée d'entreprise ni un principe individuel de fonctionnement. Ce n'est pas d'abord une politique gouvernementale municipale ou provinciale, même si ces autorités élues y tiendront une responsabilité très importante. Une politique des temps urbains, c'est d'abord une volonté politique de la société civile d'assurer une concordance temporelle ou spatio-temporelle. C'est surtout une négociation civique entre des acteurs socioéconomiques, de relations industrielles et commerciales, des acteurs culturels, politiques, artistiques, de transport, de communications, d'éducation, de service de garde, de restauration, d'approvisionnement, d'entretien, etc.

C'est une négociation collective pour civiliser notre modernité ou post-modernité, pour synchroniser au minimum nos mouvements urbains, ne serait-ce que pour faciliter l'accès, comme dirait Rifkin, au centre-ville et aux services qu'il offre. Bien sûr, on peut toujours essayer de s'éloigner du centre-ville, essayer de ne

vivre qu'en banlieue où l'accès semble plus rapide, surtout quand on bénéficie, par exemple, de nombreuses autoroutes. Probablement que la banlieue d'aujourd'hui annonce l'invention d'un nouveau centre-ville pour demain. Les grandes universités sont en train de s'installer en banlieue, ainsi que le métro et bien d'autres entreprises industrielles et commerciales, ce qui, avec la municipalité de banlieue, pourrait inventer un centre-ville nouveau genre. L'expérience est à surveiller.

Néanmoins, la navette entre le centre-ville d'une mégapole comme Montréal et sa périphérie n'est pas prête de disparaître; on parle de plus en plus d'hyperconcentration mégapolitaine en pensant à Mexico et Tokyo. Le problème des flux dans la CMM doit donc sérieusement être envisagé du point de vue spatio-temporel. Mais nous y reviendrons. Pour Virilio, aujourd'hui notre culture de la ville oppose le centre à la périphérie, le centre-ville à la banlieue. Cette opposition, selon lui, fait peser une menace sur la démocratie et sur la culture car c'est une opposition anachronique comme celle entre la ville et la campagne (Virilio, 1996: 70). Car, en fait, pour lui, nous sommes déjà dans l'unité de temps des télécommunications et nous assistons à l'avènement d'un temps mondial qui vient aplanir la multiplicité des temps locaux déliant en partie la géographie et l'histoire auxquelles nous sommes traditionnellement habitués, déliant aussi l'identité des communautés locales de référence, rendant un peu plus étrangers tous ceux et celles qui se trouvent à proximité: famille, relations de travail, voisinage (Virilio, 1995: 33). Dans ce contexte, les notions de centre et de périphérie sont renouvelées, le centre se définit dorénavant autant par sa dimension temporelle que spatiale. Le centre du temps succède au centre de l'espace (Virilio, 1995: 165). La mégacité devient l'hypercentre temporel des télécommunications.

Attention donc de ne pas confondre les collectivités régionales indispensables parce que remplissant une fonction de relais nécessaire avec ce temps mondial dominant, des collectivités régionales comme la CMM, formées par les grandes agglomérations d'une région ou d'une sous-région et, d'autre part, les communautés locales durables de référence, d'appartenance et de proximité correspondant parfois à un district ou un arrondissement.

Ce temps mondial, auquel se réfère Virilio, tend à liquider la différence des temps locaux, à la mettre à plat («glocalisation»). «Temps mondial susceptible d'éliminer l'importance concrète de ce temps local de la géographie qui a fait l'histoire» (Virilio, 1995: 151). Ce temps mondial est celui de l'immédiateté, ce temps issu de la révolution des transmissions instantanées. Le soleil ne se couche plus sur les grandes entreprises mondiales. Dans ce contexte, quelle influence pourront avoir les familles comme facteur de base de la démographie, sans mentionner l'immigration et la capacité attractive des villes envers les familles et les immigrants. L'étude des flux systémiques des personnes et des familles dans l'espace urbain et rural est ici stratégique car ces flux sont déterminants et influencés par l'économie générale. Les tarifications des transports en commun ainsi que les fréquences des navettes sont aussi déterminantes. Nous faisons face à une concurrence sévère et fondamentale, non pas conjoncturelle, entre ce temps mondial et ces temps locaux, celui du centre-ville, celui de la banlieue, celui du monde rural excentrique malgré tout par

rapport aux neuf ou onze grandes villes du Québec. Les familles comme facteur d'influence sont conditionnées par leur situation spatiale et temporelle dans cette géo-démographie et cette chrono-démographie. Ce sont là des situations systémiques difficiles à saisir par les individus et les groupes, mais néanmoins réelles dans un modèle systémique de la problématique de la conciliation travail-famille.

C'est ça la vraie télé réalité, selon Virilio, une réalité qui se nourrit des simulacres de la proximité comme les réseaux de télévision, le réseau Internet, les réseaux de téléphonie cellulaire (Virilio, 2002: 61), nous permettant de nous passer de la proximité véritable. Cette télé réalité possède ses propres rythmes et sa propre temporalité qui déjà nous permet de nous passer de la démocratie de proximité pour nous ruer vers l'uchronie du temps humain. Dans ce contexte, il ne faudrait pas se surprendre que la démocratie représentative que nous connaissons traditionnellement soit en train de dépérir. La démocratie durable, celle de proximité est menacée. Selon Virilio (2002: 47-48), «la géopolitique parlementaire cède soudain devant la priorité d'une chronopolitique de l'instantanéité, du LIVE». Face à cette télé réalité à grande vitesse, dès lors les rythmes humains naturels, comme jadis la nature et les saisons du XIX^e siècle, sont maintenant estompés, décalés, hors délai, face à la violence de la vitesse qui est devenue la loi et le destin du monde (Virilio, 1977: 147). La temporalité humaine devient trop lente pour la vitesse de ces réseaux instantanés, «le temps n'est plus pour l'humanité une dimension praticable» (Virilio, 1977: 28). Inutile d'essayer de rattraper ce rythme, c'est la version Virilio de la «Fin de l'Histoire» qui rejoint celle d'Henri Lefebvre, le sociologue philosophe de la vie quotidienne et de l'urbanité qui annonçait la «Fin de l'Histoire» dès 1970¹. On est loin de la version Fukuyama, de la fin de l'histoire. Nous serions devant une mutation profonde du rapport de l'Homme à son milieu de vie, une commutation temporelle (Virilio, 1995: 27). La vitesse, c'est la vieillesse de l'homme et du monde (Virilio, 1995: 173).

Les rythmes de la nature et de la religion dont l'influence était prédominante au XIX^e siècle au Québec, sont peu à peu remplacés par les rythmes de la vie urbanisée, ceux de la ville, ceux de l'industrie, ceux du cycle de la consommation de masse et de la communication de masse. Désormais, les rythmes sont caractérisés en partie par ceux de la ville et de ses commerces, du système culturel et celui des médias, les rythmes de la consommation tout au long de la semaine et de l'année.

Pour Dominique Wolton, «[...] le culte de la vitesse est le produit d'une société qui s'est délestée des préoccupations métaphysiques et a rompu avec la tradition» (Wolton, 2001: 22-23). Alain Reinberg explique que depuis 150 ans «En l'espace de cinq générations, 80 % des campagnards sont devenus des citadins qui ont perdu leurs repères culturels [...] Au nom du rendement et de la productivité, on nous impose des contraintes horaires inhumaines parce qu'elles tombent à contretemps de notre organisation temporelle interne» (Wolton, 2001: 22-23).

1. Henri Lefebvre (1970), voir aussi Pierre Birnbaum (1975), Francis Fukuyama (1992).

Pour Wolton, il faudrait aller moins vite et réintroduire des médiateurs du savoir et de la culture pour donner sens à une information surabondante, déversée en continu. Nous entrons dans l'ère des médiateurs et des processus de médiations. Mais selon celui-ci, plus d'interactivité ne résout pas tous les problèmes. La communication, selon lui, réclame beaucoup de temps et de patience. Il est donc important à une époque de vitesse de l'information (vitesse des véhicules de l'information, vitesse du débit et du flux de l'information) et de multiplication de la communication² de ne pas confondre circulation d'information et appropriation de connaissances. La limite de la vitesse, pour Wolton, c'est l'Homme lui-même. Il nous invite d'ailleurs à ne pas confondre trajet et projet.

Cette politique des temps des villes relève de la notion de projet collectif justement afin de raccourcir et limiter nos trajets³ dans la ville et gagner du temps pour soi. Il ne faut donc pas confondre cette politique des temps sociaux avec un *Big Brother* ou un État omniprésent qui deviendrait maître des horloges. Ce projet de la concordance des temps sociaux sera démocratique, sinon il n'a pas de sens. Ce n'est pas le communisme des temps sociaux dont nous parlons, qui deviendrait un nouveau gréganisme et une manipulation des masses de consommateurs. Des mauvaises langues prétendent qu'avec la convergence capitaliste on y est déjà en termes de manipulation des citoyens et des consommateurs. Contre l'individualisme à outrance et l'incivilité montante ou triomphante, nous ne proposons pas l'homogénéisation des temps particuliers et individuels mais plutôt un minimum de *synchronisme collectif* entre nous pour éviter les dégâts, limiter les gaspillages, notamment les pertes de temps, temps qu'on aimerait garder pour soi et user librement. Dans cette perspective, la politique des temps urbains est une démarche citoyenne qui se veut démocratique. Poser le problème ne suffira pas à le résoudre. Car des forces contraires sont actives et n'ont pas d'intérêt à court terme pour ce genre de politique de temps. On aura compris que ce type de politique horizontale et transversale constitue une politique de proximité et de décentralisation. La notion de frontières, elle aussi change, évolue. Pour Virilio, les nouvelles frontières sont liées à l'emploi du temps plus qu'à l'emploi de l'espace. Les frontières sont selon lui à l'intérieur de la ville, entre les gangs, les catégories sociales ou ethniques. Ces frontières sont davantage identitaires que géographiques.

Veiller à ce que la dimension temporelle et familiale soit prise en compte dans tous les projets municipaux, voilà un défi actuel. Amener autour de la table de concertation des temps urbains les acteurs et leurs logiques différentes, parfois contradictoires, est une démarche citoyenne hautement politique, c'est-à-dire qui dépend de la volonté politique des uns et des autres. Cela nécessitera un dialogue social et communautaire, en plus d'une approche globale et systémique ou holistique au plan de l'analyse des enjeux.

2. Savez-vous combien de courriels vous recevez par semaine et combien de temps vous y consacrez? Demandez à votre Eudora de compiler les statistiques de ces communications et vous serez surpris.

3. Un trajet est une unité de temps et de lieu.

LES POLITIQUES DE LA FAMILLE DANS LES MUNICIPALITÉS LOCALES AU QUÉBEC

Nous terminerons en abordant la question des politiques de la famille dans les municipalités du Québec, en faisant référence à des observations de premières mains issues de notre récente recherche.

Une politique familiale municipale locale, c'est justement une politique transversale, horizontale qui peut toucher au Québec environ 18 domaines différents d'intervention.

Les domaines d'intervention les plus mentionnés dans ces politiques sont :

- Loisirs, sports et culture concernant le temps libre pour des activités familiales, c'est en fait du temps de qualité pour la famille, un vecteur activités en famille.
- La sécurité, l'habitation et l'urbanisme référant à des espaces libres et sécuritaires pour des activités en famille avec les enfants. Une liberté d'action pour les familles.
- Loisirs, sports et culture, sécurité, habitation et urbanisme réfèrent à un dénominateur commun : celui des services de proximité.

Les fonctions les plus importantes proposées par ces politiques concernent :

- L'information et l'éducation ; ce qui signifie assurer l'information, la promotion et la transmission de valeurs et de connaissances.
- Développer l'esprit et l'action communautaire ; ce qui signifie principalement assurer la reconnaissance et le soutien des organismes.
- Assurer et faciliter l'accessibilité ; cela concerne les lieux et la proximité des services, des horaires convenables et une tarification abordable. Ce qui signifie accessibilité générale, financière, en fonction du temps et de l'espace. Accessibilité au logement, par exemple.
- Concerter (partenariat) et réseauter les partenaires qui peuvent collaborer.
- Aménager le territoire : ce qui fait référence à l'équipement et aux infrastructures nécessaires.
- Gérer les ressources ; ce qui signifie encadrer et planifier.
- Soutenir la famille et ses membres, c'est-à-dire aider à sa prise en charge par elle-même et favoriser son autonomie.

La très grande majorité des politiques concernées (82 %) appartiennent à des municipalités locales dont la taille se situe entre 2000 et 50000 habitants, donc des villes à dimensions humaines.

De façon surprenante, la conciliation travail-famille et le rythme de la vie viennent au septième rang des problématiques vécues mentionnées dans les politiques, comme des réalités pouvant expliquer ou justifier l'existence d'une politique familiale. Bien loin derrière viennent l'accessibilité au logement, la violence familiale, les divorces, le décrochage scolaire, la dénatalité et la précarité économique.

Nous serions porté à penser que la problématique de la conciliation travail-famille et celle de conciliation des temps professionnels et familiaux, même si elles visent toutes les populations municipales, interpellent évidemment les villes de plus grosses tailles qui se sentiraient davantage visées par cette problématique (donc des villes de plus de 50000 habitants). Cela n'empêche cependant pas une intervention d'harmonisation, modulée en fonction des problématiques de temps sociaux adaptées à la taille de la ville, la variable taille demeurant déterminante.

BIBLIOGRAPHIE

- Belloni, M.C. (1996). «Les politiques du temps de villes en Italie», *Cahiers du Mage*, février.
- Birnbaum, Pierre (1975). *La fin du politique*, Paris, Édition du Seuil.
- Bonfiglioli, S. (1997). «Les politiques des temps urbains en Italie», *Emplois du temps, Les Annales de la recherche urbaine*, (77) décembre.
- De la Durantaye, Michel (1999). «Politiques publiques des temps urbains et qualité de vie des citoyens», *Loisir et Société*, 22 (2) numéro spécial sous la direction de Vincent Lemieux et Michel de la Durantaye: *L'état moderne et le temps libre – The Modern State and Free Time*.
- Fukuyama, Francis (1992). *The End of History and the Last Man*, New York, Free Press.
- Lefebvre, Henri (1970). *La fin de l'histoire, Épilogomènes*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- Méda, Dominique (1999). *Qu'est-ce que la richesse ?*, Paris, Aubier.
- Virilio, Paul (2002). *Ce qui arrive*, Paris, Éditions Galilée.
- Virilio, Paul (1996). *Cybermonde, la politique du pire*, Paris, Les Éditions Textuel.
- Virilio, Paul (1995). *La vitesse de libération*, Paris, Éditions Galilée.
- Virilio, Paul (1977). *Vitesse et politique, essai de dromologie*, Paris, Éditions Galilée.
- Wolton, Dominique (2001). «La fuite dans le virtuel», *le Nouvel Observateur*, Hors-série, *La vitesse. Génération vitesses*, (43) mars/avril.

Des villes à l'heure des familles, une question de temps ?

*Nicole Brais*¹

L'idée d'une action politique sur les temps sociaux, qui a germé en Italie il y a déjà une quinzaine d'années sur l'initiative des mouvements féministe et syndical, devrait être reprise ici au Québec dans le cadre de la future politique de conciliation travail-famille du gouvernement provincial. En effet, le ministre responsable de la famille, Claude Béchard a évoqué, au retour d'une mission qu'il a effectuée à l'automne 2004 en Italie et en France, la possibilité de s'inspirer des expérimentations faites là-bas et d'implanter des bureaux des temps dans quelques villes au Québec.

La perspective est certes séduisante. En effet, un consensus se dégage actuellement dans le milieu académique quant à la nécessité de considérer la problématique de l'articulation vie professionnelle/vie familiale dans une perspective plus globale que par le seul biais des temps de l'emploi et de la famille. Le temps des entreprises ne fait pas que rythmer les vies individuelles, il cadence celui des villes (Boulin, 1997, 2000; Haicault, 2003; Méda, 2004). Le constat est à l'effet que de relativement unitaire, ce rythme est devenu multiple. De plus, la multiplication des rôles, en particulier chez les mères à l'emploi, altère dans une certaine mesure la division sexuelle du travail et rend plus évidente les contraintes temporelles associées à la division fonctionnelle de l'espace. Ce n'est donc pas simplement parce que les rythmes de travail se sont diversifiés que les temps de la ville posent problème, c'est également parce que le développement des villes américaines du XX^e siècle a été pensé en fonction d'un modèle familial qui n'est plus la norme (Séguin, 1989; Coutras, 1996).

Pour aussi séduisantes qu'elles soient, peut-on transposer facilement les expériences européennes en sol québécois? Les bureaux des temps, qui représentent un des moyens pour agir dans le sens d'une meilleure synchronisation des temps

1. Le point de vue exposé ici n'engage que l'auteure.

sociaux par un aménagement des temps et de l'espace, nous offrent-ils une avenue pertinente, et, le cas échéant, quels sont les éléments particuliers devant être considérés, et éventuellement questionnés, si on veut assurer des conditions de succès à de telles expériences? La réflexion demeurant embryonnaire au Québec, le présent texte soulève plus de questions qu'il n'apporte de réponses. Il s'agit donc d'une réflexion en quatre temps. La pertinence d'une action sur les temps est d'abord brièvement discutée. Dans un deuxième temps, certaines des distinctions entre les contextes européens et québécois sont présentées. Les défis propres aux municipalités québécoises sont ensuite exposés. Et enfin, nous terminons sur certaines réflexions issues de la consultation publique de la Ville de Québec sur son projet de politique familiale municipale.

LE TEMPS DES TEMPS : SUR LA PERTINENCE D'UNE ACTION SUR LES TEMPS

L'articulation des vies professionnelle et familiale demeure encore aujourd'hui surtout étudiée du point de vue des conditions d'exercice du travail professionnel et de l'organisation familiale ainsi que des interactions entre ces deux sphères. Plus rarement est-elle abordée selon une perspective géographique. Or, la grande majorité des recherches empiriques sur l'articulation font consensus sur le rôle central de la gestion temporelle. Le temps manque, les temps s'opposent, se contrarient les uns les autres. Il est vrai que les avancées technologiques dans le domaine des communications ont fortement érodé la tyrannie de la dyade espace-temps. Cependant, il est bon de rappeler que la vie quotidienne, surtout celle des familles, demeure encore fortement ancrée dans un territoire où temps et espace demeurent liés, notamment pour certaines catégories de la population dont l'accès aux nouvelles technologies reste limité, sinon nul.

Le temporel, lorsqu'il est question d'articulation des vies professionnelle et familiale, dirige l'attention sur le territoire et la vie quotidienne comme lieux de synthèse et d'intersectorialité. Les flux, les déplacements variant dans le temps sur un territoire donné sont la résultante de l'agrégat de macro- et de microdécisions prises par des acteurs multiples, individuels et collectifs, privés et publics. Si ces décisions sont prises à des échelles très différentes, qui vont du très local au planétaire, dans des secteurs d'activité relativement indépendants les uns des autres, c'est sur le territoire régional ou local qu'elles se matérialisent, se conjuguent et provoquent congestion ou fluidité.

De la même façon, la configuration particulière que prend l'organisation de la vie quotidienne d'un groupe familial ressemble à un casse-tête fait de multiples pièces qui s'emboîtent (dans ce cas-ci, tant bien que mal) les unes aux autres. L'image qui s'en dégage, plus ou moins chaotique ou harmonieuse, c'est selon, dépend encore une fois d'une foule de décisions individuelles et collectives, privées et publiques, prises dans les différentes sphères de la vie sociale. Si ces sphères, pensons aux milieux du travail et de l'éducation, peuvent fonctionner de manière

autonome les unes vis-à-vis des autres, c'est dans la vie quotidienne des familles que leurs décisions se heurtent et qu'on doit négocier les effets des demandes contradictoires. Monique Haicault a bien démontré le travail nécessaire, largement assumé par les femmes, pour tout « concilier », travail de gestion éminemment sophistiqué traduit dans le concept, combien parlant, de charge mentale (Haicault, 1984, 2000).

Enfin, l'organisation de la vie quotidienne demeure encore, pour la majorité des gens, fortement ancrée dans le territoire local où elle est affaire de temps et d'espace. La tyrannie du lieu et de l'heure se matérialise dans l'obligation souvent quotidienne d'être en un endroit précis à une heure déterminée. Les travaux de Mae Po Kwan (2000) démontrent que les femmes plus que les hommes, en raison de la répartition sexuée des tâches au sein des ménages, sont plus largement assujetties à des contraintes spatiotemporelles fortes. Changer l'huile de l'automobile n'impose pas les mêmes contraintes qu'aller chercher les enfants au service de garde. En effet, la marge de manœuvre quant au lieu et au moment varie en fonction des tâches. La pression n'est pas la même pour une mère réceptionniste qui doit être à son poste à heure fixe que pour la professionnelle qui dispose d'autonomie dans la gestion de son temps de travail.

Ces deux lieux de synthèse et d'intersectorialité que sont le territoire et l'organisation quotidienne sont marqués par des dysfonctions plus ou moins apparentes : congestion, crise du transport collectif, pollution dans les villes, etc. ; épuisement, exclusion chez les familles. Quelles sont les possibilités pour des enfants dont les deux parents travaillent selon des horaires non usuels de participer sur une base régulière à des activités structurées de sport et loisir ? Comment ces mêmes parents peuvent-ils s'engager au sein d'organisations locales s'il leur est pratiquement impossible de prévoir leurs horaires plus de deux semaines à l'avance ? Comment des jeunes peuvent-ils occuper un emploi dans un centre commercial périphérique si la planification du transport en commun dans ces secteurs ne tient pas compte de leurs horaires de travail ? Il n'est pas difficile de conclure que dans une perspective de véritable conciliation entre les différents pôles des vies individuelles, une action conjuguée sur l'espace et les temps s'avère très pertinente.

AUTRES LIEUX, AUTRES TEMPS ? SUR LE TRANSFERT DES EXPÉRIENCES EUROPÉENNES AU QUÉBEC

Avant d'essayer de dupliquer les expériences européennes, il semble nécessaire de relever ce qui différencie les pays du Vieux-Continent du Québec au regard d'une action sur les temps. Ceux-ci se distinguent sûrement à plusieurs égards, mais pour l'instant trois éléments nous apparaissent importants.

Premièrement, on sait qu'en Italie, ce sont les femmes qui ont initié le mouvement en faveur d'une action publique sur les temps, appuyées dans leur démarche notamment par les organisations syndicales (Bonfiglioli, 2001 ; Martinet, 2004). L'élément déclencheur est venu de la base. Il en est tout autrement au Québec

où, comme on l'a vu, l'idée est importée par le gouvernement du Québec qui, dans le cadre de sa politique de conciliation travail-famille, veut inviter ses partenaires régionaux et municipaux à agir en ce domaine. Bien que plusieurs municipalités aient adopté une politique familiale depuis le début des années 1990, force est de constater que les questions de «conciliation travail-famille» y occupent la portion congrue (voir le texte de de la Durantaye dans le présent ouvrage). Une nouvelle génération de politiques est actuellement en élaboration, soutenue financièrement par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF): il faudra voir si ces politiques récentes témoignent d'une avancée en ce domaine.

Il ne faut toutefois pas trop se surprendre de ce faible intérêt. Cette problématique de l'articulation est perçue comme étant de nature sociale et les municipalités québécoises interviennent très peu dans ce champ, sinon que par le biais des loisirs sportifs et culturels. Elles sont d'ailleurs souvent réfractaires à le faire dans un contexte d'austérité budgétaire où le partage des responsabilités entre ordres de gouvernement laisse craindre des responsabilités accrues avec des moyens restreints². Par ailleurs, comme il a été dit en introduction, l'articulation des vies professionnelle et familiale est davantage comprise comme une question d'organisation du travail et d'organisation familiale, rarement en termes d'organisation du territoire. Or, c'est en ce domaine que les municipalités pourraient agir, sur l'espace certes, et en y ajoutant la question des temps.

On n'observe pas non plus chez les groupes de femmes un intérêt marqué pour la politique locale. Au Québec, les principaux dossiers des organisations féministes touchent aux inégalités économiques (pauvreté, équité salariale), à la santé, ainsi qu'à la violence à l'endroit des femmes. Tous ces dossiers relèvent d'abord du gouvernement provincial. Lorsque le niveau municipal est interpellé, c'est principalement à propos des questions de sécurité urbaine et de représentation politique des femmes (Brais et Frohn, 2002). Les interventions féministes en faveur de villes pensées en fonction des besoins des femmes en général, et de l'articulation des vies professionnelle et familiale en particulier, ne sont pas totalement inexistantes, mais elles se comptent sur les doigts d'une main³.

La sensibilisation quant à l'importance du milieu de vie pour les familles a été essentiellement faite par les «organismes famille», par le biais de la Fédération des unions des familles (devenue récemment la Fédération des organismes

-
2. Les revenus des municipalités au Québec proviennent essentiellement de la taxe foncière. Au budget 2005 de la Ville de Québec, les revenus de taxe (613,5 M\$) et des paiements tenant lieu de taxe (95,9 M\$) totalisent près de 80% des revenus anticipés. Le remboursement de la dette accapare plus du quart des dépenses (27,3%).
 3. C'est vrai également dans la recherche universitaire. Le sujet de ma thèse de doctorat dans les années 1990 suscitait beaucoup de curiosité et de surprise autant du côté des sociologues (pourquoi la dimension géographique?) que chez les géographes (pourquoi l'articulation?). À Montréal et à Québec, des femmes urbanistes et géographes se sont prononcées sur les dossiers de planification du territoire dans les années 1980 et 1990. Voir Brais et Frohn (2002).

communautaires familles du Québec) et plus précisément de son comité permanent, le Carrefour action municipale et famille, devenu autonome depuis 2001 (Lemieux et Comeau, 2002). On doit certainement à ce comité le programme provincial de soutien aux municipalités dans leur démarche d'élaboration de politique familiale, à l'intérieur duquel il agit comme accompagnateur. Son outil Guide d'élaboration ne fait pas de référence directe à la problématique de la conciliation (Carrefour Action municipale et famille, 2002). Ce n'est que tout récemment que le Carrefour a mis plus d'accent sur la question de l'articulation. Il a adopté, à l'occasion de la Conférence nord-américaine sur la famille en mai 2003, une déclaration sur l'importance du temps pour les familles et s'est prononcé à l'automne 2004 en faveur de l'implantation de bureaux des temps.

C'est donc dire que la volonté gouvernementale ne fait pas écho à des pressions sociales très fortes. Si la conciliation préoccupe de plus en plus d'intervenants sociaux, peu d'entre eux, hormis le Carrefour, voient en les municipalités des actrices importantes en ce domaine. Et parmi les municipalités, rares sont celles qui ont l'ombre d'une idée de ce que sont les bureaux des temps !

Cette faible préoccupation sociale quant aux temps s'explique peut-être en partie par la deuxième différence entre les réalités européennes et québécoises : les rythmes commerciaux québécois sont beaucoup plus américains qu'euro-péens. Une partie de la frustration des Italiennes s'explique par les portes closes des commerces pendant plusieurs heures au moment du déjeuner chez elles, du dîner ici. La situation se pose diamétralement à l'inverse au Québec. À l'automne 2004, au Québec, l'annonce du prolongement des heures d'ouverture dans certains grands centres commerciaux de la région montréalaise soulève une vive polémique. Cette extension s'inscrit à l'intérieur des limites prescrites par la loi depuis le début des années 1990, lesquelles n'avaient jamais été exploitées à leur pleine mesure. Pour le bénéfice de nos cousins d'outre-mer, précisons que les centres commerciaux entendaient alors imposer à leurs locataires de maintenir leurs boutiques en opération jusqu'à 21 heures tous les soirs de la semaine et d'allonger la journée du dimanche en ouvrant deux heures plus tôt, soit à 10 heures⁴.

Les petits commerçants ont réagi vivement. Selon eux, seules les grandes chaînes peuvent tirer profit d'une extension des heures de commerce. Pour les commerçants indépendants, il est difficile de demander à leurs quelques employés d'en faire plus et leurs limites personnelles sont déjà atteintes. L'extension des heures, en plus d'accroître la fatigue, leur coûte plus cher que ce qu'elle ne rapporte. Des arguments fondés sur la conciliation travail-famille ont été soulevés de part et d'autre. En effet, pour les uns, il s'agit d'assouplir les heures de commerce pour répondre à la diversité des horaires de travail chez «le consommateur»; pour les autres, ces heures supplémentaires viennent compliquer, si c'est encore possible, la situation du personnel ayant des responsabilités familiales. Malgré une opinion

4. Notons que les marchés d'alimentation, eux, sont ouverts sept jours et sept soirs par semaine jusqu'à 22 heures, sinon 23 heures.

publique semblant favorable à une révision de la loi, ni le ministre du développement économique, ni celui responsable de la famille, en l'occurrence M. Béchar, n'ont voulu la reconsidérer. Il est donc clair qu'en ce domaine, les enjeux au Québec se posent de manière très différente.

Les municipalités n'ont pas pris part à ce débat, vraisemblablement parce qu'elles n'ont pas les pouvoirs pour décider des heures de commerce. La troisième distinction tient donc aux pouvoirs dont disposent les municipalités québécoises sur les heures d'opération des services privés et publics : ils sont très restreints. Au Québec, les services de santé, les services sociaux et les services éducatifs relèvent d'instances locales et régionales distinctes des municipalités et dont l'autonomie par rapport aux ministères provinciaux demeure limitée. Les agences régionales de développement des réseaux de services de santé et de services sociaux – les anciennes régies régionales de la santé et des services sociaux – sont responsables du secteur santé et services sociaux. Les commissions scolaires gèrent les services éducatifs des niveaux préscolaire, primaire et secondaire. Les services de garde sont offerts en majorité par les centres de la petite enfance (CPE), des corporations à but non lucratif financées en grande partie par le gouvernement provincial.

Une ville comme la Ville de Québec a la responsabilité du transport en commun (Réseau de transport de la Capitale). Pour l'offre de services de loisirs sportifs et culturels, elle fait appel, dans plusieurs cas, au faire-faire, c'est-à-dire que l'offre d'activités relève d'organismes à but non lucratif gérés par des conseils d'administration formés de personnes bénévoles et qui disposent d'une certaine autonomie dans les décisions touchant la programmation (activités offertes et horaires). Les pouvoirs municipaux sont, comme on peut le constater, très limités si on les compare à ceux des communes italiennes qui orchestrent une foule de services privés et publics⁵.

Ces trois éléments – mouvement descendant plutôt qu'ascendant, amplitude actuelle des heures de commerce et pouvoirs limités des municipalités québécoises – n'invalident pas la pertinence d'une action sur les temps. Cependant, ils doivent être considérés si on veut donner la moindre chance de succès aux expériences qu'on veut tenter ici.

5. La Loi 142 (1990) et la Loi Turco (2000) ont donné des pouvoirs aux communes, ce qui permet de dire aujourd'hui qu'en Italie, les services ouverts au public dont les horaires sont réglementés directement ou indirectement par le maire sont les services sociaux, les services des documents administratifs, le commerce, la restauration et les cafés, le transport urbain, les écoles maternelles et primaires, l'éducation, les bibliothèques, les services culturels, et les musées et galeries d'art. La plupart des services sociaux sont fournis directement par les municipalités, qui sont partout le plus grand prestataire de ce type de services dans la ville (Bonfiglioli, 2001 : 111).

À L'HEURE DU QUÉBEC: SUR LES DÉFIS PROPRES AU CONTEXTE MUNICIPAL QUÉBÉCOIS

Partant du fait qu'une action sur les temps s'inscrira prochainement à l'agenda politique de certaines villes québécoises, et que Québec pourrait être une des villes ou régions retenues pour une expérimentation en ce sens, voyons quelques-uns des défis auxquels il lui faudra faire face. J'en identifierai trois que j'illustrerai à partir de la réalité de la Ville de Québec, mais qui peuvent s'appliquer tout aussi bien à d'autres contextes urbains.

Le premier touche aux champs d'intervention municipaux. Ceux-ci ont considérablement diminué avec le mouvement de centralisation nationale amorcé aux lendemains de la Seconde Guerre mondiale (gouvernement fédéral) et avec la Révolution tranquille (gouvernement provincial à partir des années 1960). Les municipalités québécoises, dont l'action sociale était beaucoup plus importante, ont vu progressivement leurs responsabilités confinées aux services à la propriété et à la sécurité publique. On sent actuellement un certain renversement de tendance, mais comme je l'ai dit plus haut, la santé, les services sociaux, l'éducation, les services de garde ne relèvent pas des municipalités⁶.

L'idée d'une synchronisation des temps au niveau local exigera donc d'asseoir à une même table de négociation une pluralité d'acteurs aux intérêts et agendas divers: au premier chef, les représentants des secteurs industriels et commerciaux, bien sûr, mais également le secteur de la petite enfance (CPE et services de garde privés), les services de garde en milieu scolaire, le secteur de l'éducation (préscolaire, primaire et secondaire; collégial; universitaire), le secteur de la santé et des services sociaux et le secteur communautaire. Il faudra une très grande table, beaucoup d'ouverture et surtout... du temps pour convaincre du bien-fondé d'une synchronisation des temps et créer un véritable espace de négociation. Lors des consultations publiques sur la politique familiale de la Ville de Québec, une commission scolaire s'est dite intéressée à collaborer sur la question de la synchronisation des temps, à condition toutefois qu'on prenne pour prémisse les temps scolaires qui se décident à l'interface du local et du national et sur lesquels la commission admet avoir, somme toute, peu de contrôle⁷.

Non seulement ces acteurs sont-ils nombreux, mais à peu près aucune de leurs limites administratives ne coïncident. La nouvelle Ville de Québec est formée des treize anciennes municipalités qui formaient la Communauté urbaine de Québec jusqu'en 2001. Elle est maintenant divisée en huit arrondissements. Pour interpeller

-
6. Cela ne veut pas dire que les municipalités sont totalement absentes du champ d'intervention sociale. Elles assument notamment la prise en charge des enfants d'âge scolaire durant la période de vacances estivales et soutiennent les organismes du milieu de diverses manières. Les nouvelles grandes villes créées en 2001 doivent également adopter un plan de développement social et communautaire.
 7. Normes provinciales, conventions collectives et transport scolaire, voilà ce qui régit les horaires scolaires des niveaux préscolaire, primaire et secondaire.

le secteur scolaire précollégial, elle devra transiger avec quatre commissions scolaires différentes dont les territoires recouvrent en partie et débordent largement des limites de la ville. Les limites de deux réseaux locaux de services de santé et de services sociaux, un au nord et un au sud, vont au-delà des limites de la ville de Québec et ceux-ci sont eux-mêmes divisés en territoires de Centres locaux de services communautaires (CLSC) : on en trouve dix à Québec dont les territoires ne collent pas à ceux des huit arrondissements.

Pour ceux et celles qui ne sont pas familiers avec la région métropolitaine de Québec, il faut savoir que celle-ci se répartit de part et d'autre du fleuve Saint-Laurent dont les rives sont reliées par deux ponts, les derniers à l'est du Québec. Or, les compétitions stériles et les limites administratives en font deux régions distinctes ou liées, c'est selon, ce qui génère une situation digne d'un roman de Kafka : la Communauté métropolitaine de Québec⁸ comprend la ville de Québec et les municipalités régionales de comté (MRC) de la Jacques-Cartier, de la Côte-de-Beaupré sur la rive nord ; la MRC de l'Île-d'Orléans au milieu du fleuve ; et la ville de Lévis sur la rive sud. Par ailleurs, les villes de Québec et de Lévis font partie de deux régions administratives différentes, soit la région de la Capitale-nationale pour la première, et la région de Chaudière-Appalaches pour la seconde.

Dans son document de consultation sur la politique de conciliation travail-famille, le gouvernement du Québec suggérait de donner aux conférences régionales des élus (CRÉ) la responsabilité d'animer la table de négociation des temps. Or, le territoire de ces instances formées majoritairement d'élus municipaux correspond à celui des régions administratives : la CRÉ de la région de la Capitale-nationale couvre non seulement le territoire de la ville de Québec, mais elle s'étend de Portneuf à l'ouest à Charlevoix à l'est... alors qu'elle ignore Lévis qui trône de l'autre bord du fleuve et dont les citoyennes et citoyens engorgent les ponts matins et soirs pour venir travailler à Québec ! Finalement, à l'unité territoriale qui semble la plus pertinente au regard d'une concertation, ou tout au moins d'une observation des temps, soit celle de la région métropolitaine de Québec, ne correspond aucune instance politico-administrative⁹ !

Le deuxième élément de difficulté touche aux ressources professionnelles nécessaires pour entreprendre une action concertée sur les temps. Les responsables de projet en Europe reconnaissent que la négociation et les actions doivent s'appuyer sur des données fiables qui reflètent bien la réalité (Martinet, 2004). L'observation des temps pose des défis méthodologiques très stimulants : la chronotopie, la carto-

8. La Communauté métropolitaine de Québec, au sein de laquelle siègent les élus municipaux des villes et MRC qui en font partie, a essentiellement un rôle de planification (schéma d'aménagement, plan de gestion des matières résiduelles, transport interrives, etc.).

9. Il s'agit d'une unité statistique délimitée par Statistique Canada sur la base du volume d'échanges (aire couverte par les déplacements quotidiens pour le travail et les déplacements pour les emplettes).

graphie des heures d'opération des services et commerces, est en soi un bijou¹⁰. Or, les ressources professionnelles en recherche dans le milieu municipal sont très limitées. Il est difficile de voir quel organisme, même au niveau provincial, pourrait jouer un rôle d'accompagnement équivalent par exemple à celui de la Délégation à l'aménagement et à l'action régionale (Datar) en France¹¹. Le développement des outils méthodologiques essentiels à une telle approche pourrait sans doute s'appuyer sur des partenariats avec des centres de recherche universitaire, pensons au Centre de recherche en aménagement et développement (CRAD) de l'Université Laval à Québec. Encore là, il faudra du temps pour arrimer les agendas politiques et académiques, les priorités municipales et celles des organismes gouvernementaux subventionnant la recherche. Le paradoxe d'une action sur les temps, c'est d'accepter de consacrer beaucoup de temps au manque de temps !

Enfin, troisième élément, l'organisation du territoire au Québec pose en soi des défis énormes, notamment en ce qui concerne l'adaptation du transport collectif à la diversification des horaires de travail, un enjeu de taille non seulement dans une optique d'articulation des temps mais également dans une perspective de développement durable¹². Les faibles densités dans les banlieues construites depuis les années 1950 autour des noyaux centraux limitent considérablement la capacité d'agir des villes en ce sens, d'autant plus que le transport collectif souffre de sous-financement chronique. Cette question est cruciale puisque sur le territoire d'une ville comme Québec, les familles avec jeunes enfants ainsi que les mères en emploi sont en proportion plus nombreuses dans ces secteurs peu denses et donc, moins bien desservis par le transport public¹³. Les parents de jeunes enfants sont

-
10. Par exemple, une carte temporelle du Réseau de transport de la Capitale illustrerait la variation du service 24 heures par jour et sept jours par semaine. Cela démontrerait de manière très visuelle notamment la forte baisse du service dans les banlieues en dehors des heures de pointe ou dans certains quartiers les fins de semaine. Une carte mettant à plat les circuits sans tenir compte des horaires donne une fausse impression de grande couverture.
 11. La Datar est une structure administrative de mission à caractère interministériel. Elle est chargée de préparer, d'impulser et de coordonner les décisions relatives à la politique d'aménagement du territoire conduite par l'État. Elle mène des travaux de prospective, occupe une fonction d'interface entre les politiques européennes, nationales et les actions de développement au niveau local. Elle accompagne les régions engagées dans une action sur les temps, <[http://www.datar.gouv.fr/Datar_Site/DATAR_Presentation.nsf/\\$UNID/CLAP-6BKD8M](http://www.datar.gouv.fr/Datar_Site/DATAR_Presentation.nsf/$UNID/CLAP-6BKD8M)> (23 novembre 2004).
 12. La part modale du transport en commun pour la Ville de Québec n'est que de 10%, une diminution de 33% depuis 1991 (Réseau de transport de la Capitale, 2003: 6).
 13. On retrouve dans l'arrondissement Laurentien, formé d'anciennes villes de banlieues (Saint-Augustin-de-Desmaures, Cap-Rouge, Val-Bélair, Ancienne-Lorette), 16,3% de la population totale de la ville et 23,2% des enfants de 14 ans et moins. Les trois arrondissements les plus centraux (de Limoilou, de La Cité et de Sainte-Foy-Sillery) regroupent 34,6% de la population totale de la ville, mais seulement 22,1% des enfants de 14 ans et moins. Le taux d'activité des femmes dans les ménages avec enfants de moins de six ans est de 85,6% dans l'arrondissement Laurentien, comparativement à 58,6% dans l'arrondissement de Limoilou (Statistique Canada, 2001).

également plus susceptibles d'avoir à composer avec des horaires non usuels¹⁴. Il faudra non seulement de la volonté politique mais également beaucoup d'imagination et d'innovation pour relever ce défi, d'autant plus que la culture québécoise générale, surtout dans une région comme celle de Québec – 22 km d'autoroute pour 100000 habitants –, n'en a que pour l'automobile.

LE TEMPS DES FAMILLES: QUELQUES RÉACTIONS AU PROJET DE POLITIQUE FAMILIALE DE LA VILLE DE QUÉBEC

À l'automne 2003, la Ville de Québec entreprenait une démarche en vue d'adopter sa politique familiale. Les travaux officiels alliant des représentantes et représentants d'instances municipales et d'organisations externes ont débuté en janvier 2004 et culminé sur des consultations publiques à la fin de l'automne de la même année¹⁵. Ces consultations invitaient les familles comme les organismes à réagir au projet de politique proposé. Celui-ci, avec un parti pris nettement transversal, fait une large part aux questions d'aménagement de l'espace et des temps autour des cibles retenues : intégration économique, logement, organisation quotidienne, santé, sécurité, information et culture¹⁶.

La participation relativement modeste à la consultation publique exige de traiter des résultats avec prudence. Cependant, il en ressort des éléments très intéressants. Les cibles traitant d'organisation quotidienne, de logement et de santé ont été abondamment discutées. Les questions d'accessibilité géographique, notamment la desserte de transport collectif en fonction des besoins des jeunes, s'avèrent un enjeu pour les familles qui souhaitent plus d'autonomie dans les déplacements pour leurs enfants.

-
14. Selon une enquête de l'*Institut de la statistique du Québec* (2001) commandée par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, dans le tiers des familles québécoises ayant des enfants de moins de 5 ans, au moins un des deux conjoints travaille selon un horaire irrégulier (Rochette, 2003 : 20).
 15. Le comité conseil responsable de l'élaboration du projet a d'abord consulté les organismes lors d'un forum qui a rejoint une centaine de personnes en mai 2004. La phase de consultation publique comprenait une soirée d'information, quatre rencontres de discussion et une journée d'audiences publiques. Près d'une centaine de personnes ont participé aux différentes activités et 35 mémoires ont été déposés, dont 15 mémoires provenant de citoyennes et de citoyens.
 16. Le projet de politique a été élaboré sur la base de quatre problématiques touchant les familles retenues comme les plus pertinentes au regard des responsabilités municipales : diversité des réalités familiales, complexité de l'organisation de la vie familiale, dispersion des espaces du quotidien et éclatement des temps sociaux.

Dans la cible sur le soutien à l'organisation quotidienne des familles, la synchronisation des temps sociaux est identifiée comme un des objectifs et le projet suggère, comme piste d'action, d'entreprendre une réflexion avec les autres acteurs concernés sur la pertinence d'un bureau des temps. Pour certaines personnes, la piste est jugée timide et il est urgent de passer à l'action rapidement pour soulager les familles qui, tout le monde s'entend, sont continuellement à la course. D'autres émettent certaines réserves. Quel est l'objectif social poursuivi par la synchronisation des temps sociaux ? Est-il de diminuer les irritants temporels pour rendre les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités envers des enfants ou des parents en perte d'autonomie plus performants pour répondre aux besoins des entreprises ? Ces personnes n'adhéreront à une telle action que si l'action sur les temps vise explicitement à subordonner le temps professionnel aux impératifs familiaux, la capacité d'adaptation des familles ayant été suffisamment exploitée.

À l'heure où plusieurs discutent de la dématérialisation de l'espace sous l'effet du développement des nouvelles technologies, la dyade espace-temps et la proximité géographique ne semblent pas avoir perdu de leur pertinence aux yeux des familles. Ainsi, plusieurs regrettent ne pas avoir dans leur quartier de lieux et de moments où il leur est possible de fréquenter, dans un contexte un peu informel, d'autres familles du voisinage¹⁷. On peut supposer que des parents, notamment les ménages délocalisés, coupés géographiquement de leurs réseaux familiaux, y voient le moyen de créer des liens et éventuellement des réseaux d'entraide et d'échange de services. Il s'agit là pour eux de la seule façon de colmater les brèches d'une difficile conciliation des différents temps (demander au voisin de ramener son enfant de l'école lorsque la journée de travail se prolonge indûment, par exemple).

Enfin, les références au temps civique dans le projet ont été soulignées par ces personnes ayant grugé sur leur temps personnel déjà compté pour participer à l'une ou l'autre des séances de consultation. La participation modeste à ces occasions de délibération publique laisse penser que, dans la course aux temps, le temps civique est le grand perdant.

CONCLUSION : À QUELLE ÉCHELLE SE VOUER ?

L'action sur les temps pose vite la question d'échelle. La réflexion se terminera donc sur la question suivante : à quelle échelle est-il pertinent de discuter de synchronisation des temps ? Ceci nous amène à avancer qu'aux différentes dimensions d'une action coordonnée sur les temps correspondent des échelles également différentes. Ainsi, l'échelle **du débat** est nettement nationale : la controverse entourant les heures d'ouverture des commerces l'a bien démontré. La confrontation des intérêts divergents des consommateurs et des parents travailleurs (incarnés dans des individus uniques dont on peut parfois penser qu'ils souffrent d'une forme particulière

17. On suggère, par exemple, de rendre disponible le gymnase de l'école du quartier le dimanche pour la pratique d'activités libres en famille.

de schizophrénie) et la résolution de ces conflits temporels relèvent du niveau national et doivent se transposer dans des orientations claires et, dans certains cas, dans les lois. Les municipalités pourraient alors y référer pour interpeller leurs partenaires locaux et régionaux.

L'échelle la plus pertinente pour l'**observation** semble être régionale, entendu comme étant celle de la région métropolitaine. En effet, les flux générés par les déplacements entre résidence et travail sont certainement les plus structurants au niveau de l'organisation du territoire et souvent les plus chronovores sur le plan de la vie des familles.

L'échelle de la **négociation** et de l'**action**, si on se fie aux expériences européennes, est souvent très locale (le quartier, par exemple) (Bonfiglioli, 2001). Cependant, même si l'action est locale, dans bien des cas, elle interpelle des acteurs municipaux, sinon régionaux.

Enfin, l'échelle du **leadership** semble être plurielle. Celle-ci pose la question des pouvoirs. Pour chaque action concrète, il faut se demander quelle instance a le pouvoir d'agir. Le Québec étant encore très centralisé au niveau national, il apparaît que si on veut voir les municipalités prendre l'initiative d'une action sur les temps, il faudra leur en donner les pouvoirs et les moyens.

BIBLIOGRAPHIE

- Bonfiglioli, Sandra (2001). «Les politiques du temps urbain en Italie», dans Certu (éd.) *Les temps de la ville et les modes de vie. Quelles perspectives d'actions?* Lyon, Ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement, Centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques, Préfecture de Rhône-Alpes, Association régionale pour l'innovation urbaine et le développement local, p. 110-136.
- Boulin, Jean-Yves (2000). «Réduction du temps de travail. Usage du temps et temps de la ville», dans Gilbert De Terssac et Diane-Gabrielle Tremblay (dir.), *Où va le temps de travail?* Toulouse, Octares Éditions, p. 143-162.
- Boulin, Jean-Yves (1997). «Une ville à temps négociés. Recherches et expérimentations sur les temps de la ville en Europe», *Les annales de la recherche urbaine*, (77), p. 15-21.
- Brais, Nicole et Winnie Frohn (2002). «État local et mouvement des femmes à Québec: une étude de cas», *Lien social et politiques – RIAC*, (47), p. 55-66.
- Carrefour Action municipale et famille (2002). *Guide d'information sur l'action municipale en faveur des familles*, 91 p.
- Coutras, Jacqueline (1996). *Crise urbaine et espaces sexués*, Paris, Armand Colin, 155 p.
- Haicault, Monique (2003). «Temps sociaux et temporalités urbaines dans la politique de la ville». *Interventions économiques*, (31), <http://www.telug.quebec.ca/interventions_economiques/>.
- Haicault, Monique (2000). *L'expérience sociale du quotidien. Corps, espace, temps*, Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa, 222 p.

- Haicault, Monique (1984). «La gestion ordinaire de la vie en deux», *Sociologie du travail*, (3), p. 268-277.
- Kwan, Mae Po (2000). «Gender Differences in Space-Time Constraints». *Area*, 32 (2), p. 145-156.
- Lemieux, Denise et Michelle Comeau (2002). *Le mouvement familial au Québec, 1960-1990*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 297 p.
- Martinet, Marie-Pierre (2004). *Temps de la Ville, temps de la vie...* Texte d'allocution dans le cadre d'une conférence à la Ville de Québec, février, 6 p.
- Méda, Dominique (2004). *Du temps des femmes au temps des villes*. Allocution dans le cadre du colloque, Colloque annuel de l'Association d'économie politique. «De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux!», Montréal, Association d'économie politique, 18-19 novembre 2004.
- Rochette, Maude (2003). *Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*, Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi, de la Solidarité Sociale et de la Famille, 86 p.
- Réseau du transport de la Capitale (2003). *Le transport collectif à Québec. Pour une qualité de vie améliorée. Document de réflexion sur les orientations stratégiques 2003-2013*, Québec, Réseau du transport de la Capitale, 27 p.
- Séguin, Anne-Marie (1989). «Madame Ford et l'espace : lecture féministe de la suburbanisation», *Recherches féministes*, 2 (1), p. 51-68.

QUATRIÈME PARTIE
LA CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE
AILLEURS

La conciliation emploi-famille et les temps sociaux

Le Québec en comparaison d'autres pays

Diane-Gabrielle Tremblay

Au fur et à mesure que les femmes sont arrivées sur le marché du travail et que les rôles entre hommes et femmes se sont redéfinis, le monde du travail et de la famille sont devenus des vases communicants : la vie familiale encaisse les contre-coups des bouleversements qui surviennent dans le monde du travail ; inversement, le monde du travail subit de plus en plus directement les aléas qui déstabilisent la famille. Les difficultés de conciliation emploi-famille progressent, et ce, pour des raisons qui tiennent tant à l'évolution de la famille (vieillesse et soins aux parents âgés, maintien au domicile plus tardif chez certains enfants, exigences sociales plus grandes à l'égard de l'éducation des enfants, etc.) qu'à celle du milieu de travail (intensification du travail, déstandardisation des emplois, horaires variables, etc.).

Il apparaît de plus en plus urgent d'adapter les services offerts aux familles aux nouvelles exigences du marché du travail et des familles. Or, si certains pays ont fait des avancées intéressantes en la matière, ce n'est pas le cas de tous les pays, et il reste généralement beaucoup à faire dans nombre d'États, dont le Québec et le Canada, où les mesures de conciliation ne sont pas si nombreuses et où nombre de parents doivent s'organiser par eux-mêmes, avec un soutien relativement réduit de leur employeur (Tremblay, 2005, 2005a, 2005b, 2004b, 2003, 2002, 2002a). Dans ce contexte, il paraît important que l'État offre un certain soutien, puisqu'il est, à nos yeux, l'un des trois principaux intervenants possibles en la matière, avec l'employeur et les parents eux-mêmes.

Dans ce texte, nous présentons une synthèse de l'analyse faite à ce jour sur ce plan. La première partie présente une typologie des modèles nationaux, ainsi que les cas de certains pays caractéristiques des modèles exposés, puis nous faisons une recension des politiques québécoises et canadiennes en regard de celles d'autres pays. Nous concluons en nous interrogeant sur l'effet des politiques québécoises et canadiennes sur l'activité des femmes.

LES MODÈLES NATIONAUX

Pour saisir la diversité des situations et pour comprendre leurs logiques particulières, nous avons procédé à une comparaison internationale des diverses politiques, ce qui nous permet de déterminer la situation de la France, de la Suède, des États-Unis, ainsi que du Québec et du Canada par rapport à d'autres pays¹.

Notons tout d'abord que les modes d'adaptation de la relation emploi-famille varient selon les pays et les régions géographiques, l'Europe du Nord et du Sud s'opposant clairement, tout comme les États-Unis et l'Europe du Nord. L'articulation emploi-famille prend des formes très différentes selon le contexte social, démographique, culturel, mais selon les politiques publiques en place².

La plupart des pays se rapprochent d'un modèle, mais sans y correspondre tout à fait. Nous en sommes venus à adopter la typologie des trois grands modèles institutionnels qui avaient été identifiés principalement par Hantrais et Letablier (1995, 1996). Nous présentons quelques éléments de ces modèles avant de passer à l'analyse de la situation québécoise et canadienne et de la situer en regard de ces modèles. Voici donc en résumé les trois modèles en question.

1. *Le modèle de la conciliation entre emploi et famille.* Dans les pays s'approchant de ce modèle, l'intervention publique a pour objectif de 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. Autrement dit, elle permet de juxtaposer la famille et l'emploi sans avoir à sacrifier l'un ou l'autre.
2. *Le modèle de l'alternance entre emploi et famille.* Par comparaison au modèle de la conciliation, le modèle de l'alternance n'a pas pour objectif prioritaire de juxtaposer la famille et l'emploi, ou, en d'autres termes, de permettre de se consacrer simultanément aux deux activités. Dans les pays orientés vers ce modèle, l'intervention publique incite plutôt les parents en emploi, généralement 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. Autrement dit, 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.

1. Nous nous intéressons à ces zones plus particulièrement, dans le cadre d'une recherche en cours sur les divers modèles et politiques nationaux. Étant donné son intérêt particulier, la Suède fait l'objet d'attention, et les États-Unis, comme exemple de modèle non interventionniste.

2. Nous reprenons ici des éléments de la typologie présentée dans Tremblay (2004), que l'on peut consulter pour plus de détails sur divers pays se situant dans chacun des modèles.

3. *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 convient de 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 s'explique d'abord pour 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. On peut conclure que dans ce dernier cas, les négociations collectives à l'échelle de l'entreprise doivent suppléer l'absence de politique publique et d'intervention étatique.

Le modèle de la conciliation entre emploi et famille

Commençons par rappeler que si certains pays peuvent être considérés comme faisant partie du modèle « pur » de la conciliation, d'autres s'en éloignent quelque peu, tout en étant plus près de ce modèle que des autres. En d'autres mots, les pays ne peuvent pas toujours être classés facilement dans une catégorie ou l'autre parce que certaines de leurs politiques peuvent s'apparenter au modèle de la conciliation, alors que sur d'autres plans, ils sont plus proches du laisser-faire. En ce qui concerne le modèle de la conciliation, l'idéal de notre point de vue, les pays qui s'en rapprochent le plus sont les pays scandinaves, surtout la Suède. D'autres pays, notamment la France, sont moins proches du modèle de la conciliation, mais s'y apparentent néanmoins par certains aspects, comme nous le verrons.

Trois points communs caractérisent les pays scandinaves et les rapprochent du modèle « pur » de la conciliation (Tremblay, 2004).

1. Premièrement, ces pays offrent la meilleure qualité et la plus grande variété de mesures publiques en matière d'ajustement de la relation emploi-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.
2. Ensuite, l'égalité de traitement entre hommes et femmes est poussée plus loin qu'ailleurs. Les lois et les politiques publiques en matière de conciliation s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes, avec l'intention claire d'encourager un partage plus équitable du travail professionnel et des responsabilités familiales. Les mesures relatives au congé parental, par exemple, prévoient des incitations particulières pour susciter la participation des hommes.
3. Enfin, une caractéristique déterminante : le principe qui oriente l'action gouvernementale en matière d'ajustement de la relation emploi-famille est résolument celui de l'égalité des individus, celle des femmes et des enfants autant que celle des hommes. Autrement dit, l'approche est fondée avant tout sur la notion de citoyenneté et non pas sur celle de famille. La politique

familiale passe par la notion de la citoyenneté, dans la mesure où elle est d'abord une politique d'égalité des sexes, une politique de l'enfance – les enfants sont considérés comme des citoyens en devenir –, en un mot, une politique d'intégration sociale (Hantrais et Letablier, 1995 : 44). Ainsi, les pays scandinaves poussent loin le droit des enfants, qui se voient reconnu dès leur plus jeune âge le droit d'être gardé et éduqué; le bien-être des enfants devient alors un objectif commun partagé par l'ensemble de la société. Cette perspective citoyenne de la relation emploi-famille, qui est particulièrement claire en Suède, a pour avantage d'assurer l'égalité de traitement des individus, peu importe la structure familiale à laquelle ils appartiennent: biparentale, monoparentale, reconstituée ou autre. Chaque individu bénéficie en principe des mêmes droits et des mêmes services indépendamment de son profil familial.

En ce qui concerne le cas de la France, l'objectif est bien celui de la conciliation, comme c'est le cas dans les pays scandinaves, mais le principe invoqué pour l'atteindre constitue une sorte de compromis entre, d'une part, la promotion de l'égalité des individus et des sexes – la perspective citoyenne – et, d'autre part, la préservation de la cellule familiale en tant qu'institution sociale fondamentale. Cette différence de principe ou d'orientation entraîne des conséquences sur la nature des politiques de conciliation emploi-famille. En comparant les cas de la Suède et de la France, nous verrons comment se concrétisent ces différences.

*La Suède*³

La Suède possède une longue tradition en matière de conciliation emploi-famille. L'intérêt de la société suédoise pour les mesures de conciliation s'explique par plusieurs facteurs: une relative pénurie de main-d'œuvre durant la majeure partie des années d'après-guerre, ainsi qu'un fort absentéisme attribuable à un niveau d'activité élevé chez les femmes comme chez les hommes (Numhauser-Henning, 1995; Tremblay et Villeneuve, 1998); l'inquiétude devant le faible taux de natalité et la nécessité d'encourager l'emploi des femmes pour augmenter la productivité nationale; une forte représentation des femmes au Parlement suédois – 40% en 1995 – et dans les plus hautes instances syndicales; la difficulté de trouver des aides ménagères; l'absence de courant religieux conservateur; la puissance des organisations syndicales et le taux élevé de syndicalisation – 85% des travailleurs (Anxo, Boulin, Lallemand, Lefèvre et Silvera, 1998; Dahlberg, 1996).

La réputation de la Suède n'est plus à faire non plus en ce qui concerne son système de relations de travail et de conventions collectives, qui jouent un rôle déterminant dans la mise en place des mesures de conciliation emploi-famille. Même si l'État intervient largement au moyen de législations, le système des

3. Nous reprenons ici des éléments de Tremblay (2004).

conventions collectives et la négociation entre les partenaires sociaux à l'échelle nationale jouent un rôle fondamental dans l'établissement des politiques (Anxo, Boulin, Lallemand, Lefèvre et Silvera, 1998). Voici un aperçu des mesures de conciliation emploi-famille mises en place en Suède.

Le congé parental avec compensation salariale

En 1978, le Parlement suédois adopte une loi cadre sur le congé parental, qui renforce considérablement une loi antérieure datant de 1939 et concernant, entre autres, les femmes enceintes et certains congés relatifs à la naissance. Les principales dispositions de la nouvelle loi, qui englobe plusieurs volets, sont les suivantes (Hall, 1997):

- *Un congé parental payé, qui s'ajoute au congé de naissance* – Le père et la mère qui travaillent pour leur employeur depuis au moins six mois, ou qui ont travaillé pour celui-ci durant au moins douze mois durant les deux dernières années, ont droit à un congé parental à plein temps jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 mois – ou jusqu'à 18 mois après la date de son adoption. Au terme de son congé parental, l'employé est en droit, à un mois d'avis de sa part, de réintégrer à plein temps son poste de travail. Une allocation parentale est versée durant 450 jours – 90 % du salaire durant 60 jours, 80 % pour les autres jours –, en comptant 180 jours de plus pour chaque enfant additionnel ou pour des naissances multiples. Le congé parental avec allocation est utilisable en tout temps, au choix des parents, avant que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.
- *Un congé parental réservé aux pères* – Chaque parent a droit à la moitié des 450 jours du congé parental; libre à eux de se partager ces journées autrement s'ils le souhaitent, à l'exception toutefois de 30 journées qui demeurent non transférables – le fameux «mois du père», comme on dit en Suède. Les pères ont également un droit spécial de dix jours de congé avec compensation salariale pour être présents à la naissance d'un enfant et pour aider la mère durant les deux premiers mois de l'enfant. Le même droit est accordé lors de l'adoption d'un enfant de moins de dix ans. La Suède est le premier pays de l'Union européenne à avoir rendu le congé parental admissible aux pères, et ce, dès 1974. Il est vrai que ceux-ci hésitent encore un peu à s'en prévaloir, malgré le «mois du père», introduit en 1994 dans le but d'accroître la participation des hommes. Depuis 2002, ce «mois du père» est en fait devenu deux mois, qui sont réservés à l'usage exclusif du père. Si la quasi-totalité des pères se prévalent du congé prévu par la loi au moment de la naissance (congé de dix jours), ils sont la moitié seulement à profiter du congé parental auquel ils ont droit (Kauppinen et Kandolin, 1998: 4). Au fil des ans, on a observé néanmoins une augmentation sensible de l'utilisation du congé parental par les pères. Diverses thèses sont avancées pour expliquer la réticence des pères à utiliser le congé parental, notamment le fait que le salaire des hommes reste en moyenne plus élevé

que celui des femmes, ainsi que l'attitude du milieu professionnel à l'égard de cette pratique qui, même en Suède, n'aurait pas évolué autant qu'on le souhaiterait.

- *Un congé payable de 60 jours pour prendre soin d'un enfant malade* – La loi accorde aux parents un congé temporaire pour prendre soin d'un enfant malade, pour l'accompagner chez le médecin ou encore pour veiller sur lui quand la personne assignée à sa garde tombe malade. Ce congé statutaire, pour lequel les parents reçoivent une compensation salariale, est payable jusqu'à 60 jours par année par enfant de douze ans ou moins, et peut se prolonger au-delà si les parents doivent s'occuper d'un enfant nécessitant des soins spéciaux.
- *Deux jours annuels de congé payé pour assurer le suivi scolaire de l'enfant* – Ces journées sont utilisées dans le but par exemple de rencontrer les autorités scolaires.
- *Un congé pour urgence familiale* – À la suite d'une directive européenne sur le congé parental, un congé pour urgence familiale a été octroyé plus récemment.
- *Le droit pour les parents de réduire leurs heures de travail* – Ce droit fait partie intégrante de la législation sur le congé parental. Le congé parental peut être utilisé en effet de manière flexible, en alternant par exemple entre des périodes de travail à temps partiel et des périodes de congé à plein temps. Une fois échu le congé parental statutaire, les parents conservent le droit de réduire de 25 % leurs heures de travail normales, mais sans compensation salariale. Les parents ont le droit de réduire leurs heures de travail tant et aussi longtemps que leur enfant n'a pas atteint l'âge de huit ans ou qu'il n'a pas terminé sa première année d'école.

Soulignons par ailleurs qu'il est fréquent que les conventions collectives contiennent des dispositions renforçant un aspect ou l'autre de la loi sur le congé parental. Dans le secteur municipal, par exemple, le droit pour les parents de réduire leurs heures de travail sans solde au terme du congé parental payé s'applique jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans – et non huit ans, comme le prévoit la loi (Numhauser-Henning, 1995).

Le régime du congé parental est donc remarquablement développé en Suède. Il dépasse le strict congé à la naissance, englobant un ensemble de mesures qui permettent aux parents en emploi de bénéficier d'horaires réduits ou de congés dès qu'un obstacle sérieux les empêche d'harmoniser leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Le système de garde à l'enfance

Un système élaboré de garde à l'enfance a été mis en place au cours des années 1970. La garde de chaque enfant est assurée dès l'âge d'un an, dans certains cas six mois, par des centres de jour, et ce, jusqu'à l'âge de sept ans, puis par

l'école jusqu'à l'âge de douze ans. Les services de garde sont ouverts en général de 6h30 à 18h30, cinq jours par semaine, à l'exception des samedi et dimanche (Björnberg, 1995). Depuis 1995, les municipalités ont l'obligation légale de satisfaire à la demande en services de garde pour tous les enfants âgés de douze mois ou plus, quelle que soit la situation de leurs parents – en emploi ou à la recherche d'un emploi, aux études ou autre (Numhauser-Henning, 1995). Les services de garde sont dispensés tantôt par un réseau public, tantôt par le privé, tantôt encore par des coopératives. Le financement est assuré de la même façon dans tous les cas : principalement par une allocation de l'État, complétée par les parents eux-mêmes selon leurs moyens. Il arrive que les employeurs offrent des services de garde en milieu de travail, mais la chose demeure exceptionnelle, la responsabilité de ces services étant considérée du ressort des autorités locales. Notons que le Parlement suédois donne l'exemple en mettant une garderie à la disposition de ses membres et de ses employés (Dahlberg, 1996).

L'aide aux personnes âgées en perte d'autonomie

En plus des services de garde à l'enfance, les municipalités ont l'obligation légale de dispenser certains soins médicaux et divers services à domicile – travaux domestiques, épicerie, préparation de repas, etc. – auprès des personnes âgées en perte d'autonomie. Les frais sont assumés par les individus en fonction de leurs moyens, sinon par financement public quand les moyens individuels ne le permettent pas (Numhauser-Henning, 1995).

Le congé payé pour prendre soin d'une personne malade

En 1988, le droit à un congé temporaire payé pour prendre soin d'une personne malade a été établi. Le congé est financé par l'État jusqu'à un maximum de 30 jours annuellement. La personne malade doit être un proche de l'employé, mais pas nécessairement un membre de la famille (Numhauser-Henning, 1995).

L'horaire de travail flexible

Entre les partenaires sociaux, un consensus semble par ailleurs se dessiner pour permettre plus de flexibilité dans l'aménagement des horaires de travail, préférablement par la voie d'ententes mutuelles que par voie légale. Déjà, en 1989, pas moins de 42% de la population active avait la possibilité de choisir son horaire de travail quotidien – bien que la proportion ait beaucoup varié selon le secteur d'activité –, grâce simplement à des ententes locales ou sectorielles (Numhauser-Henning, 1995).

Les autres mesures

L'engagement de la société suédoise à l'égard de la conciliation emploi-famille se manifeste également par d'autres moyens, notamment :

- une allocation mensuelle pour chaque enfant jusqu'à l'âge de 16 ans ;

- des mesures fiscales visant expressément à soutenir la conciliation emploi-famille;
- cinq semaines de vacances payées annuellement, introduites dès 1978.

La France

À la différence des pays scandinaves, la France constitue une sorte de cas hybride ou de compromis entre deux logiques. La première 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. La seconde logique 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.

La coexistence de ces deux logiques transparait dans les mesures concrètes adoptées par l'État français. Elle produit des ambivalences et des tensions dans la définition des politiques à adopter: les mesures étatiques découlant de la logique individualiste favorisent plutôt la poursuite de l'activité professionnelle des femmes, tandis que celles découlant de la logique familialiste ont tendance au contraire à favoriser la cessation d'emploi et le maintien des femmes au foyer.

Pour comprendre la naissance de ces deux logiques en France, un bref rappel historique s'impose. Ce rappel montre de nouveau à quel point le contexte social, qui est toujours le fruit d'un processus historique, imprègne en profondeur la relation emploi-famille (Fagnani, 1998; Hantrais et Letablier, 1996: 119-121).

Historique

La France a une longue tradition de politique familiale et la légitimité de l'intervention de l'État en ce domaine est établie depuis longtemps. Cette tradition remonte à plus d'un siècle, à l'époque où le gouvernement commence à légiférer sur le travail des femmes et des enfants. En reconnaissant le travail salarié des femmes, qui était loin d'être admis ailleurs – et qui de nos jours demeure mal accepté dans plusieurs pays –, l'État français se trouve alors à innover. Cependant, dans le contexte du XIX^e siècle, ces lois sont instituées dans le but avant tout de préserver l'unité de la famille et non pas pour promouvoir les droits individuels des femmes⁴. En d'autres termes, l'intervention étatique est alors guidée par une optique familialiste et non pas par une optique individualiste ou égalitariste.

4. Hantrais et Letablier (1996: 119) résument ainsi la teneur des débats parlementaires entourant l'adoption du projet de loi de 1892 sur la limitation du travail des femmes et des enfants: « Les partisans de l'intervention de l'État [...] justifiaient leur point de vue par le fait que les durées excessives du travail ainsi que le travail posté contribuaient

C'est beaucoup plus tard, surtout avec l'essor du mouvement des femmes durant les années 1970, que la notion de conciliation emploi-famille commence à émerger en tant qu'instrument permettant aux femmes d'accéder à l'égalité et d'acquérir l'autonomie économique par le droit au travail, au même titre que les hommes. La logique familialiste est donc antérieure à la logique individualiste, cette dernière étant manifestement une force montante. Est-ce à dire que la logique familialiste finira par s'estomper au profit de la logique individualiste ? Il est permis de le penser, mais pour le moment les deux logiques continuent à coexister et à influencer chacune à sa manière l'intervention étatique, faisant de la France un cas distinct par rapport aux pays scandinaves.

La France hésite donc encore entre deux idéaux : celui de la mère au foyer et celui de la mère travailleuse, et cette hésitation ou cette recherche de compromis se répercute sur la nature des mesures mises en place par l'État. Après la guerre, par exemple, un système universel d'allocation de mère au foyer est mis en place. À compter du début des années 1970, ce système est remplacé graduellement par une allocation pour frais de garde d'enfants quand la mère travaille. D'autres mesures s'ajoutent par la suite, notamment un congé parental rémunéré ainsi que des formules d'aménagement du temps de travail. L'aide publique destinée aux enfants est actuellement l'une des plus généreuses en Europe, particulièrement pour les enfants de trois ans, et le congé parental se prolonge jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de trois ans.

En contribuant à remettre en question l'idéal de la mère au foyer au profit de la mère travailleuse, les nouvelles mesures rapprochent donc la France des pays scandinaves et du modèle de la conciliation. Pourtant, le poids de la vision familialiste se fait encore sentir dans la définition des nouvelles mesures. Prenons pour exemple le congé parental. En Suède, rappelons-le, les conditions d'accès au congé parental sont liées entièrement à l'activité professionnelle des parents. Il est intégré à part entière dans le calcul des prestations aux parents, ainsi que dans celui de l'ancienneté, de l'assurance-retraite et autres avantages liés à l'emploi. En France, il est intégré aussi dans ces calculs, mais pour 50 % seulement, le reste étant compensé par une « allocation parentale d'éducation » (APE), sorte de « salaire maternel » versé par l'État comme mesure de politique familiale. Il ne garantit pas complètement les droits des parents qui prennent le congé, en l'occurrence presque exclusivement des femmes.

Le congé parental avec compensation salariale

La loi française consacre le droit de tout employé, homme ou femme, de se prévaloir d'un congé parental ou de réduire son temps de travail à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Le congé peut être pris en tout temps entre la fin du

à briser l'unité de la famille, amenant ainsi la décadence des mœurs. Les opposants au projet de loi avançaient des arguments économiques et moraux et soutenaient que le travail rémunéré des femmes était une nécessité pour améliorer les conditions de vie des familles, et que le travail à l'usine les protégeait de la débauche.»

congé de maternité ou d'adoption et le troisième anniversaire de l'enfant ou de l'adoption. La période initiale du congé ne peut excéder un an, mais il est renouvelable deux fois. Au terme de la première année, l'employé peut soit renouveler son congé ou son régime de travail à temps partiel, ou encore passer d'un congé à plein temps à un régime de travail à temps partiel. Le congé parental n'est pas payé, mais l'employé admissible peut recevoir de l'État une allocation parentale d'éducation (APE) à compter du deuxième enfant. À la fin de son congé ou de son régime de temps réduit, l'employé est en droit de réintégrer son emploi sinon un poste similaire au même salaire (Hall, 1997).

Le congé parental et l'allocation parentale d'éducation sont loin toutefois de rencontrer un succès équivalent à celui qu'ils connaissent en Suède ou en Allemagne, «comme si les Françaises étaient réticentes à interrompre leur activité professionnelle» (Hantrais et Letablier, 1995: 46-47).

Le congé pour prendre soin d'un enfant malade

En 1994, un congé statutaire sans solde de trois jours par année a été introduit pour permettre aux parents de prendre soin d'un enfant malade. Ce congé peut se prolonger à cinq jours si l'enfant a moins d'un an (Hall, 1997).

Le système de garde à l'enfance

Le financement public de la garde à l'enfance a toujours été important en France. Les enfants de plus de trois ans ont tous une place à l'école maternelle et les prestations affectées à la garde des enfants sont parmi les plus généreuses en Europe (Fagnani, 1998; Hantrais et Letablier, 1995: 46).

Le «partage du travail» et la conciliation emploi-famille

Au cours des récentes années, la France a développé une politique relativement poussée de «partage» de l'emploi par la réduction de la durée du travail. L'ensemble des lois, dont celles sur les 35 heures, peuvent avoir un effet sur la conciliation, mais ce n'est pas notre objet ici que de détailler ces travaux.

Nous nous sommes aussi intéressée à la situation américaine. Celle-ci est complexe puisque l'État national n'a pas de politique de conciliation, comme nous l'avons indiqué plus haut, de sorte que la conciliation repose surtout sur les épaules des parents et des entreprises. Il y a ainsi une grande diversité de situations.

Les États-Unis

Les États-Unis, comme le Royaume-Uni, sont dans une situation plutôt non interventionniste, dans la mesure où c'est aussi par principe que l'État intervient peu en matière de conciliation emploi-famille. L'ajustement de la relation emploi-famille est considéré comme une affaire essentiellement privée, qui ne regarde que les employés et leurs employeurs.

Au sujet de l'expérience américaine, deux constatations se dégagent (Bellace, 1995). Premièrement, il y a un décalage marqué entre le moment où les femmes – celles en particulier avec de jeunes enfants – ont fait massivement leur entrée sur le marché du travail, et le moment où des mesures ont commencé à être développées pour harmoniser les obligations familiales et professionnelles. Deuxièmement, le développement de ces mesures a été laissé essentiellement à l'initiative privée. Voyons les résultats concrets que cette approche a donnés.

Les services de garde à l'enfance

Au niveau préscolaire, jamais les États-Unis n'ont fourni un financement public comparable à ce qui se fait par exemple dans les pays scandinaves, au Québec ou en France. Il existe des centres établis par des sociétés de bienfaisance à l'intention des enfants des milieux défavorisés, notamment les centres créés par la President Johnson's Great Society, mais jamais leur financement n'a été suffisant pour répondre au besoin de tous les enfants admissibles. Au contraire, le financement a diminué substantiellement au cours des années 1980. La plupart des services sont offerts par des organismes privés, les uns à but lucratif, d'autres à but non lucratif. Les conditions varient énormément d'un centre de garde à un autre, ceci pour au moins deux raisons. D'abord, la responsabilité première en éducation revient non pas à l'État fédéral, mais à chaque État membre qui fixe ses propres normes. Ensuite, le financement étant assumé entièrement par les parents, la qualité des services varie selon l'échelle des revenus et donc selon les centres de service.

Dans le domaine scolaire, il n'existe pas non plus un système universel. La maternelle, destinée aux enfants de cinq ans, n'est pas fournie dans tous les districts scolaires, et elle est gratuite seulement quand l'école publique de l'État membre prend à sa charge de l'offrir. L'école publique commence donc seulement à six ans; or, celle-ci ne garde les enfants que de 8h30 à 15h, de septembre à juin.

Le congé parental sans compensation salariale

L'intervention législative du gouvernement américain en matière de conciliation emploi-famille demeure minimale sinon quasi inexistante. Une législation mérite d'être mentionnée: le *Family and Medical Leave Act* (FMLA), qui prévoit un congé parental sans solde. Après une série de *veto* qui ont empêché son adoption sous les administrations Reagan et Bush, la loi a finalement été signée par le président Clinton en 1993. Elle couvre toutes les organisations du secteur public ainsi que les entreprises privées comptant plus de 50 employés qui travaillent au moins 20 semaines annuellement. Pour être admissible, l'employé doit occuper son poste depuis au moins un an, auquel cas il peut bénéficier de 12 semaines de congé annuellement pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: la naissance ou l'adoption d'un enfant; prendre soin d'un membre de la famille gravement malade; prendre un congé de maladie si l'employé est gravement malade. La loi s'applique également aux hommes et aux femmes. Malgré sa timidité, cette législation représente un pas en avant important dans le contexte américain, car auparavant, jamais les États-Unis n'ont contraint un employeur à prévoir un congé de maladie, payé ou non payé, de quelque durée que ce soit.

Les mesures implantées en milieu de travail

Dans les multiples publications américaines consacrées au thème de la conciliation emploi-famille⁵, on fait grand cas du nombre croissant d'entreprises offrant des mesures de conciliation à leurs employés.

Rien n'indique cependant que les entreprises américaines soient en avance sur les entreprises européennes sur ce plan. On pourrait même penser le contraire : une étude récente, qui s'applique à comparer les États-Unis et l'Europe du point de vue des mesures de conciliation emploi-famille adoptées en entreprise, constate paradoxalement que les entreprises sont plus portées à offrir de telles mesures dans les pays où les politiques publiques sont plus développées en matière de conciliation, ce qui, reconnaissent les auteurs de l'étude, est le cas de la majorité des pays européens comparativement aux États-Unis⁶. Tout se passe comme si, en matière de conciliation emploi-famille, les politiques publiques jouaient auprès des entreprises un rôle incitatif plutôt qu'un rôle de suppléance.

Par ailleurs, malgré la prolifération des publications portant sur les stratégies de conciliation à promouvoir en entreprise et sur les mesures que les employeurs disent offrir, il manque encore des données fiables permettant d'évaluer l'accessibilité réelle et la portée concrète de ces mesures aux États-Unis.

Malgré tout, il est significatif que le thème de la conciliation emploi-famille s'impose maintenant avec force dans les milieux américains du management. Certains magazines spécialisés, qui évaluent périodiquement les grandes entreprises du point de vue de leur capacité à favoriser la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, connaissent une telle influence qu'ils commencent à devenir incontournables pour les entreprises soucieuses de leur réputation. Le phénomène n'est pas étranger au fait que les femmes constituent une force montante dans les milieux de la gestion – avec ses 57000 membres, la Society for Human Resource Management, la principale association œuvrant dans le domaine aux États-Unis, compte maintenant 56% de femmes.

L'effet sur l'activité professionnelle des femmes

Ces trois modèles, et en particulier les deux pôles extrêmes que peuvent représenter le modèle de conciliation et celui du laisser-faire, que nous avons évoqués ici avec les cas de la Suède et des États-Unis, ont évidemment un effet différent sur l'activité professionnelle des femmes. Dans un pays donné, l'activité professionnelle

5. On aura un aperçu de ces publications en consultant Hedrick Smith, *Juggling Work and Family*, <http://www.pbs.org/workfamily/help_reading.html>.

6. The Center for Work and Family (Boston College Carroll School of Management), (1998), *European Perspectives of Work and Family Issues*, <<http://www.bc.edu/centers/cwf/research/publications/#intlissues>>.

des femmes n'est pas déterminée seulement par les politiques d'ajustement de la relation emploi-famille. D'autres facteurs entrent aussi en ligne de compte, tels que les rapports sociaux de sexe, les conditions historiques particulières, la situation économique nationale et le niveau de scolarité des femmes. Cela dit, les politiques mises en place pour favoriser l'ajustement de la relation emploi-famille jouent un rôle crucial dans la participation des femmes au marché du travail, en permettant à ces dernières d'assumer leurs responsabilités familiales sans avoir à quitter leur emploi ou à réduire leurs heures de travail contre leur gré. Les indices statistiques se rapportant à l'activité professionnelle des femmes révèlent ainsi des faits significatifs :

- Les taux d'activité féminine les plus élevés se retrouvent dans les pays du modèle de la conciliation, dont la Suède, d'où l'intérêt à approfondir l'analyse de ce type de cas.
- La présence des femmes dans l'emploi à temps partiel a tendance partout à augmenter avec le nombre d'enfants; c'est aux Pays-Bas et au Royaume-Uni que cette tendance est la plus forte. Tout se passe en somme comme si chacun des modèles d'ajustement de la relation emploi-famille déterminait une forme spécifique d'emploi à temps partiel chez les femmes: tandis que les heures de travail ont tendance à s'allonger dans le modèle de la «conciliation», elles ont tendance plutôt à raccourcir dans les deux autres modèles.

En considérant les pays individuellement, une revue des études tend à confirmer les différences observées en ce qui a trait à la portée des trois modèles d'adaptation sur l'emploi des femmes.

- *La France*. La coexistence des deux logiques – familialiste et individualiste – se traduit, en termes de présence féminine sur le marché du travail, par deux cas de figure: une partie des femmes, dans une proportion plus élevée que dans la plupart des pays européens, parviennent à conserver un emploi à plein temps tout en ayant des enfants, ce qui tend à confirmer l'efficacité de la politique de conciliation emploi-famille; par contre, une partie non négligeable des femmes abandonnent temporairement et souvent définitivement leur emploi quand elles ont des enfants (Daune-Richard, 1995: 126).
- *Les États-Unis*. Malgré les lacunes observées sur le plan des politiques publiques en matière de conciliation emploi-famille, le niveau d'activité féminine atteint des niveaux élevés. On doit en déduire que l'absence de services publics est compensée jusqu'à un certain point par d'autres facteurs, dont les suivants: une prospérité économique qui maintient le chômage à un faible niveau, un secteur tertiaire en forte expansion qui fait appel à une main-d'œuvre féminine nombreuse. Le nombre de familles à deux actifs travaillant à temps plein est également élevé – contrairement au Royaume-Uni où les femmes travaillent plutôt à temps partiel –, ce qui permet à une bonne proportion de ménages de s'offrir des services privés de garde à l'enfance, de soins aux personnes âgées, d'entretien domestique, et ainsi de suite, qui s'avèrent par ailleurs abondants et développés.

- *La Suède* : Les politiques mises en place en Suède se traduisent par des taux d'activité très élevés et même si certaines femmes travaillent à temps partiel, il s'agit souvent de temps partiels longs (3-4 jours) et non de temps partiel courts (1 à 2 jours).

Les femmes constituent partout une proportion toujours croissante de la population active, mais des différences parfois très marquées, liées à la nature des politiques en place, existent entre les pays sur ce plan.

1. Dans l'ensemble, le modèle de la *conciliation* produit clairement les résultats les plus positifs, autant en ce qui concerne le niveau de l'activité féminine que sa constance et le nombre d'heures travaillées chaque semaine.
2. Le modèle de l'*alternance* produit lui aussi des résultats positifs sur le taux d'activité féminine, mais il occasionne des interruptions plus fréquentes dans l'activité féminine, en plus de produire un effet à la baisse sur les heures hebdomadaires de travail – autant de facteurs qui entraînent des conséquences sur le revenu des femmes, sur leur niveau de qualification et sur leurs possibilités de carrière.
3. Le modèle *non interventionniste* produit pour sa part des résultats plus aléatoires, qui dépendent du contexte particulier de chaque pays : les rapports sociaux de sexe, les conditions historiques particulières, la situation économique nationale, entre autres facteurs. Ainsi, le niveau d'activité professionnelle des femmes reste bas en Europe du Sud, tandis qu'il est plus élevé au Royaume-Uni et aux États-Unis, mais les femmes y travaillent plus souvent à temps partiel et avec des salaires moindres, dans des activités souvent plus instables ou précaires.

LE CAS QUÉBÉCOIS ET CANADIEN

Du point de vue des modèles nationaux d'ajustement de la relation emploi-famille identifiés plus haut, on peut considérer que l'expérience québécoise et canadienne s'oriente graduellement vers le modèle de la conciliation. Même si les mesures adoptées ne sont pas tout à fait ce qu'il faut pour les classer définitivement dans le modèle de la conciliation, surtout dans le cas canadien, et bien qu'il reste beaucoup de chemin à parcourir pour rattraper la situation des pays scandinaves, il reste que le Canada, et surtout le Québec avec son système de services de garde, se distingue du modèle non interventionniste des États-Unis. Le Canada s'en rapprochera d'autant si le gouvernement réussit à mettre en place un système national de garde, comme il propose de le faire en 2005⁷.

7. Toutefois, étant donné l'instabilité du gouvernement minoritaire libéral qui a fait cette proposition, on ne peut savoir si ce régime verra véritablement le jour.

Les politiques publiques

Nous nous intéresserons surtout au cas québécois, puisque la politique familiale y est plus développée, mais nous traiterons aussi du Canada, puisque le régime de congé parental est associé à l'assurance-emploi, qui dépend du gouvernement fédéral.

Historique

Historiquement, l'intérêt porté par l'État québécois à la politique familiale tient à au moins deux raisons : d'une part, à une évolution particulièrement intense et rapide de divers indicateurs sociodémographiques de la vie familiale : chute de la fécondité, recul du mariage légal, croissance de l'instabilité conjugale, généralisation de l'activité professionnelle des mères. Bien que ces transformations ne soient pas spécifiques au Québec, leur rythme d'évolution constitue un cas d'espèce sur la scène canadienne, voire internationale.

Un deuxième facteur est l'inquiétude suscitée par le déclin relatif du poids démographique du Québec au sein du Canada, du moins jusqu'au début des années 1990. Par la suite, les politiques semblent moins empreintes d'une perspective nataliste, et c'est nettement moins le cas depuis 1997, avec le projet de politique familiale québécoise. Pour s'en rendre compte, voyons l'évolution de la politique familiale québécoise. De manière schématique, on peut distinguer quelques grandes phases⁸.

Jusqu'à la Révolution tranquille, «les rares interventions de l'État québécois et canadien visaient principalement à consolider un modèle familial fondé sur la dépendance économique des femmes envers un mari pourvoyeur» (Baillargeon, 1996 : 21). Dans des domaines comme l'éducation et l'assistance aux familles, l'Église catholique détenait à l'époque une hégémonie. Du début du XX^e siècle jusqu'aux années 1960, le libéralisme de la classe politique se conjugue à une profonde méfiance de l'Église envers le pouvoir étatique, empêchant celui-ci de prendre toute initiative dans le domaine.

Au chapitre des relations entre la famille et l'État, comme dans bien d'autres domaines, les années 1960 apparaissent comme une époque charnière. D'abord, cette décennie marque un déclin rapide de l'hégémonie de l'Église catholique, au profit d'un État de plus en plus interventionniste. Ensuite, les femmes mariées font une entrée massive sur le marché du travail, cependant que le féminisme s'affirme

8. Cet historique se base sur les sources suivantes : Baillargeon (1996) ; Le Bourdais, Marcil-Gratton et Bélanger (1994) ; B.-Dandurand (1992) ; Corbeil, Descaries, Gill et Séguin (1990).

comme une force sociale montante, au Québec et au Canada. Pourtant, tout au long de cette décennie, il n'existait aucune politique gouvernementale en matière de congés de maternité ou de services de garde.

Au cours des années 1970, on commence à observer un changement d'orientation sur le plan des politiques publiques. De manière graduelle, celles-ci prennent acte de la nouvelle réalité du travail salarié des mères. Des législations et des mesures comme les congés de maternité et les garderies subventionnées font leur apparition.

Le coup d'envoi est donné dans la foulée du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme (1970). En matière de congés de maternité, les premières interventions viennent du gouvernement canadien. En 1971, celui-ci décide d'élargir les critères d'admissibilité du programme d'assurance-chômage de manière à inclure un congé de maternité de 17 semaines, dont 15 payées à 60% des gains assurables – pourcentage maintenant réduit à 55% –. Ce programme, qui constitue encore la seule protection pour nombre de Canadiennes, a été bonifié en 2001 par un allongement du congé.

En 1978, le gouvernement du Québec créait pour sa part deux programmes en matière de congés de maternité : le programme d'allocation de maternité (PRALMA), conçu pour suppléer au délai de carence de deux semaines imposé par le régime fédéral d'assurance-emploi ; puis le programme *Pour une maternité sans danger*, administré par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), qui permet à une employée enceinte de cesser de travailler si son poste met en danger sa santé ou celle de son enfant à naître.

Au milieu des années 1980, une réflexion est entreprise au niveau gouvernemental sur les transformations de la famille et sur les mesures gouvernementales à adopter. Sont alors élaborés : un livre vert, *Pour les familles québécoises* (Gouvernement du Québec, 1984) ; un double rapport du Comité de consultation sur la politique familiale, *Le soutien collectif réclamé par les familles québécoises* (Gouvernement du Québec, 1985) et *Le soutien collectif recommandé pour les parents québécois* (Gouvernement du Québec, 1986).

Est proposé ensuite un énoncé de politique familiale (Gouvernement du Québec, 1987) visant à établir des orientations générales ainsi qu'une dynamique administrative plus fonctionnelle en matière de politique familiale, énoncé qui a donné lieu notamment à la création du Conseil de la famille. Trois plans d'action triennaux se suivent, intitulés *Familles en tête* : 1989-1991, 1992-1994, 1995-1997 (Gouvernement du Québec, 1989 ; 1992 ; 1995).

Aboutissement de la démarche de réflexion entreprise durant les années 1980 jusqu'au milieu des années 1990, le gouvernement du Québec publiait, en janvier 1997, le livre blanc sur les *Nouvelles dispositions de la politique familiale*.

Par ce document, le gouvernement s'engageait à prendre les mesures qui s'imposent pour soutenir les parents devant concilier famille et travail. Cet objectif est alors érigé au rang de priorité⁹.

Pour y parvenir, le livre blanc définit des moyens spécifiques. Les principaux moyens sont: le développement de services éducatifs et de garde à la petite enfance, de même que la création d'un régime d'assurance parentale destiné à compenser adéquatement le revenu pendant les congés de maternité et les congés parentaux. Depuis la parution du livre blanc, des engagements importants se sont concrétisés, dont un réseau de centres de la petite enfance tout à fait important. Par contre, une mesure aussi cruciale que le régime québécois d'assurance parentale se fait toujours attendre; les négociations avec Ottawa ont été longues, mais ce régime devrait finalement voir le jour en janvier 2006. Voici donc un bilan sommaire des mesures en vigueur.

Notons que divers documents ont été publiés depuis 2000 sur la thématique de la conciliation emploi-famille. Toutefois, si ces documents du ministère du travail ou du Conseil de la famille reprennent pour l'essentiel l'analyse des chercheurs québécois sur l'état de la question, le ministère responsable du travail et de la famille ne s'est pas encore commis sur une politique de conciliation emploi-famille. Initialement attendue à l'été 2004, celle-ci a été reportée à décembre 2004, puis à la suite d'un changement de titulaire du ministère du Travail – ministère qui devait accoucher de la politique –, les acteurs sociaux sont toujours en attente d'une politique. Une consultation en ligne a été lancée, nombre de groupes syndicaux, féministes et autres ont fait état de leurs demandes, mais le gouvernement ne semble pas prévoir déposer une politique avant la fin 2005, ou le début 2006. Il se pourrait même qu'il tienne une commission parlementaire sur le sujet à l'automne 2005! Bref, on ne semble pas pressé d'aller plus loin en matière de conciliation emploi-famille, si ce n'est que pour adapter le congé parental une fois rapatriée cette responsabilité d'Ottawa. Pour ce qui serait d'inciter les entreprises à adopter des mesures concrètes, ou de les obliger à tenir compte des responsabilités parentales lorsque des employés demandent des congés à cette fin, cela ne semble pas être dans l'air du temps. Revenons donc à ce qui existe au Québec, à ce qui est prévu une fois le programme rapatrié d'Ottawa à Québec, ainsi qu'aux effets sur l'activité des femmes.

9. Le livre blanc, issu du Secrétariat du Comité des priorités du ministère du Conseil exécutif, établissait trois objectifs: «1) assurer l'équité par un soutien universel aux familles et une aide accrue aux familles à faible revenu; 2) faciliter la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles; 3) favoriser le développement des enfants et l'égalité des chances» (Gouvernement du Québec, 1997: vii).

Les congés parentaux

Les congés parentaux indemnisés constituent une mesure déterminante pour favoriser la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles. Comme nous l'avons noté plus haut, leur effet positif sur l'activité et l'emploi des femmes paraît évident.

L'introduction éventuelle d'un régime d'assurance parentale

Dans le livre blanc de 1997 et dans ses interventions ultérieures en la matière, le gouvernement québécois affirmait son intention de créer un régime d'assurance parentale, qu'il considère comme une disposition majeure de sa politique; il n'a toutefois pas encore pu mettre en œuvre ses propositions parce que le gouvernement fédéral refusait de lui transférer les sommes qui correspondent à cette fonction et qui sont actuellement essentiellement gérées par le régime fédéral d'assurance-emploi. Tel qu'annoncé, ce régime prévoit indemniser (Gouvernement du Québec, 1997: 25-26):

- un congé de maternité de 18 semaines pour toutes les travailleuses ayant gagné au moins 2000\$ au cours des 52 semaines précédentes;
- un congé parental en cas de naissance, partageable entre le père et la mère;
- un nouveau congé de paternité de cinq semaines, indemnisé sur la base des revenus du père¹⁰;
- un congé d'adoption, de 12 semaines, partageable entre le père et la mère.

En outre, le régime promis (Ministère de la Famille et de l'Enfance, 1998b, 1999b):

- harmoniserait le revenu annuel maximal assurable avec celui des régimes publics québécois d'assurance contre les accidents du travail (CSST) et les accidents d'automobile (SAAQ); ce revenu annuel maximal assurable serait indexé au même titre que ceux de la CSST et de la SAAQ;
- prévoirait le versement des prestations dès la première semaine du congé, éliminant le délai de carence de deux semaines qui existe dans le programme fédéral d'assurance-emploi.

Par rapport aux dispositions actuelles en matière de congés parentaux – qui sont décrites au prochain point –, le régime annoncé représenterait un pas en avant très important. En particulier, plusieurs considèrent que l'accroissement du revenu

10. Le nouveau projet du gouvernement libéral ne vise plus qu'un congé de 3 semaines pour le père, entre autres, parce que les résistances des milieux patronaux sont très fortes.

annuel maximal assurable et l'abolition du délai de carence de deux semaines sont des priorités importantes et que le gouvernement fédéral aurait d'ailleurs dû privilégier ces priorités avant d'allonger le congé à un an, comme il l'a fait en janvier 2001. En effet, au Québec tout au moins, nombre de syndicats, de groupes de femmes et de chercheuses considèrent que l'universalité du congé et l'amélioration des revenus sont essentiels pour que les femmes puissent vraiment bénéficier du congé. Cependant, les propositions de la politique familiale québécoise ne sont pas parfaites, et des améliorations seraient souhaitables. Ainsi, la réforme proposée ne concerne que les congés de maternité, de paternité et d'adoption. Ce faisant, elle omet un ensemble de besoins qui peuvent surgir pendant la grossesse ou qui interpellent directement les responsabilités parentales et familiales. Il y aurait lieu en l'occurrence d'ajouter certains volets comme les congés pour responsabilités parentales et familiales, les visites médicales durant la grossesse, les congés en cas de fausse couche, d'enfant mort-né et le congé spécial de grossesse¹¹.

Au cours des dernières années, de nouvelles propositions ont été avancées par Québec. Les parents pourraient avoir le choix entre deux options : soit un congé de 40 semaines à 75 % du salaire ; soit 55 semaines à 70 % du salaire pour 25 semaines, puis 55 % du salaire pour 30 semaines supplémentaires. Tout ceci est prévu pour janvier 2006 et ne peut donc pas avoir influé sur les taux d'activité et d'emploi actuels, mais cela témoigne bien d'une certaine tendance vers une plus grande reconnaissance de la parentalité et des responsabilités parentales au Québec et au Canada.

Cela dit, le problème le plus immédiat est que le régime promis tarde à se concrétiser, mais ce devrait être le cas en janvier 2006. Le retard tient à l'opposition patronale actuelle mais aussi à une impasse survenue lors des négociations entreprises avec le gouvernement fédéral dans le but de rapatrier le volet de l'assurance-emploi présentement utilisé aux fins des congés parentaux ; l'impasse s'est finalement résolue en mars 2005, de sorte que les changements sont maintenant attendus pour janvier 2006, si l'opposition des groupes patronaux est vaincue. Entre-temps, les parents en emploi doivent s'en remettre aux dispositions existantes en matière de congés parentaux.

Les dispositions actuelles en matière de congés parentaux

D'ici la création du régime d'assurance parentale promis, les parents peuvent bénéficier de certaines prestations pour leurs congés. En matière de congés parentaux assurables, il existe plusieurs programmes gouvernementaux. Les uns s'appliquent au congé de maternité, les autres au congé parental. En ce qui concerne le congé de

11. Ces propositions sont avancées par le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale (1997), une coalition de 14 organisations représentant des personnes syndiquées et non syndiquées, salariées ou travailleuses autonomes, ainsi que des organismes préoccupés par les conditions de vie des familles québécoises.

250 De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux

maternité, le soutien financier aux mères qui attendent ou ont eu un enfant provient de trois programmes distincts de remplacement du revenu. L'un est de compétence fédérale, les deux autres sont de compétence provinciale :

- *Le programme fédéral de l'assurance-emploi*, administré par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada (DRHC). La prestation est versée à la mère à la suite d'un délai de deux semaines. Le montant de la prestation correspond à 55 % des gains assurables jusqu'au maximum défini par le programme d'assurance-emploi.
- *Le programme québécois d'allocation de maternité (PRALMA)*, qui relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité du Québec (MES). Instauré pour suppléer au délai de carence de deux semaines imposé par le régime fédéral d'assurance-emploi, ce programme offre une allocation de maternité à la mère admissible à l'assurance-emploi.
- Le programme québécois *Pour une maternité sans danger*, administré par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Il permet à une travailleuse enceinte de cesser de travailler si son poste met en danger sa santé ou celle de son enfant à naître. Durant la première semaine d'indemnisation, la salariée reçoit de son employeur son plein salaire. Par la suite, elle est compensée par la CSST au moyen d'une prestation correspondant à 90 % de son revenu net.

Dans le cas du congé parental, les prestations sont régies par une seule source : soit le programme fédéral de l'assurance-emploi. Elles sont versées au père ou à la mère pour leur permettre de s'occuper d'un nouveau-né ou d'adopter un enfant. Elles peuvent être partagées entre les parents si tous les deux sont admissibles au régime. Le montant des prestations correspond à 55 % des gains assurables, jusqu'à un maximum de 413 \$ par semaine actuellement. Depuis 2001, elles sont versées pour 35 semaines, après le congé de maternité (15 semaines) pour un total d'un maximum d'un an et les parents peuvent toujours partager la durée entre eux, comme ils le souhaitent. Cependant, comme les hommes gagnent généralement davantage que les femmes, c'est là un autre obstacle majeur à la participation des pères au congé. Aucune période ne leur est réservée, comme c'est le cas en Suède, avec les « mois réservés au père », de sorte qu'ils participent peu. Des données européennes indiquent d'ailleurs que les pères participent davantage dans les pays où le taux de remplacement du revenu est élevé, et encore davantage lorsqu'une période leur est spécifiquement réservée et ne peut être prise par la mère.

Parmi les observations récentes, notons qu'en 2002, quelque 108 700 mères ont reçu des prestations de congé parental au Canada, soit quatre fois plus que le pourcentage observé en 2000 (30 100). On note d'ailleurs que les femmes de moins de 20 ans ont enregistré la progression la plus forte, soit cinq fois plus qu'en 2000 (Pérusse, 2003). Il faut néanmoins signaler que 39 % des femmes ayant eu un enfant en 2001 n'ont pas reçu de prestations reliées à cette naissance pour diverses raisons : soit elles n'étaient pas dans la population active (23 %), soit elles n'étaient pas admissibles ou n'ont pas fait de demande (12 %), soit elles étaient travailleuses indépendantes (5 %) (Marshall, 2003).

Les pères ont aussi progressé dans leur participation au régime de congé parental. En effet, en 2002, il y avait en moyenne 7900 pères canadiens recevant des prestations, contre 1 600 deux ans auparavant (Pérusse, 2003). Il faut noter que les pères n'ont plus à subir le délai de carence de deux semaines lorsqu'ils partagent le congé avec la mère, alors que c'était le cas auparavant.

Ajoutons enfin que la durée médiane du congé parental des mères est passée de six mois en 2000 à dix mois en 2001, la majorité de celles qui retournent tôt étant celles qui sont travailleuses indépendantes (non salariées) ou qui ont de bas salaires. La proportion de femmes qui prennent un congé de près d'un an (9 à 12 mois) est passée de 8 à 47 % de 2000 à 2002 (Marshall, 2003).

Les services de garde à la petite enfance

Les services de garde à l'enfance constituent une autre mesure incontournable en matière de conciliation emploi-famille et sur ce plan, le Québec se distingue du Canada, bien que le gouvernement libéral récemment élu au fédéral ait l'intention d'étendre au Canada en entier un système de services de garde semblable à celui que l'on trouve au Québec. Au Québec, le système de services de garde a une assez longue histoire, débutant avec des mouvements de parents et des mouvements féministes qui créent des garderies et revendiquent le soutien de l'État.

Ceci est un aspect fondamental du soutien offert aux parents québécois, puisque le nombre de places, les heures d'ouverture des services offerts, leur lieu géographique et leurs coûts sont des préoccupations constantes pour les parents en emploi, et notamment pour les femmes. Ces aspects ont une incidence directe sur le taux d'activité des femmes, du moins le pensons-nous. Il est entendu qu'un système efficace de garde à l'enfance permet aux parents de mieux planifier leurs horaires et par le fait même d'être plus facilement disponible pour l'emploi. Voyons d'abord l'état des services de garde à la petite enfance (0 à 4 ans), avant de traiter de la garde en milieu scolaire.

Depuis la publication du livre blanc sur les *Nouvelles dispositions de la politique familiale* (Gouvernement du Québec, 1997), des développements importants ont vu le jour en ce qui touche la garde à la petite enfance (Ministère de la Famille et de l'Enfance, 1998b, 1999b):

- Un réseau de centres de la petite enfance a été créé pour dispenser les services de garde éducatifs aux enfants de quatre ans et moins.
- Les centres à la petite enfance et les garderies offrent des services à contribution réduite (5\$ par jour en 1998; 7\$ depuis 2003) pour les enfants de 2, 3 et 4 ans (à cinq ans, ils entrent habituellement à la maternelle, donc dans le système scolaire).
- Des services de garde gratuits sont offerts aux enfants de quatre ans dans les milieux défavorisés.

- De nouvelles places sont graduellement ouvertes dans les centres de la petite enfance afin de satisfaire la demande, bien qu’il subsiste toujours un écart entre l’offre et la demande de places.

CONCLUSION: OÙ SE SITUE LE QUÉBEC?

Une façon d’évaluer l’efficacité du « modèle québécois » en matière d’articulation emploi-famille est de comparer ses résultats avec ceux obtenus par d’autres modèles nationaux. Pour cela, on peut utiliser le critère de l’effet sur les taux d’activité professionnelle des femmes.

Si l’on analyse le taux d’activité féminine au Québec, on constate que les femmes sont de plus en plus actives, notamment les femmes en âge d’avoir des enfants et celles qui ont des enfants. À l’heure actuelle, les deux tiers des Québécoises adultes sont sur le marché du travail. Conséquemment, le nombre de familles bisactives, c’est-à-dire le nombre de familles où les deux parents travaillent, a grandement augmenté et constitue près de 62 % de toutes les structures familiales possibles alors que ce chiffre n’était que de 34 % en 1967 (Lero et Johnson, 1994). La participation des femmes ayant des enfants de trois à cinq ans s’élevait en 1976 à 41 % alors qu’en 1991, 68 % des femmes dans cette situation occupaient un emploi. Statistique Canada révèle une progression encore plus forte lorsqu’il s’agit des femmes ayant des enfants de moins de trois ans et nos travaux ultérieurs pourront approfondir les statistiques plus récentes, puisque cette première partie du travail visait surtout à recenser les travaux existants sur le sujet¹².

Il faut toutefois souligner que le taux d’activité à temps partiel est aussi important; les femmes représentent les trois quarts des personnes travaillant à temps partiel, les autres étant des jeunes hommes. Par ailleurs, des enquêtes montrent que les femmes ayant des horaires variables ou travaillant sur une base occasionnelle ont de la difficulté à organiser la garde de leurs enfants et cela les conduit parfois à réduire leurs heures de travail (Prévost et Messing, 1995; Tremblay et Villeneuve, 1999).

Si l’on tient compte de la politique proposée par le Québec et des services de garde en particulier, on serait tenté d’inclure immédiatement le Québec dans les pays favorisant la conciliation entre emploi et famille. Cependant, une réserve s’impose d’emblée: on sait que les places en service de garde manquent et que certains souhaiteraient des horaires plus diversifiés, compte tenu de l’évolution du marché du travail. Il est aussi trop tôt pour évaluer les retombées escomptées du régime d’assurance parentale québécois devant entrer en vigueur en 2006, qui devrait avoir un effet important. Ces nouvelles dispositions pourraient effectivement rapprocher le modèle québécois du modèle de la conciliation.

12. Pour plus de détails sur l’activité féminine au Québec, voir Tremblay 2005c, 2004a, 2004c.

On peut néanmoins dire que la société québécoise s'est adaptée aux nouvelles conditions de vie des familles et des parents travailleurs, surtout si on la compare avec la situation qui prévaut dans des pays anglo-saxons, comme les États-Unis et la Grande-Bretagne. Il peut ainsi paraître surprenant que le Québec ait évolué différemment du reste du Canada (sur le plan des services de garde en particulier), alors qu'il baigne dans l'environnement anglo-saxon ou nord-américain, où la philosophie du laisser-faire a un bon nombre d'adeptes. Si on jette un regard sur l'évolution, au cours des récentes décennies, des législations du travail, des services de garde, des politiques fiscales et familiales, il nous faut reconnaître l'ampleur du chemin parcouru.

Pour ce qui est du Canada, c'est dans la foulée du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme (1970) que des congés de maternité sont implantés et que des projets de garderie publique sont subventionnés. Au Québec, la première convention collective à offrir des congés de maternité et des congés parentaux se comparant à ceux accordés en Europe occidentale a été obtenue en 1979 par des syndicats du secteur public et parapublic, composés très majoritairement de femmes; cette convention a été la première du genre en Amérique du Nord.

Les progrès accomplis apparaissent évidents si l'on compare la situation des jeunes mères d'aujourd'hui à celle des jeunes mères des années 1960, qui, en Amérique du Nord, n'avaient accès à aucun système de congé de maternité ou de garderie publique. La société ne s'est pas adaptée d'elle-même, par la bonne volonté ou encore par des décisions politiques unilatérales; ces décisions politiques résultent des actions des mouvements sociaux et des pressions sociales, qui sont venues principalement des mouvements familiaux et féministes. À maintes reprises, ceux-ci ont exigé de meilleurs services de garde et des législations fiscales (exemptions, crédits d'impôt, etc.) destinés à soutenir les femmes désireuses de conserver leur emploi. Ces mouvements sociaux ayant une assez grande force dans le Québec des années 1970 à aujourd'hui, nous pensons qu'ils peuvent avoir une incidence forte sur le taux d'activité féminine observée aujourd'hui.

BIBLIOGRAPHIE

- Ahlberg, Kerstin (1998). «Government Proposes Law on Leave for Urgent Family Reasons», *European Industrial Relations Observatory On-line*, n° 980317, mars, <<http://www.euro.eurofound.eu.int/1998/03/inbrief/se9803176n.html>>.
- Anxo, Dominique (1998). «Temps de travail et modes de vie», *Sciences humaines*, (82), p. 34-37.
- Anxo, Dominique, Jean-Yves Boulou, Michel Lallemand, Gilbert Lefèvre et Rachel Silvera (1998). «Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie, une comparaison France-Suède», *Travail et emploi*, (74), p. 5-20.
- B.-Dandurand, Renée (1992). «La famille n'est pas une île. Changements de société et parcours de vie familiale», dans Gérard Daigle et Guy Rocher (dir.), *Le Québec en*

- jeu. *Comprendre les grands défis*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, p. 357-383, <http://www.uqac.ca/class/contemporains/b_dandurand_renee/famille_une_ile/famille_une_ile.html>.
- Baillargeon, Denyse (1996). «Les politiques familiales au Québec. Une perspective historique», *Lien social et politiques – RIAC*, (36), p. 21-32.
- Baker, Maureen (1995). *Canadian Family Policies: Cross-National Comparisons*, Toronto, University of Toronto Press.
- Barrère-Maurisson, Marie-Agnès (1992). *La division familiale du travail: La vie en double*, Paris, Presses universitaires de France.
- Barrère-Maurisson, Marie-Agnès et Olivier Marchand (1990). «Structures familiales et marchés du travail dans les pays développés: Une nette opposition entre le Nord et le Sud», *Économie et statistique*, (235), p. 19-30.
- Bellace, Janice R. (1995). «Balancing Working Life and Family Life in the United States», *Working Life and Family Life: Policies for their Harmonization*, Tokyo, The Japan Institute of Labour.
- Björnberg, Ulla (1995). «Définir et concilier la famille et l'emploi en Suède», dans L. Hantrais et M.-T. Letablier, *La relation famille-emploi: Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Paris, Centre d'études de l'emploi.
- BSQ (1999). *Enquête sur les besoins des familles en matière de services de garde: Rapport d'analyse descriptive*, Québec, Bureau de la statistique du Québec.
- Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada (1970). *Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada*, Ottawa, Information Canada, 540 pages.
- Corbeil, Christine, Francine Descaries, Carmen Gill et Céline Séguin (1990). «Des femmes, du travail et des enfants: des vies dédoublées», *Nouvelles pratiques sociales*, 3 (2), p. 99-115.
- Dahlberg, Anita (1996). *Equal Opportunities and Collective Bargaining in the EU: Exploring the National Situation in Sweden*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions/Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, <<http://www.eurofound.ie>>.
- Daune-Richard, Anne Marie (1995). «L'interaction activité-emploi-famille et les politiques publiques. La signification sociétale différente du travail à temps partiel en France, au Royaume-Uni et en Suède», dans L. Hantrais et M.-T. Letablier, *La relation famille-emploi: Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Paris, Centre d'études de l'emploi.
- Fagnani, Jeanne (1998). «Recent Changes in Family Policy in France: Political Trade-Offs and Economic Constraints», dans E. Drew, R. Emerek et E. Mahon (dir.), *Women, Work and the Family in Europe*, New York, Routledge.
- Frazer, Valerie (1998). «Study Compares U.S. and European Work Family Policies», *Global Workforce*, 8.
- 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.
- Gouvernement du Québec (1995). *Familles en tête: Plan d'action en matière de politique familiale 1995-1997*, Québec, Secrétariat à la famille, Ministère du Conseil exécutif.

- Gouvernement du Québec (1992). *Familles en tête: Plan d'action en matière de politique familiale 1992-1994*, Québec, Secrétariat à la famille, Ministère du Conseil exécutif.
- Gouvernement du Québec (1989). *Familles en tête: Plan d'action en matière de politique familiale 1989-1991*, Québec, Secrétariat à la famille, Ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Gouvernement du Québec (1987). *La politique familiale: Énoncé des orientations et de la dynamique administrative* (adopté par le Conseil des ministres le 3 décembre 1987), Québec.
- Gouvernement du Québec (1986). *Le soutien collectif recommandé pour les parents québécois*, Québec, Comité de la consultation sur la politique familiale.
- Gouvernement du Québec (1985). *Le soutien collectif réclamé par les familles québécoises*, Québec, Comité de la consultation publique sur la politique familiale.
- Gouvernement du Québec (1984). *Pour les familles québécoises*, Québec, Ministère des Affaires sociales.
- Hall, Mark (1997). «The EU Parental Leave Agreement and Directive: Implications for National Law and Practice», *European Industrial Relations Observatory On-line*, n° 9712201, décembre, <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1998/01/study/t9801201s.html>>.
- Hantrais, Linda et Marie-Thérèse Letablier (1995). *La relation famille-emploi: Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Paris, Centre d'études de l'emploi.
- Hantrais, Linda et Marie-Thérèse Letablier (1996). *Familles, travail et politiques familiales en Europe*, Paris, Presses universitaires de France.
- Kauppinen, Kaisa et Irja Kandolin (1998). *Le genre et les conditions de travail dans l'Union européenne*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working. Conditions/Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, <<http://www.fr.eurofound.eu.int/publications/files/EF9759FR.pdf>>.
- Le Bourdais, Céline, Nicole Marcil-Gratton et Danièle Bélanger (1994). «La politique familiale au Québec: "penser et agir famille"», dans M. Baker (dir.), *Les politiques gouvernementales face aux familles canadiennes en transition*, Ottawa, L'Institut Vanier de la famille.
- Lero, Donna S. et Karen Johnson (1994). *110 statistiques sur le travail et la famille au Canada*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- Lero, Donna S., Hillel Goelman, Alen R. Pence, Lois M. Brockman, et Sandra Nuttal (1992). *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants: Les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants*, Ottawa, Statistique Canada.
- Lero, Donna S., Lois M. Brockman, Alan R. Pence, Hillel Goelman et Karen 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.
- Letablier, Marie-Thérèse (1995). «Emploi-famille: Des ajustements variables selon les pays», *La lettre*, Centre d'études de l'emploi, avril, p. 1-10.

- Lohkamp-Himmighofen, Marlène (1995). «L'interaction emploi-famille en Allemagne», dans Linda Hantrais et Marie-Thérèse Letablier (dir.), *La relation famille-emploi: Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Paris, Centre d'études de l'emploi.
- Marshall, Katherine (2003). «Benefiting from Extended Parental Leave», *Perspectives on Labor and Income*, Statistique Canada, n° 75001 au catalogue, 4 (3), p. 5-11.
- Ministère de l'Emploi (1995). *Rapport du Ministère de l'Emploi sur la réduction et l'aménagement du temps de travail*, Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi (Direction des politiques).
- Ministère de la Famille et de l'Enfance (1999a). *La politique familiale: Un pas de plus vers l'épanouissement des familles et des enfants*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance (1999b). *La politique familiale: Bilan de la mise en œuvre des dispositions du Livre blanc*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance (1999c). *Enquête sur les besoins des familles en matière de services de garde: un instrument précieux pour la planification*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance (1998a). *Présentation du Ministère de la Famille et de l'Enfance et des nouvelles dispositions de la politique familiale*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance (1998b). *Les enfants au cœur de nos choix: Les nouvelles dispositions de la politique familiale du Québec. Pour répondre aux besoins de la famille d'aujourd'hui*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Moisan, Marie (1997). «Les hommes et l'utilisation du congé parental au Québec: faits saillants d'une recherche», *Liens social et politique – RIAC* (37), printemps, p. 111-119.
- Moisan, Marie (1995a). *On n'est pas trop de deux: L'utilisation du congé parental au Québec*, Québec, Conseil du statut de la femme.
- Moisan, Marie (1995b). «Le congé parental comme mesure de conciliation travail-famille: quelques enjeux», dans Christine Corbeil et Francine Descarries (dir.), *Réconciliation famille-travail: Les enjeux de la recherche*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féministes.
- Numhauser-Henning, Ann (1995). «Working Life and Family Life: Policies for their Harmonization: Swedish National Report», dans *Working Life and Family Life: Policies for their Harmonization*, Tokyo, The Japan Institute of Labour.
- OCDE (1998). *Perspectives de l'emploi*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- OCDE (1994). *Un miroir sur l'avenir: Rapport de la conférence de Helsinki sur les femmes et le changement structurel*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- Pérusse, Dominique (2003). «Les nouvelles prestations de maternité et parentales», *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001 au catalogue, 4 (3), p. 12-16, <http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/00303/ar-ar_200303_02_a_f.pdf>.

- Prévost J. et K. Messing (1995). *L'activité de conciliation d'un horaire de travail irrégulier et de la garde des enfants chez un groupe de téléphonistes*, Étude ergonomique sur le thème de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales élaboré pour la FTQ, 34 p.
- Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale (1997). *Plate-forme du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale*.
- Revue internationale du travail* (1997). «Perspectives: Congé parental», 136 (1), p. 119-139.
- Stone, Leroy O., Alfred J. Kahn, Sheila B. Kamerman et Donna S. Lero (1994). *Emploi et famille: Les dimensions de la tension*, Ottawa, Statistique Canada, n° de catalogue 89-540-XPB hors série.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2005). «Conciliation emploi-famille et temps de travail; Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères?», à paraître dans la *Revue canadienne de counselling*, vol. 39, n° 1.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2005a). «Articulation emploi-famille et temps sociaux; arrangements sexués et usages différenciés du temps chez les pères et les mères», dans Jens Thoemmes et Gilbert de Terssac (dir.), *Les temporalités sociales: analyses et méthodes*, Paris, Octares, à paraître.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2005b). «L'aménagement et la réduction du temps de travail (ART): d'une solution au chômage à une amélioration de la qualité de vie et des difficultés de la conciliation emploi-famille», *Regards sur le travail*, 1 (3), Québec, Ministère du Travail, <<http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/regardstravail.html>>, p. 38-40.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2005c). «Les femmes et le marché du travail au Canada et au Québec: horaires atypiques et problèmes d'articulation emploi-famille», dans Dominique Masson (dir.), *Femmes et politique*, Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec-Toulouse, Presses de l'Université du Québec et Octares, 340 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004a). *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, Montréal, Éditions Saint-Martin/Télé-Université, 482 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004b). «Articulation emploi-famille et temps de travail. Les usages différenciés du temps chez les pères et les mères», *Nouvelles pratiques sociales*, 16 (1), p. 76-93.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004c). «L'emploi des femmes et la division sexuelle du travail: évolution récente», dans Diane-Gabrielle Tremblay (dir.), *Travail et société; évolution et enjeux*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 357-409.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2003). «Articulation emploi-famille: Comment les pères voient-ils les choses?», *Politiques sociales*, 63 (3-4) automne, p. 70-86.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2002). «Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers», *Women in Management*, 17 (3-4), p. 157-170, <http://www.telug.quebec.ca/chairebell/pdf/public_womenmgt.pdf>.

- Tremblay, Diane-Gabrielle (2002a). «Work-family Balancing and Working Times; Results from a Research Conducted in Canada», dans *Universal Wisdom through Globalization*, Selected papers from the 12th International Industrial Relations Congress, Tokyo, the Japan Institute of Labour, p. 223-237, <<http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-18A.pdf>>.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (1999). «De la réduction à la polarisation des temps de travail; des enjeux sociaux», *Loisir et société*, 21 (2), p. 399-416.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (1998). *L'aménagement et la réduction du temps de travail: Les enjeux, les approches, les méthodes*, Québec, Télé-Université/Éditions Saint-Martin.
- Weiss, Manfred (1995). «Working Life et Family Life: Policies for their Harmonization in Germany», dans *Working Life and Family Life: Policies for Their Harmonization*, Tokyo, The Japan Institute of Labour.

Concilier emploi-famille en Finlande

Un modèle «cumulatif» aujourd’hui contrarié¹

Bernard Fusulier

Les mutations du travail et de la famille imposent une recomposition du lien entre ces deux sphères (Carnoy, 2001 ; Tremblay, 2004). L’augmentation du taux d’emploi des femmes, la fin du modèle du «père gagne-pain», l’importance croissante des familles monoparentales, la flexibilité et l’intensification du travail, la persistante inégalité des genres face à l’emploi, le vieillissement de la population, etc., sont autant de changements qui pèsent sur la relation travail-famille. Nombre de personnes ont à jongler avec des impératifs contradictoires, se voient handicapées sur le marché du travail ou souffrent de ne pouvoir articuler de manière satisfaisante leurs divers engagements.

La tension travail-famille est d’autant plus vive que l’ethos du devoir, qui a structuré le rapport au travail dans la société industrielle, diminue dans la société postindustrielle au profit d’un ethos de l’épanouissement (Lalive d’Epinay, 1994). Il s’ensuit que l’idée du sacrifice de la vie familiale pour la vie professionnelle (ou inversement) s’accepte plus difficilement. Le défi est de taille (Lewis et Lewis, 1996). Il remet en cause l’alternative: «je mène une vie professionnelle ou je mène une vie privée», renvoyant à la perspective d’un jeu à somme nulle où ce que «je gagne dans l’une, je le perds dans l’autre» (Fusulier, 2003). Les femmes ont fortement été affectées par ce modèle «alternatif/exclusif» qui, de manière sous-jacente, tient pour admis qu’elles sont responsables de leurs enfants et que les exigences de la maternité limitent leur performance en tant que travailleuses et favorisent leur engagement dans la sphère domestique (Tilly et Scott, 2002). Les hommes sont

1. Cette contribution a été rédigée à la suite d’une mission d’études en Finlande, en février 2004. Nous remercions le Fonds national de la recherche scientifique belge qui a rendu possible cette mission et l’Université de Jyväskylä qui nous a professionnellement et chaleureusement accueilli. Nous témoignons notre gratitude au Dr Hannele Jouhky, Senior Research Fellow à la Faculté des sciences économiques de l’Université de Jyväskylä, qui a accepté de lire cette contribution et de nous apporter ses commentaires.

de leur côté soumis aux pressions du travail avant toute chose, même s'ils souhaitent être plus actifs sur la scène domestique et parentale en particulier (Tremblay, 2003). À l'heure actuelle, un modèle «cumulatif» est davantage défendu où l'investissement professionnel et l'investissement familial ne seraient pas incompatibles («l'un et l'autre»), ce qui pourrait manifester une demande sociale favorable à l'engagement vers une «société multiactive»² (Beck, 2000). Il en résulterait de nombreux effets bénéfiques tant en termes de bien-être des personnes et des enfants que d'égalité des chances ou de performance économique.

L'institutionnalisation du modèle «cumulatif» travail-famille (pour nous limiter à ces deux sphères) se heurte à différentes forces, dont deux particulièrement vives et vivaces. La première force est celle qui résulte de la logique du marché du travail car, comme l'écrit avec justesse Ulrich Beck (2001, 257): «Le marché du travail exige la mobilité sans tenir compte des situations personnelles. Le couple et la famille exigent le contraire. [...] Le sujet du marché est l'individu seul, débarrassé de tout «handicap relationnel, conjugal ou familial». Le credo de la «flexibilité» renforce cette logique. L'une des conditions du modèle «cumulatif» consiste par conséquent à élargir la marge de liberté des hommes et des femmes par rapport à la nécessité de vendre leur force de travail sur le marché pour atteindre des standards de vie acceptables. En d'autres termes, ils ne doivent pas devenir des «boureaux» du travail afin de pouvoir dégager du temps et de l'énergie (y compris psychique et affective) pour se consacrer à d'autres activités. Il s'agit d'une condition de «décommodification» ou de «démarchandisation» de la force de travail (Esping-Andersen, 1999), à travers des dispositifs variés (p. ex. régulation du temps de travail, droit à des congés, des minima sociaux et salariaux conséquents, etc.).

Un autre frein important est la nécessité du travail domestique et des soins à accorder aux enfants, voire à d'autres personnes du tissu familial (qui repose encore largement sur des épaules féminines). Le modèle «cumulatif» suppose dès lors un accroissement de la marge de liberté des personnes par rapport à la prise en charge des responsabilités et tâches familiales. Autrement dit, elles doivent trouver dans leur environnement un réseau de services de qualité et accessible (accueil à la petite enfance, éducation et aides diverses), faisant en sorte de pouvoir avoir une disponibilité pour autre chose (pour la vie professionnelle notamment). Cette condition est celle de la «défamilialisation» des nécessités familiales³, c'est-à-dire que ces dernières ne doivent pas être accomplies uniquement par les membres de la famille (Esping-Andersen, 1999).

Les comparaisons internationales indiquent que le régime social-démocrate des pays nordiques (Danemark, Finlande, Norvège, Suède) est celui qui satisfait

-
2. À la société de travail (centrée sur l'activité travail) se substituerait une société multi-active, c'est-à-dire fondée sur une nouvelle division et combinaison des activités sans qu'aucune ne soit hégémonique ni réservée à l'un ou l'autre sexe.
 3. À côté de la logique de «défamilialisation» se pose aussi la question d'une répartition plus équilibrée des tâches ménagères et éducatives entre les membres de la famille.

le mieux cette double condition de «décommodification» et de «défamilialisation» (Esping-Andersen, 1999). Nous avons voulu nous pencher sur les réalités de l'un de ces pays, la Finlande. Ce pays de 5,2 millions d'habitants, reconnu comme l'un des plus compétitifs du monde (avec Singapour et les États-Unis) et les plus performants au niveau de l'éducation de ses habitants (classement PISA), est aussi l'un de ceux qui investit le plus dans les politiques familiales⁴.

Dans cette contribution, nous épingleons tout d'abord quelques indicateurs qui permettent d'avancer que la Finlande est exemplaire, relativement bien entendu, d'une société soutenant un modèle «cumulatif faiblement genré». Nous repérerons ensuite les principales politiques familiales qui le favorisent, pour enfin aborder des transformations des conditions de la vie professionnelle qui semblent contrarier le développement de ce modèle «cumulatif».

LA SOCIÉTÉ FINLANDAISE: UN MODÈLE «CUMULATIF»

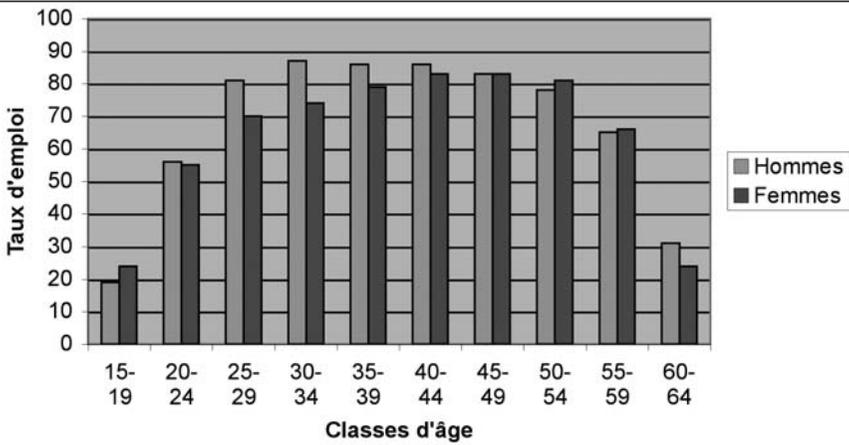
Avec un taux d'activité des femmes de plus de 70% comparativement à 61,7% pour la France (OCDE, 2003, 336), la Finlande est l'un des pays les plus performants en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la population active⁵. En 1990, le rapport emploi/population (15 à 64 ans) des femmes dépassait également les 70% (74,1% et 76,7% pour les hommes) mais, avec une crise sans précédent au début des années 1990⁶, il est tombé autour des 60% pour connaître ces dernières années une remontée et, en 2002, dépasser les 66% (69,2% pour les hommes), ce qui le situe toujours au-delà de la moyenne européenne (64,3%).

La courbe d'emploi en fonction du sexe et des classes d'âge (graphique 1) souligne une tendance similaire entre les hommes et les femmes, ces dernières n'arrêtant pas de travailler à la naissance d'un enfant (contrairement par exemple au modèle japonais qui est présenté dans le chapitre qui suit).

En outre, moins de 15% des travailleuses ont un emploi à temps partiel comparativement à 24,1% pour la France (OCDE, 2003, 354). La Finlande ne se distingue pas pour autant au plan de la durée hebdomadaire du travail, puisque la moyenne des heures hebdomadaires pour les travailleurs à temps plein est de 39,1 heures, la moyenne européenne s'élevant à 40,4 heures (Nätti, 2004, 2). Avec une différence

-
4. La Finlande y consacre 4,2% de son PIB. À titre de comparaison, l'Espagne, en queue des pays européens, dépense 0,4% de son PIB et la France, qui se situe dans la moyenne européenne, 2,6% (DREES, 1999).
 5. Remarquons néanmoins que la moyenne des salaires des femmes représente 82% de la moyenne des salaires masculins (année 2000 – Statistics Finland).
 6. Les causes de cette crise sont trop complexes pour être explicitées ici. Elles sont notamment liées au système financier et bancaire et à l'effondrement de l'URSS (voir Julkunen et Nätti, 1999: 20-21).

Graphique 1
Le taux d'emploi, selon le sexe et l'âge (en 2003)



Source: Statistics Finland, 2005.

de seulement trois heures, la Finlande est le pays européen où la durée hebdomadaire de travail moyenne entre les deux sexes est la plus petite, la différence moyenne au niveau européen dépassant les sept heures.

Avec un taux de fécondité de 1,73 enfant par femme (en 2004), la Finlande se situe au-dessus de la moyenne de l'Union européenne (1,48 en 2004). Par ailleurs, 80% des travailleurs finlandais (les deux sexes confondus) sont impliqués dans une vie de couple et/ou ont encore un enfant de moins de 18 ans à charge. Plus spécifiquement, pour la tranche d'âge la plus susceptible d'avoir des jeunes enfants, celle des 30-49 ans, 57% des femmes au travail vivent en couple avec enfants et 8% sont des mères célibataires; pour les hommes, respectivement 58% et 2% (Statistics Finland, 1999, 47).

Contrairement aux Pays-Bas où l'articulation travail/famille repose majoritairement sur le modèle de l'homme à temps complet et la femme à temps partiel (près de 55% des couples ayant un enfant de moins de six ans), en Finlande la classe modale est celle où les deux membres du couple travaillent à temps plein, soit 50% des couples avec enfant de moins de six ans comparativement à 38,8% pour la France (OCDE, 2001, 147). Comme l'écrit Minna Salmi (2003, 51), «[m]ener conjointement une vie professionnelle et une vie familiale est souvent présenté comme une contradiction ou un problème [...] Pourtant, dans les pays nordiques, la plupart des gens ont une famille et un emploi».

L'importance des supports institutionnels est sans nul doute une des clés de compréhension de cet état de fait.

«AVOIR UN ENFANT EN FINLANDE, C'EST LE RÊVE»!

Discutant avec un jeune père d'origine portugaise vivant en Finlande en compagnie de son épouse d'origine lettone, tous les deux expatriés, il nous déclare : «Avoir un enfant en Finlande, c'est le rêve». Il nous fait alors part de toute sa satisfaction pour la qualité du suivi médical prénatal, du service hospitalier lors de l'accouchement et de l'accompagnement postnatal, pour les différents congés accessibles et les possibilités qu'ils auront d'assurer la garde et l'éducation de leur enfant. Il attire aussi l'attention sur le faible coût des soins et des services. Si le fait de résider en Finlande n'a pas été le moteur de son désir d'enfant, il estime que les conditions offertes par le système finlandais étaient propices à l'entrée dans la parentalité.

Quoique anecdotique, ce témoignage est un indice des supports institutionnels offerts aux familles qui se constituent sur le territoire finlandais.

La fondation d'une famille est une affaire privée. Dans le même temps, il y a un consensus social pour reconnaître à la puissance publique une responsabilité en la matière : «La politique familiale en Finlande a pour objectif d'offrir aux enfants un environnement de croissance apte à assurer leur sécurité et à garantir à leurs parents les possibilités matérielles et immatérielles de les élever. Par le moyen de diverses aides économiques et par des aménagements permettant la garde et le soin des enfants, la société nivelle les dépenses encourues par les familles pour leurs enfants» (Ministère des Affaires sociales et de la Santé, s.d.).

La puissance publique garantit notamment des dispositifs d'accueil, de soin et d'éducation des jeunes enfants et un régime de congés pour raisons familiales avantageux, assortis d'une protection d'emploi.

Un premier pilier de la politique finlandaise est l'octroi de congés parentaux et des allocations y afférentes. La mère a droit à un congé de maternité d'une durée totale de 105 jours ouvrables, qu'elle peut prendre au plus tôt 50 jours avant la date présumée de la naissance. Le congé de paternité, pris par environ 60% des pères (Salmi, 2004), est aujourd'hui de 18 jours, et peut être augmenté de 12 jours ouvrables si le père prend les 12 derniers jours du congé parental (ces 24 jours constituent le «Daddy Month»). En effet, les parents ont droit jusqu'à 158 jours ouvrables de congé parental (il est plus important en cas de grossesse multiple et de naissance prématurée). D'autres types de congés sont également possibles, notamment pour des raisons médicales ou en cas d'adoption. Au cours de ces congés, la mère et/ou le père toucheront une allocation dont le montant est défini en fonction de leurs revenus professionnels (en Finlande, la fiscalité est individuelle); elle couvre en moyenne 66% du dernier salaire⁷. Une allocation de maternité modique (autour de 130 €) ou un colis de maternité (choisis par la grande majorité des

7. 70% du revenu (calculé sur l'année imposable antérieure), pour ceux gagnant jusqu'à 26720 €, taux ramené à 40% si le revenu se situe entre ce montant et 41 110 €, et à 25% si le revenu excède ce dernier niveau. Un minimum est prévu pour ceux n'ayant aucun revenu.

parents) est également prévue ainsi qu'une allocation familiale mensuelle, sans prise en compte du revenu des parents, versée jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 17 ans (le montant varie en fonction du nombre d'enfants – autour de 100 € pour le premier enfant et le deuxième enfant).

Un second pilier est bâti autour de la garde, des soins et de l'éducation des enfants non soumis à l'obligation scolaire (c'est-à-dire jusqu'à l'âge de sept ans). Il comporte principalement trois dispositifs :

- la garde et les soins/éducation au sein d'un service communal⁸. En Finlande, tout enfant de moins de sept ans a droit, au terme du congé parental, à une place en garderie et à une éducation préscolaire. Les parents ont à payer une contribution d'environ 170 € par mois;
- la garde et les soins à domicile, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de trois ans. L'un des parents a le droit de prendre un congé sans salaire pour ce faire, tout en étant assuré de retrouver son ancien emploi ou un travail similaire. Une allocation est alors versée par la commune (autour des 250 € par mois);
- la garde et les soins/éducation par une gardienne ou une garderie privée choisie par les parents. Une allocation est alors directement versée par la commune au service privé.

Signalons que d'autres mesures existent, dont le congé de garde à temps partiel de l'enfant permettant aux parents, avec l'accord de leur employeur (qui doit néanmoins se justifier en cas de désaccord), de réduire leur temps de travail jusqu'à ce que leur enfant atteigne la fin de la première année de scolarité. Prenant cette option, ils peuvent obtenir un pourcentage de l'allocation de garde et de soin à domicile (donc jusqu'à l'âge de trois ans).

Statistiquement parlant, les enfants de moins de trois ans sont majoritairement gardés par l'un de leur parents (leur mère en général) via le congé parental et l'allocation de garde à domicile (69% des cas) et par les services communaux (24% des cas). Pour l'accueil de leurs enfants âgés entre trois et sept ans, plus de six parents sur dix recourent aux services communaux, pour la très grande majorité à temps plein (Ministère des Affaires sociales et de la Santé, 2002, 5).

L'un des problèmes non résolus par les pouvoirs publics était l'accueil des enfants après l'école. Toutefois, depuis 2004, les communes doivent assurer cet accueil pour tous les enfants de moins de dix ans.

On le voit, la société finlandaise s'est attachée à assurer une conciliation travail et famille, cette dernière étant principalement entendue comme la relation entre les parents et leurs jeunes enfants. Selon Minna Salmi (2004), les défis de la relation de soin entre les grands-parents (parfois encore en activité) et leurs

8. Les municipalités (communes) ont pour mission de produire les services sociaux et de santé. Elles sont subventionnées par les taxes communales auxquelles s'ajoute une subvention versée par l'État.

petits-enfants ainsi que ceux de la solidarité intergénérationnelle en faveur des parents vieillissants sont encore insuffisamment rencontrés. Les changements de la structure démographique en font un enjeu du futur.

La capacité des familles à organiser l'articulation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale bénéficie sans nul doute de la robustesse et de l'étendue des supports institutionnels. Julkunen et Nätti (1999) constatent néanmoins que l'accès des Finlandaises au marché du travail n'a pas attendu la mise en place des supports institutionnels, surtout la garderie organisée par les municipalités qui date de 1972. En effet, déjà dans les années 1950, plus d'un tiers des femmes mariées de moins de 65 ans vivant dans les zones urbaines travaillaient. En 1960, plus de 65 % des femmes âgées de 16 à 64 ans avaient une activité professionnelle à l'extérieur, alors que les garderies ne fournissaient que 5000 places (Forssén, Laukkanen et Ritakallio 2003 : 7).

Ces constats suggèrent par conséquent que c'est également la pression des mères au travail qui a stimulé l'État à prendre des mesures de soutien à la conciliation travail/famille.

Une remarque s'impose quant à l'explication de l'accès des femmes au marché du travail. Leena Kartovaara (s.d.), actuaire principale au Centre national de la statistique, explique que l'économie du ménage finlandais s'est construite sur deux salaires, non seulement sous l'effet de l'amélioration du niveau d'éducation et de formation des femmes⁹ et du souci d'égalité entre les sexes, mais aussi du fait de la politique du logement. Elle écrit : « Traditionnellement, les Finlandais apprécient d'être propriétaires de leur logis. Les familles, à l'instar du reste de la population, se sont installées dans la partie la plus densément peuplée [...] Les prix des logements ont une fâcheuse tendance à grimper là où les nouveaux venus sont nombreux. C'est aussi ce qui s'est produit en Finlande ». Un rapport sur la qualité de la vie en Europe relève que la Finlande se distingue des autres pays par le montant des dépenses associées au logement, qui représente presque un tiers du revenu des ménages (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003, 3). Le poids des contraintes « matérielles » ne doit donc pas être négligé dans la constitution de l'économie des ménages, même si les dimensions culturelles (égalité, individualisation, etc.) et institutionnelles (normes, supports, etc.) jouent indubitablement un rôle actif.

9. Selon Eurostat (données 1999), 29% la population finlandaise âgée de 25 à 64 ans est diplômée de l'enseignement supérieur (21% pour la moyenne européenne). Contrairement aux autres pays, le nombre de femmes ayant atteint ce niveau d'études dépasse celui des hommes (34% versus 28%). Or, « une forte corrélation existe entre le niveau d'éducation des femmes et leur activité sur le marché du travail » (Letablier et Lurol, 2000, 5).

DES PRESSIONS PROFESSIONNELLES CROISSANTES

Comme nous l'avons vu, le modèle finlandais est entre autres caractérisé par un haut taux de participation des femmes au marché du travail, avec l'importance des couples bisactifs à temps plein et un temps de travail qui se situe dans la moyenne européenne. Ces caractéristiques sont partiellement associées à un État social particulièrement actif, au sens où il assure une série de services, d'allocations et de droits afin d'aider les parents à concilier leur vie professionnelle à temps plein et leur vie familiale.

Tout va-t-il pour le mieux dans le meilleur des mondes ?

Il est clair qu'une telle question est une ineptie. Elle a néanmoins le mérite de forcer à relativiser les indicateurs figés, synchroniques. Une manière de faire consiste alors à tenir compte de la durée, de la diachronie, bref des évolutions. Dans cette perspective, plusieurs tendances sont observables ; elles indiquent que les pressions et la flexibilité du travail s'accroissent, dans un cadre où l'emploi s'est dégradé.

Ainsi, entre 1991 et 2001, un nombre croissant de Finlandais et de Finlandaises ont été amenés à travailler plus de 45 heures par semaine, même si le taux est relativement faible si on le compare à de nombreux pays (OCDE, 2003, 48). Ainsi, 39,2% des employés finlandais en 2001 déclaraient travailler plus de 40 heures par semaine¹⁰ ; en 1989, ils ne représentaient que 16,4% (Nätti, 2004, 4). Il semble également que cette augmentation de la durée du travail ne soit pas accompagnée d'une compensation salariale, puisque selon Statistics Finland (1999, 37), 29% des femmes en 1990 et 31% des hommes déclaraient faire des heures supplémentaires sans contreparties financières, ces taux passant respectivement à 33% et 35% en 1997.

À côté de l'augmentation de la durée du travail pour un nombre croissant de travailleurs, la plage horaire de travail se flexibilise aussi dans la mesure où, en 1989, 74% des employé(e)s travaillaient entre 6 heures et 18 heures (ce qui est considéré comme une plage horaire normale), ce taux diminue de façon continue pour atteindre 68,9% en 2001. En revanche, le travail à deux ou trois pauses a augmenté (Statistics Finland, 1999).

Au plan subjectif, selon un rapport sur la qualité de la vie professionnelle, les pressions et le stress s'accroissent, 35% des femmes et 30% des hommes estimant être sous pression, alors qu'ils étaient 31% et 28% en 1990 (Statistics Finland, 1999, 35). Une comparaison européenne indique que les travailleurs et travailleuses finlandais(e)s sont parmi ceux et celles qui se déclarent le plus sous la pression du temps de travail : 72% des employées et 75% des employés considèrent qu'une part significative de leur travail s'opère dans la précipitation, 37% des femmes et 29% des hommes considèrent ne pas avoir assez de temps pour accomplir le travail qui

10. Également, la durée hebdomadaire du travail est de 40 heures maximum.

est à faire dans le temps imparti, 73 % des femmes et 69 % des hommes considèrent devoir travailler à un rythme élevé (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997).

Au plan de l'emploi, outre la question du chômage (taux de chômage, en 1990, de 3,2 % et, en 2002, de 9,1 %), nous observons globalement une augmentation des emplois dits atypiques : à temps partiel et à durée déterminée. En effet, entre 1989 et 2000, la proportion de travailleurs à temps partiel est passée de 9 % à 12 % et celle de travailleurs à durée déterminée de 12 % à 16 % (Nätti, 2004, 4). Suivant cet auteur, cette croissance ne relève pas d'un choix de la part des travailleurs mais des contraintes du marché du travail. En tous les cas, force est de constater que le temps partiel «choisi» pour s'occuper des enfants diminue. Ainsi, si 26 % des femmes trentenaires travaillaient à temps partiel pour des raisons familiales en 1990, ce taux chutait à 13,5 % en 1997 (Statistics Finland, 1999 : 79), alors que nous avons observé une augmentation du nombre de contrats à temps partiel.

Ces transformations dans le monde du travail ne sont pas sans affecter la qualité de l'articulation travail/famille. Par exemple, 27 % des employées et 29 % des employés avaient l'impression de négliger leur vie familiale pour des raisons professionnelles en 1997, alors qu'ils étaient respectivement de 24 % et 23 % en 1990 (Statistics Finland, 1999, 71). Le taux des travailleurs et travailleuses qui déclarent ne plus penser à leur travail une fois rentrés chez eux a diminué de quelques pour cents entre 1990 et 1997 ainsi que le pourcentage de ceux qui déclarent ne plus penser à la famille quand ils sont au travail. Ce sont les cadres, hommes et femmes, qui semblent être les plus soumis aux tensions travail-famille (Statistics Finland, 1999 : 72).

TABLEAU 1
Des compromis travail-famille
chez les travailleuses finlandaises âgées entre 30 et 39 ans*

		Limiter	Retarder	Décliner	Abandonner	Abandonner	Travailler à	
		le nombre d'enfants pour des raisons profession- nelles	la maternité pour des raisons profession- nelles	un emploi pour des raisons familiales	son emploi pour suivre son conjoint	des oppor- tunités de formation pour des raisons familiales	temps partiel pour des raisons familiales	
		%	%	%	%	%	%	
Type de contrat	Permanent	1990	12	–	19	11	23	20
		1997	10	13	13	9	20	14
Temporaire	1990	16	–	47	17	40	32	
	1997	11	17	25	14	23	13	
Total	1990	12	–	23	12	25	21	
	1997	10	14	16	10	21	14	

Source : Statistics Finland (1999, 79).

* Ce serait la tranche d'âge la plus sensible à la question de la conciliation.

D'autres indicateurs soulignent que dans la recherche d'un compromis en matière de travail et de famille, c'est généralement la famille qui doit céder (voir le tableau 1).

Une lecture du tableau 1 indique clairement que le poids de la famille s'allège par rapport au poids du travail dans la balance décisionnelle des femmes dans la trentaine, et cet allègement est particulièrement observable chez celles qui occupent un emploi temporaire. Étonnant, le seul indicateur qui évolue en faveur de la famille est la réduction du nombre de travailleuses de cette tranche d'âge qui limitent leur désir d'enfants pour des raisons professionnelles, y compris et même surtout chez les travailleuses à forfait à durée déterminée (passant de 16 % en 1990, à 11 % en 1997). Faut-il y voir une relativisation de la valeur «travail» dans une réflexion existentielle ? La parentalité se présente-t-elle comme une valeur «refuge» face à la précarité professionnelle ?

CONCLUSION

La Finlande a la réputation internationale d'être un modèle d'articulation travail-famille, réduisant d'autant l'inégalité entre les hommes et les femmes face à l'emploi. Plusieurs indicateurs confirment la pertinence de cette réputation, dont l'importance du nombre de couples où les deux membres travaillent à temps plein, malgré la présence d'enfants en bas âge. L'étendue et la qualité des dispositifs assurés et garantis par l'État social participent à produire ce modèle cumulatif faiblement genré ou différencié selon le genre. D'un autre côté, l'analyse diachronique de plusieurs indicateurs de la vie professionnelle indique que les pressions au travail augmentent en même temps que l'emploi devient plus incertain ; la capacité à mener conjointement une vie professionnelle et une vie familiale, ainsi que la qualité de cette articulation s'en trouvent par conséquent affectées.

Le cas finlandais laisse ainsi penser qu'il ne suffit plus de promouvoir un cadre institutionnel de décommodification et de défamilialisation pour soutenir un modèle «cumulatif», mais qu'il importe aussi d'intervenir directement sur le mode de fonctionnement du monde du travail. Certes, la régulation formelle du temps de travail est un levier important. Toutefois, nous en observons aisément les limites à travers le dépassement de la norme légale ou l'intensification du travail. D'autres points d'intervention sont donc à identifier et nécessitent de faire preuve d'imagination pour les influencer positivement : l'organisation du travail, les critères de recrutement et de promotion, les cultures professionnelles ou d'entreprise, la charge du travail et les pressions psychologiques qui l'accompagnent... Mais à l'heure de la mondialisation et du leitmotiv de la compétitivité, sommes-nous encore capables de rêver le travail ? D'imaginer des futurs possibles, réalistes et utopiques tout à la fois, pour qu'il réponde mieux aux besoins et aspirations des hommes et des femmes qui l'accomplissent ?

BIBLIOGRAPHIE

- Beck, U. (2001). *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*, Oxford, Blackwell Publishers Ltd.
- Carnoy, M. (2001). *Dans quel monde vivons-nous ? Le travail, la famille et le lien social à l'ère de l'information*, Paris, Fayard.
- DREES (1999). *La protection sociale dans les pays de l'Union européenne. Chiffres repères-1998*, Paris, La Documentation française.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*, New York, Oxford University Press.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1997). *Second European Survey on Working Conditions*, Dublin, European Foundation.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003). *Quality of Life in Europe: an Illustrative Report*, Dublin, European Foundation, 116 pages, <<http://www.fr.eurofound.eu.int/publications/files/EF0354EN.pdf>>.
- European Labour Force Survey (1998). *Results 1997*, Luxembourg, Eurostat 3C.
- Forssén, K., Laukkanen, A.-M. et Veli-Matti Ritakallio (2003). *Policy. The Case of Finland*, Department of Social Policy, University of Turku, <<http://www.york.ac.uk/inst/spru/research/nordic/finlandpoli.pdf>>.
- Fusulier, B. (dir.) (2003). «Articuler travail et famille», *Les Politiques sociales*, (2), novembre.
- Julkunen, R. et J.Nätti (1999). *The Modernization of Working Times. Flexibility and Work Sharing in Finland*, SoPhi, University of Jyväskylä.
- Kartovaara, L. (s.d.). Les familles finlandaises, <http://www.info-finlande.fr/fo/visu.php3/Msg_24_141_65_1_7>.
- Lalivie d'Epinay, Ch. (1994). «Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours», dans M. De Coster et F. Pichault, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck, p. 55-82.
- Letablier, M.-T. et M. Lurol (2000). «Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union européenne», *La Lettre*, Paris, Centre d'études de l'emploi, (63).
- Lewis, S. et J. Lewis (dir.) (1996). *The Work-Family Challenge: Rethinking Employment*, London, Sage Publications.
- Ministère des Affaires sociales et de la Santé (2002). *Early Childhood Education and Care in Finland*, Helsinki, <http://pre20031103.stm.fi/english/pao/publicat/earlychildhood/brochure02_3.htm>.
- Ministère des Affaires sociales et de la Santé (2000). *Early Childhood Education and Care Policy in Finland*, Helsinki, <<http://pre20031103.stm.fi/english/pao/publicat/paocontents52.htm>>.
- Ministère des Affaires sociales et de la Santé (s.d.). La politique de la famille, Helsinki, <http://www.info-finlande.fr/fo/visu.php3/Msg_24_141_64_1_7>.
- Nätti, J. (2004). «Employers' and Employees' Preferences on Working Time in Finland», Working Paper, University of Jyväskylä.

270 De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux

- OCDE (2003). «Vers des emplois plus nombreux et meilleurs», *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE.
- OCDE (2001). «Concilier les objectifs sociaux et les objectifs de l'emploi», *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE.
- Salmi, M. (2004). «Combining Work and Family: A Key Issue for Gender Equality», *Women's News*, été, p. 16-19, <http://www.mmm.fi/ytr/naiset/english/Womens%20news_1-2004.pdf>.
- Salmi, M. (2003). «Mener de front travail et famille en Finlande», *Les Politiques sociales*, (3-4), Bruxelles, p. 51-68.
- Statistics Finland (1999). *Quality of Work Life Surveys*, Helsinki.
- Tilly, L.A. et J.W. Scott (2002). *Les femmes, le travail et la famille*, Paris, Petite Bibliothèque Payot.
- Tremblay, D.-G. (2004). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec et Toulouse, Presses de l'Université du Québec et Octares.
- Tremblay, D.-G. (2003). «Comment les pères voient-ils les choses?», *Les Politiques sociales*, (3-4), p. 70-86.

Aux antipodes de la Finlande

Le Japon et son modèle alternatif d'articulation travail-famille¹

Bernard Fusulier

Dans la contribution précédente, nous avons vu que la société finlandaise était porteuse d'un modèle cumulatif d'articulation travail-famille (l'un ET l'autre), même si celui-ci est en train de «souffrir» des évolutions actuelles du monde du travail. Nous allons ci-après poser un regard sur le Japon, un pays qui est non seulement éloigné géographiquement de la Finlande, mais dont le modèle dominant d'articulation travail/famille est radicalement différent, le schéma du «male breadwinner» demeurant d'actualité. Nous parlons à cet égard d'un modèle alternatif (l'un OU l'autre) fortement genré, ou différencié selon le genre².

Dans un premier temps, nous étayerons cette proposition en reprenant un certain nombre d'indicateurs généraux, pour ensuite montrer combien ce modèle alternatif d'articulation travail-famille est en harmonie avec le mode de régulation des univers professionnels. Cependant, notamment face aux changements socio-démographiques, des initiatives institutionnelles sont prises pour le faire évoluer vers un modèle plus cumulatif, comme nous l'évoquerons dans un troisième temps et en conclusion.

-
1. Cette contribution s'inscrit dans le cadre d'une mission d'études à l'Université de Nagoya, effectuée en janvier et février 2005. Cette mission a bénéficié du support financier du Fonds national de la recherche scientifique belge et du programme européen Marie Curie European Re-Integration Grant. Nous remercions notre collègue Misako Arai qui nous a accueilli et guidé tout au long de notre séjour.
 2. Nous pouvons imaginer qu'un modèle alternatif d'articulation travail-famille soit faiblement genré, lorsque l'alternative «travailler ou avoir une vie de famille» n'est pas corrélée au genre (p. ex. la probabilité d'être un homme au foyer serait la même que pour une femme).

UN MODÈLE ALTERNATIF GENRÉ

Pour aborder le modèle d'articulation travail-famille, une approche consiste à s'intéresser à la situation sur le marché du travail des femmes dont la probabilité d'être en âge d'avoir des enfants est le plus élevée. Dans cette perspective, si nous regardons le taux d'activité des femmes âgées entre 25 et 54 ans (tableau 1), moins de 70 % des Japonaises sont présentes sur le marché du travail (comparativement à plus de 85 % des Finlandaises).

TABLEAU 1
Taux d'activité des hommes et des femmes de 25 à 54 ans en 2002

	Hommes	Femmes
Finlande	90,6	85,4
Japon	96,5	67,4

Source: OCDE, 2003a, 342-347.

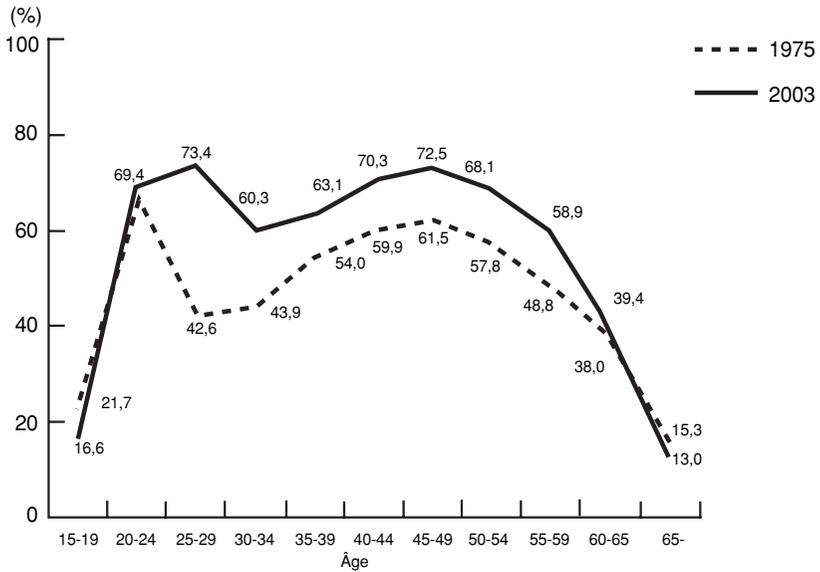
Sans aller plus loin dans la comparaison, observons qu'entre le Japon et la Finlande, la situation est encore plus contrastée lorsque nous comparons le taux d'emploi des mères d'enfants de moins de six ans, vivant en couple: près de 60 % des mères occupent un emploi en Finlande (en 1998) contre 33,3 % au Japon (en 2000). En fait, dans ce pays, près d'un couple sur deux avec enfants à charge (moins de 18 ans), ne compte qu'un apporteur de revenu, et cette proportion est de plus de sept familles sur dix quand les enfants sont en bas âge (moins de 3 ans).

Il est également intéressant de relever les courbes des taux d'emploi pour les femmes en fonction des classes d'âge (graphique 1). Nous pouvons constater que la courbe des femmes dessine un «M», avec un pic dans la tranche d'âge 25-29 ans (taux d'emploi de 73,4 %), ensuite une chute pour les tranches d'âge 30-34 ans (taux d'emploi de 60,3 %) et 35-39 ans (taux d'emploi de 63,1 %), pour ensuite augmenter à 72,5 % pour la tranche d'âge 45-49 ans, et décliner ensuite³. Cela laisse entendre que nombre de Japonaises se retirent du marché du travail à la naissance d'un enfant, pour le réintégrer une fois ces derniers devenus plus autonomes.

On chiffre d'ailleurs à 70 % le nombre de mères qui quittent la vie active à la naissance de leur premier enfant (OCDE, 2003b, 24). Une étude internationale menée en 1994-1995 sur l'évolution des rôles respectifs des hommes et des femmes dans la famille indique qu'au Japon plus de 60 % des personnes interrogées considèrent que les femmes ayant des enfants d'âge préscolaire ne doivent pas travailler en dehors de la maison (OCDE, 2003b, 53). Dans une enquête récente auprès d'un échantillon aléatoire de 2 160 mères japonaises ayant eu un enfant entre 1992 et

3. La courbe des hommes n'a que deux pentes car ils maintiennent un taux d'emploi de plus de 90 % de la tranche d'âge des 25-29 ans à celle des 55-59 ans.

Graphique 1
Le taux d'emploi des femmes en fonction de l'âge



Source: JILPT, 2004.

2001, vivant dans des zones urbaines, 60% des répondantes adhèrent au «3-year-old Child Myth», c'est-à-dire à la conception qu'un enfant doit être gardé par sa mère au moins jusqu'à l'âge de trois ans (the Japan Institute of Labour, 2003, 8).

La prégnance du modèle alternatif dans la société japonaise se reflète également dans la part contributive des femmes au revenu du ménage puisqu'en moyenne, pour l'année 2002, les épouses contribuent au revenu du ménage pour un peu plus de 10% (JILPT, 2004, 83). Cette faible contribution au revenu est liée à l'importance du nombre de mères au foyer puisque dans 59% des familles biparentales japonaises, la femme n'a aucun revenu professionnel. Elle l'est aussi au type d'emploi des femmes, souvent à temps partiel et dit non régulier (versus les emplois réguliers⁴). Ainsi, 45% des femmes occupent un emploi non régulier (contre 12,7% des hommes) et 41% des femmes travaillent à temps partiel (contre 13,7% pour les hommes). En moyenne, l'écart salarial entre un contrat régulier et un contrat non régulier, pour une fonction similaire, est de 33% (OCDE,

4. Les effectifs dits réguliers travaillent à temps plein dans le cadre d'un contrat à vie, ont accès à la formation et à la promotion à l'ancienneté, à des avantages extrasalariaux (p. ex. allocations de foyer et pour personne à charge) et bénéficient du meilleur régime de protection sociale.

2003b, 21). Notons qu'il est difficile de passer du marché des emplois non réguliers à celui des emplois réguliers. Dans 54% des entreprises, ce passage est même impossible (MHLW, 2002a).

À côté d'une proportion importante des mères qui sortent définitivement ou provisoirement du marché du travail, le modèle alternatif japonais va de pair avec un marché du travail dual et genré (fortement différencié selon le genre). Les hommes étant surtout présents sur le marché des emplois réguliers, les femmes, quant à elles, le sont davantage sur celui des emplois non réguliers, et pour une proportion importante à temps partiel. 23% des femmes déclarent y être contraintes car elles ne trouvent pas un emploi régulier mais 47% des femmes estiment positivement que les emplois non réguliers sont plus souples en ce qui concerne le temps de travail, ce qui leur permet de mieux se consacrer à leur vie familiale (MHLW, 2002a). Il semblerait que le travail des épouses n'est pas indépendant de la contrainte économique car environ 65% des ménages dans lesquels le mari gagne moins de 32900 USD comptaient deux apporteurs de revenus contre 46% lorsque le mari gagne plus de 79750 USD (Social Policy Bureau, 1999).

LE MODÈLE ALTERNATIF AU CŒUR DU SYSTÈME DE RÉGULATION ÉCONOMIQUE

Si la culture patriarcale joue certainement un rôle non négligeable, il serait néanmoins trop simpliste d'en faire l'unique principe explicatif. En effet, le modèle alternatif genré en vigueur au Japon a un caractère fonctionnel dans le sens où il est en phase avec la sphère du travail, ses normes dominantes et modes de régulation. Précisons cette assertion.

Le marché des emplois réguliers se caractérise par ce que Yamada (1996) appelle le «compagnie-isme», c'est-à-dire une internalisation à vie (garantie d'emploi et progression à l'ancienneté) des salariés à l'entreprise, laquelle est réciproquement perçue comme une communauté d'appartenance, traversée par une éthique du devoir et du dévouement. Il en découle, entre autres, que le travailleur a tendance à ne pas demander la compensation salariale de ses heures supplémentaires et à ne pas prendre les congés auxquels il a droit (en moyenne, il prend 48% des 18 jours de congés payés – MHLW, 2002b). Par surcroît, il est estimé que trois hommes sur cinq travaillent plus de 43 heures par semaine, deux sur cinq au moins 49 heures, sans compter qu'il existe une tradition du repas ensemble après la journée de travail et que le temps de déplacement domicile-travail est loin d'être négligeable (48 minutes en moyenne). Dans ce contexte, les hommes n'ont généralement guère de temps à consacrer à leur vie de famille. En moyenne, les Japonais dont la femme ne travaille pas consacrent 13 minutes par jour aux tâches ménagères et aux soins à la famille (OCDE, 2003b, 17).

Ribault (2000) oppose deux sphères de production au Japon: celle du toyotisme (bien connu) et celle du daiéisme (grande entreprise de distribution aujourd'hui en difficulté). Selon lui, ces deux sphères se différencient clairement

au plan du secteur de référence : industrie versus service ; du type d'emploi : régulier (à vie et à plein temps) versus non régulier (à temps partiel, moins bien protégé) ; du sexe : majoritairement masculin versus majoritairement féminin. Pour Misako Arai et Sébastien Lechevalier (2003), il est trop réducteur d'assimiler l'emploi masculin à l'industrie et l'emploi féminin au service. À l'appui de cette thèse, nous observons que tous les secteurs d'emploi, y compris de service, sont dominés par l'emploi masculin et tous les secteurs ont une présence significative des femmes, y compris le secteur de l'industrie manufacturière qui comporte plus d'un tiers de femmes (JILPT, 2004, 24).

En revanche, et nous l'avons vu, la dualisation du marché du travail entre emplois réguliers et emplois non réguliers reflète bien une différence de genre. Plus fondamentalement, selon Arai et Lechevalier (2004), l'inégalité hommes/femmes, et nous ajouterions le modèle alternatif travail-famille, seraient au cœur du compromis toyotiste japonais et du compagnie-isme qui lui est consubstantiel. En effet, « si le compagnie-isme signifie l'internalisation des relations sociales, l'externalisation des risques qui l'accompagnent serait nécessaire » (Hanada, 1997, 2). Le type de demande de travail des femmes qui, pour des raisons notamment familiales, est favorable au temps partiel et a une certaine flexibilité, permet de rencontrer cette nécessité fonctionnelle, d'autant plus affirmée en période de crise économique, sans déstabiliser le pacte social global. À cet égard, comme le souligne Misako Arai (2002), la régulation du système productif japonais est indissociable d'un « mode de genre » où l'articulation entre le mode de régulation du « système productif » (travail) et du « système reproductif » (famille), s'appuie sur une division sexuée du travail productif et reproductif qui est peu contestée socialement.

Des dispositifs institutionnels contribuent à maintenir ce « mode de genre ». Par exemple, malgré la faiblesse de la pression fiscale qui rend le travail rémunérateur, les mères sont économiquement encouragées à s'occuper de leurs enfants à plein temps ou à ne travailler qu'à temps partiel, car le système de prestation sociale fixe à 1,3 million de yens par an (31 % du salaire moyen d'un ouvrier) le seuil à partir duquel la personne à charge doit payer des cotisations santé et retraite. Par ailleurs, 50 % des employeurs qui versent une allocation au titre de personne à charge cessent de la verser si celle-ci gagne plus de 1,03 million de yens.

Le système des relations collectives participe aussi à la perpétuation du modèle alternatif. Le gouvernement japonais évite d'intervenir directement sur les négociations collectives qui se déroulent essentiellement au niveau de l'entreprise, bien qu'il existe une confédération syndicale nationale (Rengo) qui fixe des cibles de négociations et coordonne les négociations en concertation avec les fédérations syndicales industrielles entre entreprises d'un même secteur et ensuite entre secteurs. Les entreprises leaders sont généralement celles qui servent de référence. Or, elles sont largement composées d'employés réguliers (masculins), défendus par les syndicats (28 % des syndiqués sont des femmes – OCDE, 2003b, 110). Mais même si les syndicats cherchent dorénavant à affilier les travailleurs (travailleuses) dans le marché de l'emploi non régulier, les réformes en la matière sont lentes notamment du fait des résistances des employeurs et de la logique consensuelle et

non interventionniste qui président au système des relations collectives. En outre, avec la récession (début des années 1990) suivie d'une stagnation économique, les garanties d'emploi pour les travailleurs réguliers demeurent la revendication prioritaire des syndicats. Il y a néanmoins une préoccupation affichée de la part de Rengo et du JBF (Japan Business Federation) pour soutenir des mesures plus favorables à la famille dans les entreprises.

DES SOUTIENS INSTITUTIONNELS AU DÉVELOPPEMENT D'UN MODÈLE CUMULATIF

Malgré la prégnance du « mode de genre » évoqué, la problématique de l'articulation travail/famille ainsi que celle de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes font depuis quelques années l'objet d'un véritable débat au Japon. En particulier, face aux projections démographiques qui prévoient que d'ici 2050 la population japonaise globale diminuera de 20% et la population active de 35% (OCDE, 2003b, 59), le gouvernement a pris une série d'initiatives en vue d'engager la société vers un modèle plus cumulatif et moins genré, notamment pour augmenter le taux de fécondité (actuellement de 1,3 enfant par femme) et le taux d'activité des femmes qui, au sens économique du terme, constitue une main-d'œuvre potentielle sous-exploitée (alors qu'elle est de plus en plus qualifiée).

Participant de cette prise de conscience et de cette volonté politique de changer la donne, deux plans gouvernementaux successifs ont été élaborés : le Plan Angel (1995-1999) concernant la garde des enfants et le nouveau Plan Angel (2000-2004) qui pose la question de l'instauration d'un environnement supportant la conciliation travail-famille. Les affectations budgétaires demeurent toutefois modestes : les dépenses publiques en faveur des familles s'élèvent à 0,9% du PIB (OCDE, 2003b, 18).

Quels sont les principaux supports institutionnels à une meilleure articulation travail-famille au Japon ? Parmi les dispositifs institutionnels proposés pour soutenir une meilleure conciliation travail-famille, il nous faut premièrement souligner deux grands types de congés pour la garde et les soins des enfants en bas âge :

- *primo*, le congé de maternité qui comprend six semaines de congé prénatal et huit semaines de congé postnatal. Une indemnité s'élevant à 60% du salaire de base moyen est payée aux mères qui le prennent ;
- *secundo*, le congé parental avec garantie d'emploi pour la mère ou le père (mais il ne peut pas être partagé entre les deux) qui permet de se retirer du travail jusqu'au premier anniversaire de l'enfant. Il est rémunéré à 30% du salaire antérieur pendant toute la durée du congé, auquel peut s'ajouter un montant de 10% si la personne reprend son emploi pendant au moins six mois.

Le gouvernement cherche également à influencer les organisations patronales et syndicales en proposant des thèmes et des objectifs pour les négociations. Par exemple, il déclare vouloir porter à 10% le nombre de pères qui utilisent le congé parental et à 80% celui des mères; cela paraît peu réaliste sans une politique particulièrement volontariste qui y mettrait des moyens substantiels lorsque l'on sait que la proportion des mères éligibles qui prennent le congé parental est de 56% alors que celle des pères est de 0,5%, la durée moyenne du congé parental étant de 30 semaines (OCDE, 2003b, 151).

En tant qu'employeur, l'État s'efforce de changer les normes sociales, notamment de durée du travail, en encourageant les fonctionnaires à terminer plus tôt au moins un jour par semaine. Sans changement de l'attitude des entreprises, il est en effet difficile de changer le comportement des parents. Dans cette optique et en rupture avec l'ethos non interventionniste, la loi sur les congés pour enfants et pour raisons familiales de 2001⁵ indique que les entreprises sont légalement tenues de prendre une des cinq mesures suivantes pour aider les parents avec des enfants de moins de trois ans:

- réduction du temps de travail;
- horaires variables;
- ajustement des heures de début et de fin de journées;
- dispense d'effectuer des tâches non planifiées;
- création et administration d'une structure d'accueil des enfants (OCDE, 2003b, 110-111).

Plus récemment, le Plan de mesures de soutien aux générations futures (mars 2003) propose:

- de changer les modalités de travail en réduisant les heures supplémentaires, en encourageant les pères à prendre cinq jours de congé de paternité et les parents à utiliser le congé parental;
- de renforcer la situation des enfants dans la société;
- de renforcer le soutien aux parents de la part des collectivités locales.

Cet appel aux autorités locales se justifie pleinement au Japon, car elles jouent un rôle de premier plan dans la fourniture des services de garde des enfants. L'un des points relativement fort de politique familiale japonaise réside d'ailleurs dans une offre structurée et importante, quoiqu'encore insuffisante surtout dans les métropoles, de services publics de garde d'enfants et d'accueil préscolaire à partir de trois ans. En moyenne, les enfants sont présents 40 heures par semaine dans une garderie agréée (MHLW, 2001). Concernant l'accessibilité horaire, la norme pour

5. Cette loi ne couvre cependant pas tous les employés, notamment ceux dont le conjoint (la conjointe) travaille deux jours ou moins par semaine, ceux qui ont une ancienneté inférieure à un an et ceux qui sont à forfait à durée déterminée.

une journée à plein temps est de 7 heures à 18 heures. Plus de 50% des organismes agréés ferment à 18 heures. Une volonté politique d'étendre les horaires durant la soirée, la nuit et la fin de semaine se manifeste aujourd'hui, notamment pour contrer le développement quelque peu anarchique d'organismes non agréés qui sont plus flexibles mais dont la qualité du service n'est pas garantie.

TABLEAU 2

**Taux de recours à une forme de garde des enfants (0 à 6 ans)
en fonction du statut d'emploi des mères**

	En emploi	Sans emploi	Total
Parent	13	68	50
Grand-parent	15	6	9
Garderie agréée	45	7	20
Garderie non agréée	5	1	2
Jardins d'enfants préscolaires	15	17	16
Autres	7	1	3

Source: OCDE, 2003b.

Au Japon, le coût de garde représente en moyenne 8% du revenu moyen d'un ouvrier (OCDE, 2003b, 169). Les experts estiment que le coût de garde des enfants est faible au Japon pour les parents ayant un revenu moyen. À Tokyo, par exemple, l'une des villes où le coût de la vie est le plus élevé au monde, pour une rémunération moyenne, le coût de garde est 25% moindre que pour un habitant de Dublin (OCDE, 2003b, 171).

En somme, ces dernières années, le gouvernement japonais a pris plusieurs mesures pour soutenir l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Les initiatives et le budget alloué peuvent paraître ténues par rapport aux enjeux qu'elles prétendent rencontrer. Dans le même temps, elles constituent une impulsion susceptible de s'amplifier.

CONCLUSION: VERS UN MODÈLE CUMULATIF?

Comme nous l'avons vu, la société japonaise est exemplaire du maintien d'un modèle alternatif d'articulation travail-famille fortement genré. Cette situation s'expliquerait, au moins partiellement, par la culture patriarcale encore vivace et un système de régulation des univers de travail qui s'appuie sur une dualisation genrée du marché du travail (entre emplois réguliers et non réguliers). Les enjeux éthiques (égalité des chances entre les hommes et les femmes), démographiques et économiques (décroissance et vieillissement de la population) sont cependant en train de transformer le contexte. Si le gouvernement japonais se refuse à recourir massivement à l'immigration pour pourvoir en main-d'œuvre l'économie, il devra compter sur le travail des femmes, tout en encourageant une politique nataliste.

Or, dans l'état actuel des choses, il est particulièrement difficile de concilier, au niveau individuel, une vie professionnelle avec une vie familiale; d'où l'idée que l'institutionnalisation d'un modèle cumulatif constitue et constituera un enjeu de société de prime importance.

Nous ne l'avons pas analysé dans cette contribution mais cette institutionnalisation pourrait par ailleurs participer de changements socioculturels aujourd'hui perceptibles dans la société japonaise, en particulier portés par la gent féminine et la génération adolescente et postadolescente. Comme certains observateurs avertis le soulignent, s'il y a des femmes repliées sur leur foyer ou exploitées dans leur travail, il existe aussi des Japonaises «libérées», porteuses d'un ethos de l'épanouissement personnel (Pons et Souyri, 2002). Pour Anne Garrigue (1998), elles seraient en train de mener une «révolution douce» susceptible de transformer les rapports sociaux. Cette «révolution» serait d'ailleurs relayée par une jeunesse que Philippe Pelletier (2002, 11) qualifie «d'hédoniste et consumériste, s'éloignant des valeurs traditionnelles de frugalité et d'âpreté au travail». Par surcroît, bien que toujours soumise à une forte pression hétéronormative de la société japonaise, l'identité homosexuelle commence à être davantage présente sur la place publique. Comme l'écrit Érick Laurent (2001, 309), «L'homosexualité est alors devenue un sujet en soi, ce qui apparaît difficilement irréversible». Or, sociologiquement, le mouvement homosexuel est un indicateur de changement culturel important, notamment parce qu'il révèle le potentiel de bouleversement des codes de la masculinité d'une société patriarcale. Le jeu des forces (économiques, culturelles, sociales) en présence est toutefois trop complexe et indéterminé pour que nous puissions nous risquer à en interpréter les augures.

BIBLIOGRAPHIE

- Arai, Misako (2002). «Le travail des femmes et le processus de la force de travail : du point de vue du «genre unifié-surdéterminant»», Résumé en français, *Thèse de doctorat en Sciences économiques*, Nagoya, Université de Nagoya.
- Arai, Misako et Sébastien Lechevalier (2004). «Japon : évaluation des politiques en faveur de l'égalité hommes-femmes au travail», *Chronique internationale de l'IREs*, (86) janvier, p. 17-26.
- Arai, Misako et Sébastien Lechevalier (2003). «Prendre en compte le genre dans l'analyse du rapport salarial. La configuration japonaise depuis le début des années 1990», *Actes du Forum de la Régulation*, 16 pages, <http://web.upmf-grenoble.fr/lepii/regulation/Forum/Forum_2003/Forumpdf/RR_Arai-Lechevalier.pdf>.
- Garrigue, Anne (1998). *Japonaises, la révolution douce*, Arles, Éditions Philippe Picquier.
- Hanada, Masanori (1997). «Le Japon : rattrapé par la crise?», *Lettre de la Régulation*, (20) mars.
- Japan Institute of Labour (2003). «Research Report on the Child-care Leave System: Findings of a Study of Women's Work and Family Life», Research Report, (157), juillet, 23 pages, <<http://www.jil.go.jp/english/documents/JILNo157.pdf>>.

- JILPT (2004). «Japanese Working Life Profile 2004/2005», *Labour Statistics*, Tokyo, The Japan Institute of Labour Policy and Training.
- Laurent, Érick (2001). «Homosexualités masculines dans le Japon contemporain», *Japon Pluriel 4*, Arles, éditions Philippe Picquier, p. 299-310.
- MHLW (2002a). *General Survey on Part-time Workers 2001*, Tokyo, Ministry of Health, Labour and Welfare.
- MHLW (2002b). *General Survey on Working Conditions 2002*, Tokyo, Ministry of Health, Labour and Welfare.
- MHLW (2001). *Survey on Social Welfare Institutions*, Tokyo, Ministry of Health, Labour and Welfare.
- OCDE (2003a). *Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, Paris, OCDE, Perspectives de l'emploi.
- OCDE (2003b). *Bébés et employeurs, comment réconcilier travail et vie de famille*, vol. 2. *Autriche, Irlande et Japon*, Paris, OCDE.
- Pelletier, Philippe (2002). *Le Japon, une puissance en question*, Paris, La documentation française, Série «Documentation photographique» (8029), octobre.
- Pons, Philippe et Pierre-François Souyri (2002). *Le Japon des Japonais*, Paris, Liana Levi-Seuil, 160 pages.
- Ribault, Thierry (2000). «Toyotisme et Daiéisme: deux pôles complémentaires du rapport salarial au Japon», *Economie et sociétés*, (11), p. 71-100.
- Social Policy Bureau (1999). «National Survey on Lifestyle Preferences Fiscal Year 1997», Tokyo, Government of Japan, People's Life Indicators F.Y. 1998, Social Policy Bureau, Economic Planning Agency.
- Yamada, Toshio (1996). «Capitalisme japonais et compromis compagnie-iste face à la crise», Colloque international «Capitalisme japonais et crise contemporaine», Paris, décembre.

Table des matières

REMERCIEMENTS	VII
INTRODUCTION	1
<i>Diane-Gabrielle Tremblay</i>	
Des transformations dans la famille et dans l'emploi	2
La vie privée et la vie professionnelle: des vases communicants.....	3
La conciliation, une question sociale!	4
La structure de l'ouvrage	5
PREMIÈRE PARTIE	
LES ENJEUX	
La conciliation emploi-famille et les temps sociaux	13
<i>Dominique Méda</i>	
La non-compatibilité des temps professionnels et sociaux pèse principalement sur l'accès à l'emploi, la qualité de l'emploi et la carrière des femmes.....	17
Un manque de temps pour les enfants	21
Les solutions	23
Bibliographie.....	32
Les régulations de genre et les arrangements temporels sexués	35
<i>Gilbert de Terssac et Anne Flautre</i>	
Introduction	35
La RTT: une opportunité pour remettre en cause la division sexuée?	37
La réduction de la durée du travail: une opportunité pour modifier la division sexuée?.....	37
L'hypothèse d'un «rapprochement des deux sexes»	39
La situation étudiée.....	40

La réévaluation conjointe du travail dans l'univers du genre	40
Le travail : une source d'indépendance pour les femmes.....	41
Le travail : une valeur de protection pour les hommes.....	42
La deuxième variation dans la sphère privée: le risque domestique.....	47
La reconfiguration de l'engagement dans l'espace domestique	47
Un régime d'engagement différentiel, mais partagé dans la sphère domestique	48
Une remise en cause de l'assignation à résidence pour les femmes.....	48
Un investissement domestique des hommes selon un schéma « professionnel »	49
La troisième sphère: temps apprivoisé et bien-être	50
La redécouverte d'une sphère privée?	50
La redécouverte d'un temps non contraint: le vider de son contenu pour les unes et le remplir pour les autres	51
Maîtriser le temps: l'apprivoiser pour les unes, le dominer pour les autres.....	52
Le temps relationnel: des temps intimes pour les unes, du temps utile et visible pour les autres.....	54
Conclusion	57
Bibliographie.....	59
L'articulation famille-travail: une problématique en voie de s'imposer	61
<i>Francine Descarries et Christine Corbeil</i>	
L'articulation famille-travail, une question de société	61
L'articulation famille-travail, une question de rapports sociaux de sexe	63
Conclusion	66
Bibliographie.....	67
Les impacts de la conciliation emploi-famille sur la santé: recension des écrits	69
<i>Nathalie St-Amour</i>	
Le contexte de la recension des écrits	69
La méthodologie	69
Concernant la recherche sur la conciliation travail-famille	70
Les incidences sur la santé mentale et physique.....	70
L'insatisfaction face à la vie en général	70
Les incidences sur la santé mentale	71
Les incidences sur la santé physique.	72
Les habitudes de vie des familles.....	72

L'alimentation.....	72
L'activité physique.....	73
Les conséquences pour la vie conjugale et familiale.....	74
Encore ici le manque de temps.....	74
Les impacts sur les enfants et les adolescents.....	75
Plus particulièrement en ce qui concerne le travail du père.....	76
Conclusion.....	77
Bibliographie.....	77
La conciliation emploi-famille et l'intégration professionnelle, le cas de femmes immigrées au Québec	81
<i>Natasha Normand et Diane-Gabrielle Tremblay</i>	
Pourquoi cette recherche?.....	81
La problématique.....	82
La recension des écrits.....	83
Les obstacles à l'intégration au marché du travail.....	83
L'impact du processus migratoire.....	85
L'exclusion et la discrimination envers les femmes immigrantes.....	86
Le phénomène d'exclusion: la discrimination systémique.....	88
Le rôle des réseaux.....	89
La conciliation ou le conflit emploi-famille.....	90
Les dimensions liées à la famille.....	90
Les dimensions liées à l'emploi.....	90
La méthodologie.....	92
Le profil des candidates recherchées.....	92
Questions de recherche.....	93
Quelques données sur le profil des participantes.....	93
La conciliation emploi-famille et l'intégration professionnelle chez les femmes immigrées.....	99
La division des rôles et des responsabilités.....	100
Le problème de garde.....	104
La gestion du temps.....	105
La gestion de la liberté.....	106
Les facteurs de réussite dans l'organisation familiale.....	106
L'organisation de la famille.....	107
Le développement d'une stratégie de couple.....	108
Le travail autonome.....	108
Le profil personnel.....	108
L'apport du conjoint.....	110

L'organisation des tâches: le passage de la gestion du foyer à l'exécution des tâches.....	112
L'éducation des enfants.....	112
Les solutions souhaitées	113
Conclusion	115
Bibliographie.....	116
La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps.....	121
<i>Gilles Pronovost</i>	
Le temps des pères et le temps des mères.....	122
Temps parental, temps familial.....	124
Aménager le temps?	128
L'aménagement du temps: une définition.....	129
La politique d'aménagement du temps: définition et principes.....	129
Le temps choisi?	131
Bibliographie.....	132

DEUXIÈME PARTIE

**LE RÔLE DU GOUVERNEMENT,
DES ENTREPRISES ET DES SYNDICATS**

Pourquoi des entreprises mettent en place des mesures de conciliation emploi-famille?	135
<i>Hélène Lee-Gosselin</i>	
L'évolution de la terminologie et les perspectives	135
Cinq types de mesures de conciliation ou d'articulation travail-famille.....	138
Les soins aux personnes dépendantes.....	138
La gestion du stress des employés et de leur famille – Les programmes d'aide aux employés.....	139
Les modalités de travail flexibles.	139
Les congés divers pour obligations familiales	140
Les services divers pour la famille.....	142
Quelques caractéristiques des programmes en Amérique du Nord.	142
L'apparition graduelle mais lente depuis plusieurs décennies	142
Motivée par une diversité de motifs.....	144
La rationalité économique	144
La responsabilité sociale de l'entreprise.....	146
La complexité des motifs.....	147
La réponse variable aux besoins des employés	148
L'effet de la culture organisationnelle	149
L'enjeu: Des discours ou une réalité en construction?	150

L'entreprise: théâtre de paradoxes	152
Les demandes accrues envers le personnel	152
Les gains de productivité	152
L'augmentation de la rentabilité	153
L'intensification du travail	153
La demande accrue de disponibilité	153
Le juste-à-temps	154
La gestion « par mandat »	154
Le souci du mieux-être des employés	155
L'intégration de la vie au travail	155
Le plan d'action pour vraiment faciliter l'articulation travail-famille	156
Les actions au niveau de l'entreprise elle-même	156
Se doter de politique et de mesures de conciliation/articulation travail-famille	156
Valider le « réalisme » des mandats et assurer les ressources nécessaires	157
Travailler à transformer la culture organisationnelle pour que l'accommodement soit la norme et non l'exception.....	157
Assurer la cohérence entre la politique et les mesures de conciliation avec d'autres politiques organisationnelles.....	159
Soutenir le développement et la diffusion de savoir-faire en conciliation	160
Revoir l'évaluation « coûts-bénéfices » des mesures de conciliation	160
Ce que devraient faire les entreprises avec d'autres	161
Développer des partenariats avec d'autres entreprises	161
Développer des partenariats avec les administrations publiques.....	161
Conclusion: Pourquoi doivent-elles le faire?	161
Bibliographie.....	163
Que devraient faire le gouvernement et les entreprises en matière de conciliation famille-travail?	165
<i>Marguerite Blais</i>	
La pertinence d'une politique gouvernementale de conciliation famille-travail	166
Deux grandes mesures	166
Des actions visant le milieu familial	166
Promouvoir le partage des responsabilités familiales	166
La création d'un répertoire de services en ligne	167
Des actions visant les milieux de travail	167
Une loi souple	168

286 De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux

Revoir la Loi sur les heures d'ouverture des commerces	169
Poursuivre l'amélioration des lois du travail	169
Donner l'exemple en tant qu'employeur	169
Faciliter l'alternance avec le marché du travail	170
La conciliation famille-travail-études	170
Des actions visant les milieux de vie	171
Reconstituer un lieu de concertation régionale.....	171
Une campagne de sensibilisation.....	171

Quand les syndicats font partie de la solution...

Projet de politique en matière de conciliation

du travail et de la famille.....	173
---	------------

Chantal Roy

La famille: une unité aux visages multiples	174
Des responsabilités étendues.....	174
Un projet de politique issu du syndicat.....	175
Conclusion	180
Bibliographie.....	181

**La conciliation emploi-famille ou le soutien aux femmes «au foyer»:
les leçons à tirer de la politique familiale du Québec.....**

Ruth Rose

Une typologie de politiques familiales ?	184
Les États-providence et les politiques familiales.....	184
Les politiques familiales au Québec et au Canada.....	187
Les politiques canadiennes	188
Les politiques québécoises.	190
Quelles leçons peut-on tirer des politiques familiales du Québec ?	197
La natalité	197
La conciliation emploi-famille et l'incitation au travail	198
Favoriser le développement des enfants.....	199
Assurer une aide accrue aux enfants pauvres et une société plus juste.....	200
Conclusion générale.....	202
Bibliographie.....	202

TROISIÈME PARTIE

LE RÔLE DES VILLES

Des politiques du temps comme enjeux pour les villes et comme outils de conciliation des temps professionnels et familiaux.....	207
--	------------

Michel de la Durantaye

L'origine et la portée du concept de temps des villes	207
Une politique des temps urbains	209

Les politiques de la famille dans les municipalités locales au Québec.....	213
Bibliographie.....	214
Des villes à l'heure des familles, une question de temps?	215
<i>Nicole Brais</i>	
Le temps des temps: sur la pertinence d'une action sur les temps	216
Autres lieux, autres temps? Sur le transfert des expériences européennes au Québec.....	217
À l'heure du Québec: sur les défis propres au contexte municipal québécois.....	221
Le temps des familles: sur quelques réactions au projet de politique familiale de la Ville de Québec	224
Conclusion: à quelle échelle se vouer?.....	225
Bibliographie.....	226
QUATRIÈME PARTIE	
LA CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE AILLEURS	
La conciliation emploi-famille et les temps sociaux: le Québec en comparaison d'autres pays	231
<i>Diane-Gabrielle Tremblay</i>	
Les modèles nationaux.....	232
Le modèle de la conciliation entre emploi et famille.....	233
La Suède	234
La France	238
Les États-Unis.....	241
L'effet sur l'activité professionnelle des femmes	242
Le cas québécois et canadien	244
Les politiques publiques	245
Historique	245
Les congés parentaux.....	248
L'introduction éventuelle d'un régime d'assurance parentale.....	248
Les dispositions actuelles en matière de congés parentaux.....	249
Les services de garde à la petite enfance	251
Conclusion: où se situe le Québec?.....	252
Bibliographie.....	253
Concilier emploi-famille en Finlande: un modèle «cumulatif» aujourd'hui contrarié	259
<i>Bernard Fusulier</i>	
La société finlandaise: un modèle «cumulatif».....	261
«Avoir un enfant en Finlande, c'est le rêve»!	263
Des pressions professionnelles croissantes	266

Conclusion	268
Bibliographie.....	269
Aux antipodes de la Finlande: le Japon et son modèle alternatif d'articulation travail-famille.....	271
<i>Bernard Fusulier</i>	
Un modèle alternatif généré.....	272
Le modèle alternatif au cœur du système de régulation économique.....	274
Des soutiens institutionnels au développement d'un modèle cumulatif.....	276
Conclusion: vers un modèle cumulatif?.....	278
Bibliographie	279
Notices biographiques	289

Notices biographiques

Marguerite BLAIS est titulaire d'un doctorat et d'une maîtrise en communication de l'Université du Québec à Montréal. Elle a également fait des études en orgue et piano au Conservatoire de musique du Québec. Figure bien connue du grand public comme animatrice et journaliste à la télévision et à la radio, madame Blais a fait sa marque au cours des dernières années à titre de directrice générale de la Fondation du maire de Montréal pour la jeunesse de 1996 jusqu'à son arrivée comme présidente du Conseil de la famille et de l'enfance en décembre 2003.

<odette.plante@cfe.gouv.qc.ca>

Nicole BRAIS est géographe. Sa thèse de doctorat portait sur la dimension géographique de l'articulation des vies professionnelle et familiale. Elle élabore actuellement la politique familiale municipale de la Ville de Québec.

<Nicole.brais@ville.quebec.ca>

Christine CORBEIL est professeure à l'École de travail social. Elle est actuellement directrice de l'Institut de recherches et d'études féministes de l'UQAM (IREF). Toujours à partir d'une perspective féministe, ses travaux touchent principalement les questions concernant les rapports de sexe, la maternité, l'articulation famille-travail, le mouvement des femmes, l'économie sociale et l'intervention féministe.

<corbeil.christine@uqam.ca>

Michel DE LA DURANTAYE est professeur agrégé au Département des sciences du loisir et de la communication sociale de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Il est également professeur et chercheur associé à l'INRS-Urbanisation-Culture et Société, Chaire Fernand-Dumont pour la culture. On lui a confié dans le premier *Traité de la culture* publié au Québec le chapitre sur «Les politiques culturelles municipales». Il dépose en mai 2005 un rapport de recherche sur les politiques familiales municipales du Québec ainsi qu'un rapport de recherche sur la citoyenneté sociale des jeunes et le mentorat qui l'accompagne.

<Michel_de_la_Durantaye@uqtr.ca>

Francine DESCARRIES est professeure au Département de sociologie de l'UQAM. Elle est présentement directrice de l'Alliance de recherche IREF/Relais-femmes. Également à l'UQAM. Toujours à partir d'une perspective féministe, ses travaux touchent principalement les questions concernant les rapports de sexe, la maternité, l'articulation famille-travail, le mouvement des femmes, l'économie sociale et l'intervention féministe.

<descarries.francine@uqam.ca>

Gilbert DE TERSSAC est sociologue et directeur de recherche au CNRS (Centre national de la recherche scientifique) et au CERTOP (Centre d'études et de recherches Technologies, organisations, pouvoirs) de l'Université de Toulouse le Mirail. Il est l'auteur de nombreux articles et livres, dont *Coopération et conception*, codirigé avec E. Friedbert, ainsi que *Où va le temps de travail ?*, codirigé avec Diane-Gabrielle Tremblay.

<detersac@niv-tlse2.fr>

Anne FLAUTRE est titulaire d'un doctorat en sociologie de l'Université de Toulouse le Mirail, après avoir fait ses études de doctorat dans le cadre du CERTOP (Centre d'études et de recherches Technologies, organisations, pouvoirs) de cette même université, sous la direction de Gilbert de Terssac.

Bernard FUSULIER, docteur en sociologie, est chercheur qualifié du Fonds national de la recherche scientifique belge et professeur à l'Université catholique de Louvain. Il est l'actuel responsable de l'Unité d'anthropologie et de sociologie de cette université et directeur de publication de la revue *Recherches sociologiques*. Ses travaux portent notamment sur les dynamiques organisationnelles autour de la problématique de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

<fusulier@anso.ucl.ac.be>

Hélène LEE-GOSSELIN est professeure au Département de management de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval depuis 1981. Elle est détentrice d'un doctorat en psychologie organisationnelle de l'Université du Michigan. Ses recherches et interventions ont porté sur la situation des femmes dans les organisations (notamment les entrepreneures, professionnelles, cadres, professeures d'université, infirmières) et sur les stratégies permettant de rétablir l'équité. De 1997 à 2001, elle a été titulaire de la Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes à l'Université Laval.

<Helene.Lee-Gosselin@fsa.ulaval.ca>

Dominique MÉDA est ancienne élève de l'École normale supérieure et de l'École nationale d'administration, agrégée de philosophie. Elle travaille actuellement à la Mission recherche du ministère de l'Emploi. Elle est auteure des ouvrages suivants: *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, coll. Alto, Aubier, 1995, rééd. Champs-Flammarion, 1998; *Travail, une révolution à venir*, entretien avec Juliet Schor, Mille et une nuits/Arte Éditions, 1997; *Le partage du travail, Problèmes sociaux*, La Documentation française, 1997; *Qu'est-ce que la richesse ?*, coll. Alto, Aubier, 1999, rééd. Champs-Flammarion, 2000; *Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, 2001, rééd. Champs-Flammarion, 2002; *Le Travail*, coll. *Que sais-je ?*, Presses Universitaires de France, janvier 2004.

<dominique.meda@dares.travail.gouv.fr>

Natasha NORMAND est impliquée dans le milieu multiethnique depuis 1987. Elle a travaillé cinq ans au Centre des femmes de Montréal (Projet d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes et recherche sur la conciliation travail-famille auprès de femmes immigrantes). Elle a aussi travaillé cinq ans au CARI St-Laurent au niveau de l'intégration sociale des immigrants (jumelage, etc.). Elle offre des

formations dont les principaux thèmes sont: le parcours migratoire et le choc culturel. Elle détient un baccalauréat en anthropologie et un certificat en gestion des HEC. Elle a effectué deux stages à l'étranger durant ces études (Mexique et El Salvador).

<natashanormand@hotmail.com>

Gilles PRONOVOST est professeur associé au Département des sciences du loisir et de la communication sociale, de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Il est également directeur général du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec et directeur de la revue scientifique *Enfances, Familles, Générations*. Il vient de faire paraître *Temps sociaux et pratiques culturelles*, aux Presses de l'Université du Québec.

<Gilles_Pronovost@UQTR.CA>

Ruth Rose est professeure au Département d'économie de l'Université du Québec à Montréal. Elle travaille depuis plusieurs années sur les thèmes des régimes publics de retraite; le financement des services de garde; le travail domestique rémunéré et non rémunéré; la fiscalité, les femmes et les familles; l'assurance-chômage; et enfin les services non professionnels de soins à domicile. Elle est membre de deux groupes de recherche, soit l'Institut de recherche et d'études féministes (IREF) et l'Alliance de recherche universitaire communautaire IREF-Relais-femmes.

<rose-lizee.ruth@uqam.ca>

Chantal Roy est présidente du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.

Nathalie St-AMOUR est étudiante au doctorat en service social à l'Université de Montréal. Sa recherche porte sur les politiques en matière de conciliation travail-famille. Elle s'intéresse particulièrement aux enjeux entourant le développement d'une politique à ce sujet au Québec. Elle est également chargée de cours au programme de travail social à l'Université du Québec en Outaouais. Elle a travaillé comme agente de recherche à l'Institut national de santé publique du Québec afin de contribuer à la réflexion sur les impacts sur la santé de la difficulté à concilier le travail et la vie personnelle et familiale.

<nathalie.st-amour@uqo.ca>

Diane-Gabrielle TREMBLAY est professeure au Département économie et gestion, Télé-Université de l'Université du Québec à Montréal et titulaire de la Chaire de recherche du Canada (niveau 1) sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir <<http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>>, cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-Enap en technologies et organisation du travail <<http://www.telug.quebec.ca/chairebell/>>, chercheure au CRISES-UQAM (Centre de recherche sur les innovations sociales) et directrice de la revue électronique en ligne *Interventions économiques*: <<http://www.telug.quebec.ca/interventionseconomiques>>. Détentrice d'un doctorat en économie du travail et des ressources humaines de l'Université de Paris I, Panthéon-Sorbonne, elle mène des recherches sur l'articulation emploi-famille et les temps sociaux, les formes de flexibilité du temps de travail, les communautés de pratique et les «clusters» d'entreprises.

<dtremblay@telug.quebec.ca>



**Responsabilité sociale d'entreprise
et finance responsable**

*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**

*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

*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

*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?**

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?
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

*Sous la direction de
Lizette Jalbert et Lucille Beaudry*
1987 ISBN 2-7605-0468-9, 237 pages,