



AFEAS

**Association féminine
d'éducation et d'action sociale**

Conciliation travail – famille

Séminaire – échange

14 juin 2000

Siège social : 5999, rue de Marseille, Montréal (Québec) H1N 1K6
Téléphone : (514) 251-1636 • Télécopieur : (514) 251-9023
Courrier électronique : girard.afeas@videotron.net • Site web : www.afeas.qc.ca

TABLE DES MATIÈRES

1. Le projet et ses balises
2. L'AFEAS en bref
3. Le contexte
4. L'implication de l'AFEAS
5. Dossier d'étude 1999 – 2000
6. Houle-Ouellet, Michèle, *Travail et famille – Un vrai case-tête !*, **Femmes d'ici**, Hiver 2000, pp. 12-13 (revue de l'AFEAS)
7. Descarries, Francine et Christine Corbeil, *La conciliation travail – famille*, dans Huguette Dagenais, dir., **25 ans de recherches féministes au Québec**, Éditions Remue-Ménage, Montréal, 1996, pp. 51-71

Le projet

Le **Séminaire – échange Conciliation travail – famille** est une initiative mise sur pied par le Comité Travail invisible de l'AFEAS, sous la responsabilité d'Huguette Labrecque, présidente provinciale, et dont les membres sont : Johanne Fecteau, Jacqueline Nadeau-Martin et Chantal Marcoux, adjointes provinciales, Hélène Cornellier, coordonnatrice provinciale, et Yolande Haines, secrétaire.

But du projet :

Favoriser l'échange et la concertation entre les milieux gouvernementaux, patronaux, syndicaux et communautaires afin de susciter l'instauration de mesures assurant un partage équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes.

Objectifs du séminaire :

Connaître les organismes impliqués dans ce dossier actuellement.

Connaître les objectifs visés par ces organismes, les actions effectuées et à venir et leurs résultats (1 – 3 ans).

Valider le rôle de l'AFEAS au sein de ce dossier.

Clientèles visées :

Représentantes et représentants d'entreprises, de groupes patronaux et syndicaux, de ministères, d'organismes para-gouvernementaux et communautaires et du milieu universitaire.

Ce document montre sans être exhaustif les actions de l'AFEAS dans le volet *Conciliation travail – famille* du dossier du *Travail invisible des femmes*.

Ce séminaire-échange et le présent document ont pu être réalisés grâce à la collaboration financière de Condition féminine Canada, Programme Promotion de la femme.



BREF

HISTORIQUE

Pour informations complètes, consultez notre site Web «afeas.qc.ca»

L'ASSOCIATION FÉMININE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE

Historique

L'AFEAS provient de la fusion, en 1966, de deux organismes féminins: l'UCFR (Union Catholique des Femmes Rurales) et les CED (Cercles d'Économie Domestique). L'AFEAS, au fil des années, a largement contribué aux changements de mentalité en ce qui a trait au rôle des femmes dans la société et incité des milliers de femmes à participer davantage aux différentes structures de la société. L'AFEAS pratique ce qu'il est convenu d'appeler un «féminisme social égalitaire» découlant de la tradition libérale, soit un féminisme de revendication juridico-politique visant l'obtention pour les femmes d'une identité propre, d'un statut égal, d'une liberté de choix, d'une autonomie par rapport à diverses dépendances liées aux statuts prescrits.

Mission et objectifs

L'AFEAS a pour but regrouper en association des Québécoises intéressées à la promotion des femmes et à l'amélioration de la société. Par l'éducation, elle vise à provoquer une réflexion individuelle et collective sur les droits et les responsabilités des femmes. L'AFEAS incite ses membres à réaliser des actions concrètes dans leur milieu en vue d'un changement social. Elle défend également les intérêts de ses membres auprès des instances décisionnelles (gouvernements, institutions...).

Moyens d'action

L'AFEAS, pour atteindre ses objectifs, utilise différents moyens:

Recherche-action - L'AFEAS, en collaboration avec des chercheuses universitaires, effectue régulièrement des recherches-actions, c'est-à-dire des recherches dont les résultats faciliteront l'organisation d'actions (interventions) pour améliorer des situations identifiées. La plus récente recherche porte sur l'impact, pour les femmes, du virage ambulatoire

Information - En plus des dossiers d'information et des feuillets ou brochures de sensibilisation, l'AFEAS publie, quatre fois l'an, une revue intitulée «Femmes d'ici». Chaque numéro est distribué en 18 000 exemplaires à travers le Québec.

Formation - L'AFEAS offre à ses membres une multitude de sessions de formation ou séminaires (ex: techniques d'animation, règles de procédure, gestion du temps, connaissance de soi, animatrices populaires...)

Action - L'AFEAS défend les droits et intérêts des femmes en intervenant régulièrement auprès des instances pouvant mettre en application des recommandations adoptées par les membres lors des congrès annuels. Les interventions s'effectuent auprès des députées et députés, des commissions parlementaires, des comités inter-ministériels, des organismes publics, para-publics ou privés.

Membership

L'AFEAS regroupe 19 000 Québécoises réparties dans 430 localités.

Le contexte

Depuis quelques décennies, des changements majeurs ont touché à la fois la famille et le monde du travail.

- Que ce soit les nouvelles formes de familles, monoparentales et recomposées, avec couples mariés ou vivant en union de fait, couples hétérosexuels et homosexuels...
- Que ce soit les obligations qui relèvent des familles, donc souvent des femmes, comme l'aide aux personnes âgées, malades, handicapées, en plus des enfants de tout âge...
- Que ce soit en milieu du travail avec l'intégration des femmes en nombre de plus en plus grand, leur accès aux secteurs d'activités professionnelles non traditionnelles, la mondialisation des marchés, l'augmentation des emplois précaires...

Pourtant, malgré ces bouleversements considérables, l'organisation du travail au sein de la famille comme dans le milieu du travail s'est peu modifiée pour accommoder les femmes et les hommes dans leurs responsabilités. D'un côté, certains couples arrivent à négocier le partage des tâches. De l'autre, lorsque le milieu du travail organise des mesures pour les travailleuses et travailleurs, l'objectif est souvent d'assurer une meilleure production et diffusion des produits.

Dans un tel contexte, la conciliation travail – famille, malgré l'actualité du dossier, est de plus en plus difficile à atteindre. Pourquoi donc ?

Conciliation travail – famille

Une expression peu connue, principalement dans le milieu du travail, mais pourtant omniprésente surtout dans la vie des femmes et ce, depuis... que les femmes ont assumé les tâches domestiques mais aussi sociales et économiques pour assurer le bien-être de leur famille et de leur milieu. *Depuis que le monde... est monde !*, dirions-nous.

Aujourd'hui, cette question fait l'objet d'études, d'enquêtes, de recommandations. Mais les mentalités changent-elles ? Les volontés sont-elles là pour implanter des mécanismes supportant les parents ? Les mesures prises ont-elles des effets ? Le constat actuel est que de plus en plus les parents ont l'impression de courir... sans fin.

Pourtant, la conciliation travail – famille, c'est

- l'équilibre que les parents veulent atteindre et maintenir entre ces deux pôles de leur vie que sont les responsabilités professionnelles et les familiales ;
- l'ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mis en place en concertation par les syndicats, les employés, le patronat et les différents paliers de gouvernement pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités familiales, professionnelles, personnelles et sociales en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde du travail et d'offrir des ressources facilitantes. (Louise Vandelac, sociologue)

Et l'AFEAS dans ce dossier ?

Pour l'AFEAS, cette situation représente un des défis actuels le plus important à relever en matière de condition féminine. Après avoir accédé au marché du travail et y avoir gagné l'autonomie financière (du moins pour certaines d'entre elles) et après avoir gagné un statut égalitaire dans le couple (toujours pour certaines d'entre elles), les femmes devront-elles renoncer à leur avancée à cause de la lourdeur de la tâche ?

Aujourd'hui, c'est l'addition du travail rémunéré et du travail non rémunéré qui rend la vie difficile aux couples et surtout, aux femmes qui, elles, n'ont pas de femmes à la maison !

Les conséquences des difficultés vécues par les femmes et les couples pris entre leurs obligations professionnelles, familiales, personnelles et sociales sont bien documentées, tant en terme de situation financière qu'en terme de santé physique et mentale pour ne mentionner que ceux-là.

Quels sont les changements à apporter dans les milieux de travail et au sein des familles mais aussi dans les municipalités et par les gouvernements pour faciliter cette double tâche et assurer aux familles les mesures dont elles ont besoin pour être pleinement intégrées dans leur milieu ?

L'implication de l'AFEAS

Dès sa fondation en 1966, l'Association féminine d'éducation et d'action sociale fait du travail au foyer, plus tard travail invisible ou non rémunéré, son cheval de bataille de tous les instants. Ce combat pour une reconnaissance du travail des femmes auprès de leur famille prendra de nombreuses formes selon les différents aspects du dossier.

Ce dossier est maintenant traité de façon transversale en connexion avec les problématiques telles que le soutien aux «aidantes naturelles» dans le cadre du Virage ambulatoire du Réseau de la Santé et des services sociaux, le Régime d'assurance parentale, les allocations familiales, la possibilité de cotiser au régime des rentes du Québec, la réforme de la fiscalité des familles, les régimes de pensions de vieillesse... Mais il n'en reste pas moins que l'AFEAS demande encore et toujours des mesures concrètes qui s'appliquent non seulement aux femmes sur le marché du travail mais aussi pour celles qui sont à la maison.

En 1967, bien que majoritairement femmes au foyer, l'AFEAS décide d'intervenir lors de la commission Bird sur la question du travail rémunéré y voyant là une façon de faire reconnaître aussi le travail non rémunéré des femmes. Après consultation de ses membres à travers la province, deux points majeurs retiennent l'attention de l'AFEAS dans ses interventions : la question du travail des femmes à l'extérieur du foyer et le recyclage de la femme mariée désirant retourner sur le marché du travail.

Pour l'AFEAS, il faut avant tout que les femmes aient la possibilité de choisir. L'accès à la formation et à des mesures permettant d'assumer son travail à l'extérieur du foyer (congé de maternité – garderie – régime de rente, etc.) sont les conditions de base qui permettront un véritable choix de la part des femmes. Reconnaisant l'importance du travail rémunéré pour un grand nombre de femmes, l'AFEAS demande à l'État et aux syndicats de faire en sorte de faciliter aux femmes l'intégration du marché du travail.

Depuis cette Commission dont ses membres ont étudié le rapport avec attention, l'AFEAS a poursuivi ses démarches pour faire avancer ses positions concernant le travail des femmes auprès de la famille. Plus particulièrement, on retrouve en :

1989 – des positions adoptées au congrès provincial afin d'assurer une meilleure conciliation travail – famille : congés parentaux payés pour responsabilité parentale, retour au travail après l'accouchement, retrait préventif pour travailleuse enceinte ou qui allaite, congé de maternité.

1991 – 1992 – un dossier d'animation, *Partage des tâches et des responsabilités*, distribué aux AFEAS locales en vue faire évoluer les mentalités en regard du travail invisible à partager à la maison, tant pour les femmes qui travaillent à l'extérieur que pour celles qui travaillent à la maison. Les déléguées adoptent aussi lors du congrès provincial des positions qui concernent des congés adéquats permettant aux parents de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

1995 – deux représentantes de l'AFEAS suivent, lors de la 4^e conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Beijing, le développement de la résolution adoptée à Nairobi en 1985. Il s'agissait de *reconnaître, dans les statistiques économiques nationales et le produit national brut, les contributions rémunérées et non rémunérées des femmes, notamment en ce qui a trait à l'agriculture, à la production alimentaire, à la reproduction et aux activités domestiques*. Les recommandations de la plate-forme d'action insistent auprès des gouvernements pour que la presque totalité de cette

contribution (rémunéré et non rémunéré) au développement des États soit prise en considération dans la politique et la planification économique. Ce dossier est toujours suivi de près par le palier provincial AFEAS dont une membre assistait aux rencontres de travail de Beijing +5 (New-York) au sein de la délégation canadienne, au début de juin 2000.

1996 – deux mémoires. Le premier est déposé à la Commission parlementaire des Affaires sociales sur la Réforme du Régime des rentes du Québec. L'AFEAS a rappelé une de ses principales revendications en ce qui a trait au RRQ : des mesures qui permettraient la reconnaissance du travail effectué au foyer sans rémunération. Le second portant sur la fiscalité est présenté à la Commission sur la fiscalité et le financement des services publics au nom du Groupe des 13. Ce fut l'occasion de redire que le principe du revenu familial est injuste pour une majorité de femmes qui ont très peu de revenu, entre autres les travailleuses au foyer.

1997 – 1998 – des recommandations transmises à Statistiques Canada, suite au recensement de 1996, en ce qui concerne la pertinence de maintenir la question 30 sur les activités reliées au travail à la maison et d'y inclure des modifications pour le recensement de 2001 de même que la pertinence d'y ajouter une question sur le bénévolat.

1995– 2000 – un dossier chaud : le *Virage ambulatoire*. Loin de diminuer, le travail invisible et non rémunéré des femmes est en croissance, principalement dans le cadre de la Réforme de la santé. L'AFEAS a entrepris de nombreuses démarches : recherche, projets pilotes, publications de deux dossiers d'études, dépliant, articles dans la Revue Femmes d'ici et une trousse d'animation : *La force de l'action*. 52 000 appuis ont été reçus par l'AFEAS sur leurs positions face à des mesures de support et de reconnaissance pour les «aidantes naturelles». Ce transfert de responsabilité vers les femmes augmente de façon dramatique les difficultés de concilier travail et famille.

1999 - un mémoire sur *L'équité fiscale pour la famille avec enfants à charge* présenté au Comité permanent des Finances de la Chambre des communes. Les principes défendus sont l'universalité des programmes, la transformation des exemptions en crédit d'impôt remboursable et l'équité horizontale. Les mesures fiscales ne sont pas les moindres en ce qui concerne les solutions aux problèmes engendrés par les responsabilités familiales dans un cadre professionnel.

1999 – 2000 – un dossier d'étude, *Conciliation travail – famille : Y'a maman qui court, y'a papa qui panique...*, distribué aux AFEAS locales en vue de faire reconnaître la valeur totale du travail fait par les femmes sur le marché du travail comme à la maison. Où que nous soyons, il y a une somme de travail pour les soins aux enfants, aux personnes malades et les tâches domestiques à assumer. Aussi un séminaire – échange entre des organismes impliqués dans ce dossier est mis en place par le palier provincial afin de savoir ce qui se fait actuellement et de connaître les actions susceptibles d'être efficaces dans l'avenir.

Nous sommes donc passées de la femme au foyer à la travailleuse au foyer, du travail non visible et non rémunéré à la valeur totale du travail. Ensemble les membres de l'AFEAS ont employé détermination et ténacité en ayant la certitude qu'un jour, pas si loin, le travail invisible fait par les femmes serait reconnu socialement. C'est à cette condition seulement que la conciliation travail – famille et le partage des responsabilités familiales et parentales seront possibles entre les femmes et les hommes, en milieu de travail comme à la maison.

Dossier
1999-2000

Conciliation
travail-famille

Y'a maman
qui ***COURT***,
y'a papa qui
PANIQUE...



AFEAS



Sommaire

Introduction	59
Définition de la conciliation travail-famille	60
Des portraits de parents essoufflés	61
L'histoire de Chantale et Patrick	61
L'histoire de Johanne	62
L'histoire de Lucie et Benoît	63
L'histoire de Danièle et Philippe	64
La double responsabilité pour les femmes	65
D'autres témoignages (faits saillants d'une enquête)	66
La double responsabilité	66
Un regard sur le monde du travail	66
Un regard sur les responsabilités familiales	67
Les conséquences	68
Sur les membres de la famille	68
Sur le projet d'avoir des enfants	68
Sur le travail rémunéré des femmes	69
Sur le travail non rémunéré des femmes	69
Les entreprises	71
Des constatations et des réticences	71
Des mesures d'équilibre travail-famille profitables	72
Le marché des solutions	74
Dans la famille	74
Dans les entreprises	75
Les solutions de l'AFEAS	75
Quelques définitions	79
La collaboration de tous les partenaires	81
Les enjeux pour les femmes	82
Un meilleur partage des responsabilités familiales	82
La détérioration des conditions de travail	82
Le retour au foyer	83
Conclusion	84
Références et bibliographie	85
Grille des activités	86



Introduction

► Objectif de l'étude

Sensibiliser les membres et les jeunes mères de la communauté locale aux différents aspects de la conciliation travail-famille

Conciliation travail-famille... Cette expression était pratiquement absente de notre vocabulaire il y a seulement une dizaine d'années. Aujourd'hui, ce sujet fait l'objet d'études, d'enquêtes et, peu à peu, il apparaît comme enjeu dans les négociations entre patronat et syndicats. La conciliation travail-famille fait également l'objet de bien des discussions...

Ce sujet nous rejoint à notre tour, à l'AFEAS. Pourquoi? Certainement parce que ce dossier représente un des défis les plus importants à relever en matière de condition féminine. Après avoir accédé au marché du travail, après y avoir gagné une autonomie financière certaine et un statut différent dans le couple, les femmes devront-elles y renoncer à cause de la lourdeur de la tâche?

Est-il nécessaire de subir l'organisation du travail telle qu'elle est demeurée encore aujourd'hui? Comme au temps où le travailleur pouvait compter sur la présence de sa femme à la maison pour prendre soin des enfants, des personnes malades ou âgées et lui éviter toutes les préoccupations domestiques. Aujourd'hui, c'est l'addition du travail rémunéré au travail non rémunéré qui rend la vie difficile à bien des couples et surtout, à bien des femmes!

Y'a maman qui court, y'a papa qui panique... propose quatre scénarios qui illustrent les difficultés bien concrètes qui sont vécues, leurs conséquences pour le couple et pour l'ensemble de la famille. Le dossier présente également le point de vue des entreprises. Au terme de ces constatations, nous vous proposons un marché prometteur: celui des solutions. Vous pourrez d'ailleurs en identifier de nouvelles vous-mêmes, avec vos participantes, en réalisant la grille des activités qui est proposée.

Le présent dossier intéressera certainement les jeunes mères au travail qui vivent cette situation. Profitez-en pour organiser une rencontre *Femmes d'ici* avec cette clientèle. Invitez les jeunes femmes au travail de votre entourage, celles que vous connaissez: vos filles, belles-filles, soeurs, nièces, amies... Transmettez des invitations spéciales aux femmes, membres de syndicats, aux membres de comités dans les écoles. C'est ensemble qu'il sera possible de trouver des solutions à un problème bien d'aujourd'hui, qui touche grandement les femmes.

Pour annoncer votre rencontre

Y'a maman qui court, y'a papa qui panique... La vie vous paraît-elle une course sans fin? Trouvez-vous difficile de maintenir un équilibre sensé entre votre travail et vos responsabilités familiales? Si oui, n'hésitez pas! La prochaine rencontre organisée par l'AFEAS sera consacrée à ce sujet: les difficultés vécues par les parents, et surtout, par les femmes, aux prises avec leur travail et leurs obligations familiales. Quelles conséquences découlent de cette situation? Existe-t-il des solutions qui pourraient l'améliorer? Toutes les femmes intéressées sont invitées à cette rencontre qui se tiendra... (coordonnées, date, lieu)...



Définition de la conciliation travail-famille

► Des changements importants ont bouleversé à la fois la famille et le monde du travail. Qu'on pense seulement à l'augmentation des divorces et de la monoparentalité, à l'accès d'un grand nombre de femmes au marché du travail, aux effets de la mondialisation, à l'augmentation du travail précaire...

Pourtant, malgré ces changements majeurs, l'organisation du travail s'est peu modifiée pour accommoder les travailleuses et les travailleurs. La conciliation travail-famille, cet équilibre que les parents veulent atteindre et maintenir entre ces deux pôles de leur vie que sont les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales, est de plus en plus difficile à atteindre.

*Une autre définition...
proposée par Louise Vandelac, sociologue*

«C'est l'ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mis en place en concertation par les syndicats, les employés, le patronat et les différents paliers de gouvernement pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités familiales, professionnelles, personnelles et sociales en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde du travail et d'offrir des ressources facilitantes»¹.



Des portraits de parents essouffés

Plus qu'une description théorique, des instantanés tirés de la vie de quatre familles devraient être efficaces pour comprendre le rythme de vie essouffant et les difficultés qui jalonnent la vie de tous les jours des parents au travail. À leur insu, nous prenons sur le fait:

- ♦ Chantale et Patrick en fin d'après-midi, au retour du travail;
- ♦ Johanne, mère seule, un dimanche matin;
- ♦ Lucie et Benoît, un matin de semaine;
- ♦ Danièle et Philippe à leur travail, un après-midi.

► L'histoire de Chantale et Patrick

Un couple sympathique, chanceux. Tous les deux ont un emploi qui les passionne, l'un dans l'enseignement, l'autre dans les communications. Ils bénéficient de conditions de travail intéressantes. Ils ont deux enfants, une fille et un garçon, respectivement âgés de trois et six ans. Un couple avec les obligations financières courantes, des dettes d'études qu'il faut rembourser, une auto à payer. Ils sont locataires en attendant d'avoir les moyens d'acheter la maison dont ils rêvent.

Il est dix-huit heures trente, Chantale revient à la maison avec du retard, l'attente n'en finissait pas chez le médecin où elle a accompagné sa fille. Les nouvelles sont bonnes, l'état de cette dernière se stabilise finalement, après tant de visites médicales!

«Mais où est Julien?... Ce n'est pas vrai! Julien qui, après l'école reste seul à la maison jusqu'au retour de ses parents, a dû inviter des copains. Tout traîne! Mais où est-il passé?... Pas de trace... Pas de note! Et Patrick qui n'est pas encore là, lui non plus... C'est vrai, il avait une réunion en fin d'après-midi, elle a certainement été plus longue que prévu... Rien n'est prêt pour le souper...»

Chantale est épuisée, quelle course ça été... Partir du bureau, aller chercher Laurence à la garderie, se rendre le plus vite possible chez le médecin car elle était en retard... Ah, il y a de ces journées... Tiens, il y a un message sur le répondeur... C'est la jeune cousine qui regrette mais elle ne pourra pas venir garder Julien cet été, elle s'est trouvé un autre emploi. Décidément! Ça va mal!

Pourtant, Chantale l'attendait avec impatience, cette journée! Elle était convoquée en entrevue pour un poste qu'elle convoite depuis longtemps. Tout s'est passé relativement bien sauf... qu'on l'a questionnée d'une manière particulièrement insidieuse sur sa disponibilité pour ce poste qui entraîne des heures supplémentaires et, à l'occasion, des déplacements à l'extérieur de la ville.

Aurait-elle pu s'en tirer mieux qu'elle ne l'a fait?... Difficile de cacher à sa propre patronne, membre du jury, que ses enfants la limitent encore beaucoup. Sa plus jeune surtout, fragile depuis sa naissance. Encore aujourd'hui Chantale a prévenu qu'elle quitterait plus tôt sans compter toutes les fois où elle a utilisé ses propres congés de maladie ou ses journées de vacances à cause de la santé de sa fille...

Et, mauvaise surprise supplémentaire! Chantale a appris que Maryse, employée dans un autre service, était elle aussi convoquée pour une entrevue. Maryse, qui a tout ce qu'il faut pour remplir ce poste, et qui est célibataire en plus, sans obligations familiales! Chantale a bien peur de devoir faire son deuil de ce poste et de son avancement immédiat. Quelle déception!

... ► L'histoire de Johanne

Johanne vit dans un logement qu'elle aime bien, plutôt quelconque, mais qui a l'avantage d'être près de l'école secondaire que fréquente Ève, sa fille de douze ans, proche aussi de l'épicerie où elle travaille et du centre où elle suivait des cours du soir.

Johanne a traversé des années difficiles avec un conjoint qui a fini par la laisser tomber et disparaître sans plus s'inquiéter de sa fille, ni pourvoir à son entretien. Elle se débrouille comme elle peut. Elle travaillait comme réceptionniste dans un bureau qui a fermé ses portes il y a six mois. En même temps, elle suivait des cours pour une formation technique qu'elle a dû abandonner à cause de son nouvel emploi, le seul qu'elle ait trouvé! Pourtant, elle y tenait à ces cours. Ils représentaient pour elle, le seul moyen d'obtenir un jour un meilleur emploi, d'être mieux payée et d'espérer profiter de meilleures conditions de travail.

Actuellement, c'est l'enfer! Elle travaille dans une épicerie, avec des horaires brisés qui contrecarrent tout projet. Elle doit constamment être disponible étant sur appel et devant se rendre au travail à une heure d'avis. Quelle vie depuis! Finis, les projets faits à l'avance avec les amis, le magasinage qu'on peut prolonger sans souci, les visites fréquentes à sa mère...

Mais, ce qu'elle juge le plus grave, ce sont les conséquences vis-à-vis sa fille... Ève qui, à douze ans, ne veut pas de gardienne, mais qui, à cet âge, est encore bien jeune pour se retrouver seule aussi souvent, après ses cours ou durant la fin de semaine. Aujourd'hui, dimanche, elles avaient fait le projet d'aller faire des courses ensemble. Et voilà, Johanne vient de recevoir un appel, elle doit rentrer au travail.

Que fera Ève maintenant? Johanne s'inquiète car elle n'aime pas trop les nouvelles amies de sa fille. Douze ans, c'est un âge qui commence à être plus inquiétant. Johanne aurait aimé qu'elle s'inscrive à des activités sportives ou des cours. Mais, il n'existe pas grand chose ici pour les filles de cet âge! Ah, si elle-même pouvait se trouver un autre emploi. Elle pourrait être plus présente... Elle pourrait reprendre ses études. Faire des rêves pour l'avenir...



► L'histoire de Lucie et Benoît

Depuis presque un an maintenant, Lucie travaille à environ 50 kilomètres de sa résidence. Pour être à l'heure, elle doit se lever dès 5 heures trente, tous les matins. Ce n'est pas facile, avec les trois enfants âgés de deux, trois et sept ans.

Heureusement que Benoît s'implique sans hésiter dans les tâches familiales. Chaque matin, pendant qu'elle prépare les déjeûners, lui, fait les lunchs pour tout le monde, habille les enfants et, en se rendant au travail, il les reconduit à la garderie.

Il ne faut surtout rien oublier ce matin: Frédéric est enrhumé, Patrick doit penser au sirop contre la toux, aux antibiotiques, aux kleenex, au linge de rechange... Quelle vie! Et pourtant comment faire autrement? Lucie a bien cherché avant d'accepter cet emploi, mais il n'y avait rien pour elle ici, plus près de la maison.

Ont-ils bien fait d'acheter la maison avant la naissance d'Amélie? Ils seraient peut-être plus à l'aise financièrement qu'ils ne le sont aujourd'hui. Et les autos, impossible de se contenter d'une seule, pour eux, c'est une nécessité! Mais quel fardeau! Ils sont endettés, leurs deux salaires sont indispensables. S'il fallait que l'un des deux perde son emploi. Ils n'ont pas d'économies, bien sûr, les enfants coûtent si cher! Mais ils tenaient à en avoir trois... Pour eux, avoir des enfants, était plus important que l'argent... Quand même, on ne peut pas dire que les gouvernements les aide beaucoup!...

Ce soir, Lucie se dépêchera de revenir du travail afin d'aller chercher les enfants avant la fermeture de la garderie, Benoît ne pourra le faire à cause d'une réunion. Et puis, le soir, c'est le tour de Lucie à prendre la relève, Benoît considère qu'il fait grandement sa part le matin! Lucie rêve d'une semaine de travail comprimée sur quatre jours...

L'idéal ce serait une telle organisation de travail pour tous les deux... Ainsi, ils auraient une journée de plus ensemble, pour voir à l'entretien de la maison, des vêtements, pour préparer des repas à l'avance, pour aller au garage, toujours fermé le soir ou le samedi... Ensuite, ils pourraient prendre un peu de repos durant les fins de semaine, partager plus d'activités avec les enfants, voir davantage la famille et les amis! Ce serait tellement agréable!



... ► *L'histoire de Danièle et Philippe*

Danièle et Philippe ont quarante-cinq et quarante-sept ans. Tous les deux travaillent en entreprise, du neuf à cinq, avec bien entendu des journées qui se prolongent parfois à cause du temps supplémentaire à faire, d'un travail urgent à terminer. Ils ont deux filles qui étudient encore, une habite à l'extérieur de la ville et l'autre reste avec eux, à la maison.

C'est une période difficile pour Danièle. Sa mère âgée a été opérée récemment et Danièle est la seule qui pouvait l'héberger pour une période qui durera environ trois mois. Sa mère est malade et nécessite des soins et des traitements réguliers à l'hôpital. Actuellement, une infirmière du CLSC vient d'ailleurs deux fois par semaine.

Danièle était bien heureuse de pouvoir prendre soin de sa mère, malade pour la première fois de sa vie. Pourtant, aujourd'hui, elle réalise combien elle a été peu réaliste en imaginant ce que cela entraînerait. C'est toute leur vie qui est bouleversée. Déjà, elle a utilisé l'équivalent de trois journées de congé pour l'accompagner à des rendez-vous chez le médecin, et pour des traitements à l'hôpital. Aujourd'hui c'est au CLSC que Danièle doit aller pour se procurer un appareil. Comme le CLSC n'est ouvert que de 9 à 5, elle quitte encore son travail plus tôt. À cause de l'éloignement, ce n'est pas possible pour elle de s'y rendre à l'heure du lunch.

De son côté, Philippe ne veut pas accompagner sa belle-mère, il dit que c'est vraiment à Danièle de faire cela. À la maison, cependant, il fait sa part. Ainsi, il l'aide pour la préparation des repas, il distrait sa belle-mère, il reste avec elle quand Danièle doit s'absenter. La malade est installée dans la chambre d'Annie qui est actuellement libre. Elle s'y trouve bien.

Ça causera des problèmes en fin de semaine. Annie annonce sa venue avec son petit ami. Elle tient à venir visiter sa grand-mère car il y a longtemps qu'elle ne l'a vue. Comment s'organiseront-ils? Et Françoise, la soeur de Danièle, qui doit également venir samedi rendre visite à sa mère avec ses trois enfants!... Ce sera toute une fin de semaine!



La double responsabilité pour les femmes

Qu'ont donc en commun Chantale et Patrick avec Johanne? Ou Lucie et Benoît avec Danièle et Philippe?

Tous ont des responsabilités familiales et tous sont en emploi... Pourtant, aucun de ces faits n'est extraordinaire... De tout temps, les familles ont engendré des obligations, celles des parents à l'égard des enfants et l'inverse aussi, celles des enfants envers leurs parents plus âgés. Et de tout temps, le travail a fourni de quoi garnir la table familiale et procurer une vie décente aux membres de la famille. Il n'y a, là non plus, rien de nouveau sous le soleil.

La grande différence, c'est que, de plus en plus souvent, ce sont les deux parents qui sont sur le marché du travail. Et, dans ces cas, il n'y a personne à la maison pour garder les enfants, prendre charge des personnes malades ou âgées et vaquer aux occupations domestiques. Ce sont toujours surtout les femmes qui s'en occupent tout en s'acquittant de leurs nouvelles obligations liées à leur emploi.

► Quelques chiffres éloquentes...

Les femmes au travail

Le pourcentage de Québécoises au travail en 1997²:

- 54% des Québécoises de 15 ans et plus.
- 70% des femmes de 15 ans et plus ayant des enfants de moins de 16 ans.
- 69% des mères dont l'enfant le plus jeune a moins de 3 ans
- 76% des mères dont l'âge du plus jeune enfant se situe entre 6 et 15 ans.

Les femmes et la maternité

En 1996, le nombre moyen d'enfants par Québécoise était de 1,57³.

Les soins aux personnes âgées

Une enquête a révélé que, parmi les travailleurs canadiens ayant à leur charge des parents âgés, 20% s'efforcent de modifier leur régime de travail, alors que 10 à 20% quittent leur emploi dans le but de dispenser des soins à plein temps⁴.

Selon la recherche de l'AFEAS sur le virage ambulatoire, dans 70 à 80% des cas ce sont les femmes qui prennent charge des personnes malades ou âgées⁵.

D'autres témoignages

Faits saillants d'une enquête menée auprès de 493 mères en emploi

La double responsabilité

- ♦ Les mères en emploi, malgré le stress et la fatigue, sont relativement confiantes quant à leur capacité de tout concilier et elles partagent une vision positive de leur double identité de mère et de travailleuse.
- ♦ Elles se jugent compétentes comme éducatrices, même si la moitié d'entre elles se sentent souvent coupables de ne pas consacrer assez de temps à leurs enfants ou se disent dépassées par les tâches à accomplir.
- ♦ La famille vient au premier rang dans leur échelle de valeurs, ce qui les amène à souscrire en grand nombre à l'idée que la maternité demeure toujours pour les femmes l'expérience de vie la plus importante.
- ♦ Quel que soit leur niveau de revenu, la majorité des mères jugent que leur salaire est essentiel à la survie économique de leur famille. Une femme sur quatre seulement contribue à moins de 50% du budget familial.
- ♦ Même si le bien-être économique de leur famille pouvait être assuré autrement, trois mères sur quatre affirment qu'elles ne quitteraient pas leur emploi. Elles ne sont pas prêtes à abandonner l'autonomie, la valorisation et les relations sociales que leur procure le travail, pas plus qu'elles ne sont prêtes à abandonner leur désir d'enfant ou à négliger leur rôle de mère. Bref, la plupart ne conçoivent plus leur vie autrement qu'à travers leur double identité de mère et de travailleuse.

Un regard sur le marché du travail

- ♦ Une informatrice sur deux juge que les employeurs ne font pas leur juste part pour faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.
- ♦ La majorité considère que les femmes n'ont pas les mêmes chances que les hommes sur le marché du travail, mais peu d'entre elles sont prêtes à affirmer que seules les femmes sans enfant sont aussi compétitives que les hommes.

- ♦ Les répondantes jugent primordiales que les mères soient considérées par les employeurs comme une main-d'oeuvre aussi disponible, efficace et productive que les autres travailleurs.
- ♦ Les informatrices estiment satisfaisant adéquat les exigences de leur emploi: elles arrivent rarement en retard au travail, ne refusent pas de faire des heures supplémentaires et ne manquent pas de motivation au travail en raison de leurs obligations familiales. Pour celles qui en éprouvent, les difficultés à tout concilier sont liées à l'âge des enfants.

Un regard sur les responsabilités familiales

- ♦ Les exigences du travail ont plus d'impact sur l'organisation de la vie familiale que l'inverse. C'est, en conséquence, au sein de la famille que les contrecoups de la conciliation se font durement sentir.
- ♦ C'est surtout sur le temps dont elles disposent pour elles-mêmes et pour leur famille que les mères en emploi grugent les heures qui leur manquent et vivent principalement les contrecoups de la conciliation.
- ♦ Elles sont nombreuses à partager l'impression de toujours vivre «à la course», à se sentir stressées ou fatiguées en raison de la lourdeur de la tâche, à devoir bousculer les enfants le matin et à manquer d'énergie à la maison à leur retour du travail.
- ♦ Les deux tiers des informatrices trouvent le rôle de mère plus exigeant que le rôle de père, même si les plus jeunes d'entre elles considèrent que les pères d'aujourd'hui sont plus présents que ceux de la génération précédente. En conséquence, elles ont souvent l'impression d'être les premières responsables du bonheur familial et demeurent très nombreuses à croire que les hommes opposent encore une résistance à partager les tâches domestiques.

IREF-UQAM, Rapport synthèse, *Travail et vie familiale: une difficile articulation pour les mères en emploi*, Francine Descarries, Christine Corbeil en collaboration avec Carmen Gill et Céline Séguin, 1994.



Les conséquences

Nous avons saisi sur le vif quatre couples partagés entre le travail et la famille. Quelles conséquences la double responsabilité qu'ils assument a-elle dans leur vie?

► Sur les membres de la famille

Le stress, la fatigue

Pour les deux parents, mais davantage pour la mère, le rythme de vie est trépidant: il faut toujours être à la course, ne rien oublier, parer au plus pressé. Vivre avec le sentiment de bâcler les choses à faire, de ne pas toujours donner suite aux projets entrepris, de négliger les parents et les amis. La fatigue et le stress seront au rendez-vous. La santé pourra en être affectée, physiquement ou mentalement.

Les relations entre les conjoints

La qualité des relations entre les conjoints en souffre. Le surplus de responsabilités affecte la patience, la compréhension. Dans certains cas, une remarque banale provoquera une colère disproportionnée. Le partage inégal des tâches engendre des frictions, du ressentiment, des rancunes. Le peu d'activités communes diminue l'intimité, la qualité des relations entre les conjoints et avec les enfants. Les conjoints constatent que leur qualité de vie laisse à désirer.

Les relations avec les enfants

Les parents déplorent le manque de temps passé avec leurs enfants, le sentiment de ne pouvoir transmettre eux-mêmes les valeurs auxquelles ils tiennent. De leur côté, les enfants subissent les effets des sautes d'humeur, du manque de disponibilité des parents pour les écouter, pour partager des jeux et des activités. Après l'école, certains sont laissés à eux-mêmes, attendant le retour des parents.

► Sur le projet d'avoir des enfants

Les Québécoises ont peu d'enfants: 1,57 par femme (1997). Des mères en emploi ont identifié des facteurs qui influencent le projet d'avoir des enfants⁶. Ce sont:

- *Les congés de maternité et les congés parentaux*

Ils sont jugés les plus importants. On déplore la perte de revenus qui en résulte, les démêlés avec les employeurs à propos du retrait préventif, les relations difficiles lors du retour au travail, sans compter les congédiements, la situation des travailleuses autonomes, celles à temps partiel ou à statut précaire.

- *Les services de garde*

On dénonce leurs coûts, leur manque de souplesse quant aux heures d'ouverture ou à une fréquentation irrégulière.

- *L'insuffisance du soutien financier des gouvernements*
On regrette la diminution de l'aide quand les enfants atteignent six ans.
- *Les exigences de l'école*
On s'oppose aux coûts toujours à la hausse pour les fournitures et activités diverses.

► Sur le travail rémunéré des femmes

La surcharge de travail, rémunéré et non rémunéré, pèse aux mères. Elles doivent s'absenter du travail plus souvent quand un enfant est malade ou pour l'accompagner chez le médecin ou un autre spécialiste. Au travail, elles sont parfois distraites, préoccupées par les soucis familiaux, par le téléphone d'un l'enfant. Elles changent de travail plus souvent. Les exigences familiales font en sorte qu'elles n'investiront pas autant dans leur vie professionnelle, au détriment de leur avancement, de leurs revenus actuels et de leurs futures rentes de retrait et des autres avantages sociaux.

► Sur le travail non rémunéré des femmes

Le travail rémunéré des femmes a peu modifié leurs responsabilités familiales. Les habitudes ont peu évolué car les femmes assument encore la plus grande partie des travaux domestiques en plus d'avoir à les gérer et d'en être les responsables.

Le partage des tâches et responsabilités familiales

Ce sont encore elles qui ont la plus large part des soins aux enfants et aux autres personnes à leur charge. L'enquête auprès des mères en emploi a révélé⁷:

- ♦ Les femmes consacrent 60% plus de temps aux travaux domestiques que leur conjoint, c'est-à-dire en moyenne une fois et demie de plus, que leur conjoint. Ceci est une moyenne, car une proportion significative des conjoints ne consacre encore pas plus de cinq heures par semaine au travail ménager.
- ♦ Elles exécutent toujours les travaux ménagers quotidiens les plus routiniers en plus d'en assumer la responsabilité ou la gérance: soins à une personne dépendante, lavage des vêtements, préparation des repas, nettoyage de même que les activités qui exigent des absences répétées au travail: visites médicales, congés scolaires, rencontres pédagogiques. En contrepartie, les activités saisonnières ou occasionnelles comme les poubelles, le pelletage, la peinture (les réparations) et la pelouse (les quatre grands P) demeurent l'apanage des conjoints.
- ♦ La grande partie du temps consacré aux responsabilités familiales par les conjoints se traduit par une plus grande implication des pères auprès des enfants habituellement sous la forme d'un investissement dans les activités de loisirs, dans le transport des enfants ou dans leur encadrement disciplinaire ou scolaire.



Un travail toujours en croissance

Comme on peut le constater par ces résultats, le travail invisible, non rémunéré fait au foyer et auprès des enfants continue d'être l'apanage des femmes. Le virage ambulatoire et l'augmentation du nombre de personnes âgées dans le contexte du vieillissement de la population augmentent encore ce travail.

Selon l'Institut Vanier, «Dans un nombre croissant de ménages, des membres de la famille s'occupent à la fois d'un parent ou d'un ami âgé et d'enfants ou d'adolescents... Si vous êtes une femme, les projections sont à l'effet que vous allez passer 18 années de votre existence à prendre soin d'un parent âgé et 17 à vous occuper d'un enfant»⁸. Les soins que les personnes âgées requièrent vont de la visite médicale, à l'entretien ménager, aux repas, au transport, aux courses ainsi qu'au soutien affectif.

Le concept de travail total

Statistique Canada développe un concept appelé le travail total qui tient compte de l'ensemble des activités productives, rémunérées et non rémunérées, effectuées par les personnes. Sont exclues de ce calcul les seules activités qui ne peuvent être accomplies par une tierce personne comme la formation, les loisirs, les repas, le sommeil. Ainsi, si le calcul du travail total apparaissait dans les systèmes de comptabilité nationale, ces derniers refléteraient davantage l'ensemble des activités de la population que le système actuel qui ne comptabilise que les activités qui donnent lieu à un échange d'argent. Ainsi, le travail non rémunéré pourrait sortir de son invisibilité. L'AFEAS suit ces travaux de près.



Les entreprises

► Des constatations et des réticences

- ◆ *Ce qui augmente les difficultés pour les parents au travail:*
 - Les horaires de travail, les changements d'horaires
 - Les déplacements
 - Les heures de réunions, trop matinales ou tardives
 - Le temps supplémentaire, le travail durant les fins de semaine
 - Les transferts dans d'autres villes
 - L'absence de congés pour des responsabilités parentales
 - L'insensibilité aux exigences familiales

- ◆ *L'impact des responsabilités familiales sur les entreprises:*
 - Le refus de promotion et d'avancement.
 - L'absentéisme surtout des femmes, expliqué par des raisons familiales alors que les absences des hommes pour des raisons similaires sont négligeables.
 - La rotation de personnel provoquée par des personnes qui changent d'emploi, quittent un emploi ou refusent de déménager à cause de leurs responsabilités familiales.
 - Le stress associé à la présence d'enfants de moins de cinq ans, celui lié à l'impossibilité de recevoir ou de loger des appels téléphoniques personnels de même que le travail de fin de semaine.

- ◆ *Les réticences des entreprises*

Des réticences sont encore bien vivaces face aux mesures d'équilibre travail-famille. Parmi celles-ci:

 - Les abus possibles: «Si vous ne traitez pas tous les employés de manière similaire, ils vont crier à l'injustice. Donnez un pouce aux employés et ils vont prendre un mille. Si on commence cela, ça n'aura plus de fin. Les lieux de travail ne sont pas pour les enfants»⁹.

 - D'autres craignent une demande trop forte. Une autre étude ne confirme pas cette crainte. Parmi les 47 entreprises américaines participantes permettant à leurs employés d'adopter des mesures d'équilibre travail-famille, aucune n'a dû faire face à une avalanche de demandes, la plupart des employés ne pouvant se permettre de ne pas travailler à temps plein ou n'étant pas intéressés par un mode de travail différent.»¹⁰.



► Des mesures d'équilibre travail-famille (ÉTF) profitables

Des études et des témoignages faits par des entreprises commencent à témoigner des bénéfices que peuvent retirer les entreprises des mesures d'équilibre travail-famille.

♦ *La stabilité des ressources humaines*

Dans un contexte où les entreprises sont constamment à la recherche de moyens pour diminuer leurs coûts, où la compétition est féroce, l'importance des ressources humaines s'accroît. L'entreprise a donc avantage à avoir un personnel stable et les mesures d'équilibre travail-famille favorisent cette stabilité. Des travailleurs satisfaits et moins stressés sont plus productifs et ressentent moins le besoin de changer d'emploi.

Les avantages d'adopter des pratiques de gestion favorisant l'équilibre travail-famille (ÉTF)

Des chercheurs ont démontré l'efficacité des pratiques d'équilibre travail-famille. Le tableau

PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

- ↑ Rendement
- ↑ Flexibilité de la gestion des ressources humaines
- ↑ Concentration au travail
- ↑ Qualité du service
- ↓ Absentéisme
- ↓ Retards
- ↓ Accidents de travail
- ↓ Coûts

CLIMAT ORGANISATIONNEL

- ↑ Satisfaction au travail
- ↑ Motivation au travail
- ↑ Moral
- ↑ Loyauté
- ↑ Identification à l'entreprise
- ↑ Implication au travail
- ↑ Esprit d'équipe
- ↑ Qualité des relations de travail
- ↓ Stress au travail

ATTRAIT DE L'ENTREPRISE ET DU TRAVAIL

- ↑ Image de l'entreprise
- ↑ Capacité de recrutement
- ↓ Roulement
- ↓ Départs suite à congé de maternité
- ↓ Durée du congé de maternité

suivant illustre les avantages qui ont été notés.

Gestion, *L'équilibre travail-famille: le nouveau défi pour les organisations*, Sylvie St-Onge, Gilles Guérin, Renée Trottier, Victor Haines et Manon Simard, mai 1994



♦ *Des expériences positives*¹¹

- Des dirigeants disent avoir retiré des bénéfices de 2,50\$ à 3\$ et même de 10\$ pour chaque dollar investi dans un programme d'ÉTF.
- Ayant reçu une subvention de 105 000\$ pour implanter une garderie en milieu de travail, une banque a réduit ses coûts d'absentéisme et de roulement de 232 000\$ après une année d'exploitation seulement.
- Une entreprise montréalaise spécialisée dans l'industrie touristique se dit une entreprise familiale: si une personne doit partir plus tôt ou s'absenter pour un rendez-vous médical, elle le fait, tout simplement. Les membres du personnel peuvent également amener leurs enfants avec eux lors des congés scolaires ou en cas de problème de gardienne.
- La Banque Royale¹² a implanté un programme travail-famille en 1990 qui proposait, entre autres, des mesures d'aménagement des horaires de travail, des congés pour charges familiales, un programme d'aide pour régler les problèmes de stress, toxicomanies, difficultés matrimoniales, un centre d'information sur les services aux enfants (ligne téléphonique) et aux aînés.



Le marché des solutions

► Dans la famille

Le partage des tâches

Le partage des tâches entre les femmes et les hommes est essentiel pour un meilleur équilibre travail-famille. Le salaire des femmes évite la pauvreté à un grand nombre de familles et leurs revenus contribuent, pour la plupart des couples, à 50% du budget familial. Pourtant, en contrepartie, l'implication des conjoints a très peu évolué en regard du travail au foyer.

Nous l'avons déjà mentionné, en moyenne, la contribution des hommes va surtout à certains soins vis-à-vis les enfants: activités de loisirs, transport et encadrement disciplinaire et parmi les tâches domestiques, à des activités saisonnières et occasionnelles; «les 4 grands P» sont de leur ressort: pelletage, pelouse, peinture (entretien) et poubelles. Leur apport pourrait certainement s'élever pour équilibrer la contribution effectuée par leurs conjointes aux charges financières du ménage.

Les grands parents

L'aide de autres membres de la famille fait partie du marché des solutions. La solidarité familiale ou le support des amies, rien de tel pour dépanner à l'occasion. Le problème c'est que ces personnes sont souvent aux prises avec des difficultés similaires. Ce qui n'est pas le cas des grands-parents retraités.

Une aide auprès de leurs enfants facilitera grandement la vie de ces derniers. Si les grands-parents ne peuvent aider leurs propres enfants, ils peuvent malgré tout jouer un rôle important auprès d'autres parents en s'impliquant dans des activités comme l'aide aux devoirs des jeunes de la communauté, dans le gardiennage, etc. Si de telles mesures n'existent pas, ils peuvent contribuer à les mettre en place.

... ► Dans les entreprises

Les pratiques d'équilibre travail-famille impliquent un changement important pour les organisations. Au lieu de gérer en fonction des besoins de l'entreprise, ces dernières doivent s'adapter aux besoins de leur personnel et de leurs familles. Plusieurs mesures peuvent être offertes par les entreprises. Elles se regroupent sous quatre thèmes¹³. Ce sont:

- 1- L'aide aux membres de la famille (ex.: services de garderie, bourses d'études à l'intention des employés).
- 2- Les congés et avantages sociaux (ex.: congé de maternité, assurances collectives familiales)
- 3- L'aménagement du temps de travail (ex.: horaire flexible, travail à temps partiel volontaire).
- 4- La gestion des carrières (diminution des voyages et des réunions qui finissent tard).

... ► Les solutions de l'AFEAS

L'AFEAS réclame, auprès de diverses instances, des mesures appropriées pour faciliter la réalisation des responsabilités familiales. Ainsi, les membres réclament:

- ♦ Des services de garde
 - augmentation du nombre de places subventionnées;
 - services de garde en milieu scolaire sur une base annuelle et durant les congés pédagogiques ou autres;
 - augmentation du nombre de places de garde en milieu familial.
- ♦ Le maintien du programme de retrait préventif
- ♦ Face au Régime des rentes du Québec
 - exclusion des périodes de faibles revenus ou absence de revenus pour soins aux membres de la famille;
 - versement des cotisations pour les personnes qui doivent interrompre leur emploi pour prendre soin de membres de la famille;
 - inclusion au RRQ des périodes de soins aux personnes à 50% du maximum des gains assurables pour toutes les femmes.

- ♦ La reconnaissance des aidantes par les normes du travail
 - permettre de conserver un emploi sans perte d'ancienneté, ni diminution de salaire pour des périodes n'excédant pas un an, afin de dispenser des soins à une personne proche.
- ♦ La recherche d'emploi
 - accès à la formation donnée par les clubs de recherche d'emploi à toutes les femmes qui retournent sur le marché du travail.
- ♦ Reconnaissance des acquis
 - lors d'un retour aux études ou sur le marché du travail.

► Congrès 1999

Plusieurs propositions sont acheminées au congrès provincial d'août 1999 en vue de bonifier des résolutions déjà en vigueur. *Le Recueil des résolutions 1999* présentera les résolutions adoptées.

Des propositions sont formulées sur :

- le changement des mentalités : rôle de l'école et de l'Église
- le congé de maternité
- le congé parental et un congé parental pour un 3e enfant
- le congé de paternité
- le congé d'adoption
- l'allocation de maternité pour toutes les femmes non couvertes par l'assurance emploi
- les congés payés pour responsabilités familiales
- l'implantation des services gouvernementaux dans les services sociaux et de santé
- l'aide aux membres de la famille par les entreprises.

Le marché des solutions

Entre le conjoint et par la famille

- partage des tâches
- partage des responsabilités
- contribution des grands-parents et des autres membres de la famille : gardiennage, aide aux devoirs, etc.

Par les entreprises

L'aide aux membres de la famille

- services de garderie
- aide financière pour les frais de garde
- garde des enfants d'âge scolaire
- aide financière pour les études
- aide d'urgence
- aide aux personnes à charge, à autonomie réduite
- services d'information et de référence

Les congés et avantages sociaux

- congés de maternité
- compléments de salaire et congés à la naissance et à l'adoption
- congés pour raisons familiales
- programme d'aide aux employés
- assurances collectives familiales
- congé à traitement différé

L'aménagement du temps de travail

- horaire flexible
- horaire comprimé volontaire
- travail à temps partiel volontaire
- travail partagé volontaire
- travail à domicile

La gestion des carrières

- cheminement de carrière adapté aux exigences familiales
- aide aux membres de la famille déplacés géographiquement
- diminution des voyages, des rencontres hors horaires
- accès au téléphone pour des appels personnels
- accès à un centre sportif



Les gouvernements

- lois qui favorisent la maternité et les responsabilités familiales
- fiscalité avantageuse pour les familles
- programmes sociaux qui favorisent les parents, les mères et les enfants
- analyse selon les genres de politiques et programmes sociaux au moment de leur élaboration
- sensibilisation au changement des mentalités

Les municipalités

- services de garde estivale, camp de jour
- animation et activités pendant les périodes de relâche scolaire, entre l'heure de la fin des classes et le retour des parents du travail
- loisirs offerts aux enfants de tout âge, incluant les adolescents
- loisirs sportifs et culturels familiaux
- services de garde dans les centres culturels et sportifs
- horaires des services municipaux et des loisirs qui tiennent compte de la disponibilité des travailleurs et travailleuses.
- transports publics accessibles

L'école

- services de garde élargis aux périodes de vacances scolaires et congés pédagogiques
- services d'aide aux devoirs.



... ► **Quelques définitions** ¹⁴

♦ Les congés

Le congé de maternité

Il est cité par les mères comme la mesure la plus importante pour réaliser le désir d'avoir des enfants. Administré par l'assurance-emploi, des prestations seront versées pendant 15 semaines, après deux semaines de carence. Elles s'élèveront à 55% de la rémunération brute. La travailleuse devra avoir accumulé 700 heures de travail au cours des dernières 52 semaines pour y avoir droit (en 1999).

L'allocation de maternité

Le gouvernement du Québec verse une allocation de maternité de 360\$ (1999) pour combler le délai de carence. La travailleuse doit retrouver son poste au moment de son retour au travail. Les employeurs peuvent bonifier ce congé. Les travailleuses autonomes et toutes celles qui ne versent pas de contribution à l'assurance-emploi ne sont pas couvertes.

Le congé parental

Il permet au père ou à la mère d'un nouveau-né ou à la personne qui adopte un enfant, de bénéficier d'un congé parental sans solde d'au plus de 52 semaines continues.

Le congé d'adoption

Accordé au père ou à la mère, il permet d'avoir un congé lors de l'adoption d'un enfant.

Le congé pour raisons familiales

Il permet de s'absenter du travail un certain nombre de jours par année pour s'acquitter de responsabilités à l'égard de la famille: par exemple pour accorder des soins à un enfant malade ou à un autre parent, pour l'accompagner à un rendez-vous médical.

Le congé à traitement différé

Il permet de recevoir un traitement moindre (pour un même nombre d'heures) pendant une période de temps déterminée afin de financer un congé avec solde d'une durée équivalente aux heures rémunérées accumulées.

♦ Le temps de travail

L'horaire flexible

Il permet, sous certaines conditions, d'avoir une liberté au niveau des heures d'arrivée et de départ au travail tout en respectant le nombre quotidien d'heures à travailler. Il doit être volontaire.

L'horaire comprimé

Il permet de travailler plus d'heures par jour et moins de jours par semaine.



Le travail à temps partiel

Il permet de travailler moins d'heures pour une période donnée. Les employés à temps partiel pourront avoir droit aux avantages sociaux au prorata des heures travaillées. Ce travail ne garantit pas toujours les droits liés au travail à temps plein: avantages sociaux, avancement, etc.

Le travail partagé ou la division des responsabilités

Il permet, sur une base volontaire, de partager un poste de travail permanent entre deux ou plusieurs personnes, par exemple entre deux employées consentantes qui seront alors rémunérées en fonction de leur temps de travail.

Les horaires brisés ou sur appel

Ils sont utilisés habituellement dans les emplois à temps partiel. Les employés sont liés à une organisation et seront appelés au travail selon les besoins, ex.: dans les épiceries, les institutions bancaires, etc.

♦ **Le lieu de travail**

Le travail à domicile

Il permet de travailler à la maison pour un employeur de façon régulière ou exceptionnelle. Cette mesure, intéressante sous certains aspects, soulève les problèmes liés au «cheap labor», au phénomène de la sous-traitance, à la production plus difficile de régimes d'assurances, à la présence des enfants à la maison, etc.

Le travail autonome

Il est le fait du travailleur qui génère ses propres revenus, seul ou avec des employés. Il pourra recevoir des contrats, des sous-contrats ou faire de la sous-traitance, il pourra travailler à la pige.



... ► La collaboration de tous les partenaires

En plus d'être interpellés comme employeurs, ils jouent un rôle important pour favoriser l'équilibre travail-famille.

Les gouvernements

- Ils adoptent des lois (code du travail, assurance-emploi, normes du travail, charte des droits et libertés...), des règles fiscales (crédits d'impôt pour la garde, pour les soins aux personnes handicapées, âgées...), des programmes sociaux (rentes de retraite publiques, réseau public de garderies, etc) qui favorisent les parents, les mères ou les enfants.
- Les gouvernements doivent aussi procéder aux analyses selon les genres et mettre sur pied des politiques ou programmes qui auront les mêmes conséquences pour les femmes et les hommes.

Les municipalités

- Elles peuvent intervenir auprès des familles, au niveau des loisirs, en organisant des services de garde estivale, des activités pendant les périodes de relâche scolaire, pendant les heures entre la fin des classes et le retour des parents à la maison. Elles peuvent organiser des loisirs en fonction des différents groupes d'âge sans oublier les adolescentes et les adolescents. Elles peuvent s'impliquer en offrant des services de garde aux personnes qui fréquentent les centres culturels ou sportifs.
- Les municipalités peuvent réaménager les horaires des services offerts à la population en tenant compte de la disponibilité des parents: horaires des services municipaux, horaires des activités de loisirs. Elles ont également un rôle à jouer pour faciliter les transports publics.

Les syndicats

- Leur rôle consiste à améliorer la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs. La conciliation travail-famille fait partie des revendications syndicales depuis un certain nombre d'années. Des progrès ont été réalisés, notamment dans le secteur public, dans le cadre des conventions collectives.

L'école

- Elle peut élargir les services de garde actuels de façon à couvrir les périodes de vacances scolaires, congés pédagogiques.
- Elle pourrait offrir des services d'aide aux devoirs.
- Elle a un rôle à jouer pour contribuer au changement des mentalités en regard des rôles des femmes et des hommes et du partage des responsabilités familiales et des tâches domestiques.

Des enjeux pour les femmes

La majorité des témoignages des mères en emploi indiquent qu'elles ne souhaitent laisser ni leur statut de travailleuse, ni celui de mères à cause de l'autonomie et de la valorisation qu'elles y trouvent. C'est pourquoi, les mesures de conciliation travail-famille s'avèrent impératives pour soulager leur charge de travail sans diminuer leur accès au travail et les avantages qu'elles et leurs familles y trouvent.

► Un meilleur partage des responsabilités familiales

Des mesures incitatives au partage

Ce sont les femmes qui utilisent davantage les mesures d'équilibre travail-famille. Ce sont elles qui prennent le plus les congés parentaux, elles qui acceptent de diminuer leur temps de travail. Le fait qu'en général, leurs revenus soient moindres que ceux de leurs conjoints favorise aussi ce choix.

En vue d'un partage plus équitable, des incitatifs doivent être mis en place pour obliger les hommes à utiliser davantage les congés ou autres mesures d'équilibre travail-famille. Par exemple, en offrant des congés non transférables entre les conjoints. Sinon les femmes n'auront jamais un accès vraiment égalitaire au marché du travail.

Le partage des tâches

Un meilleur partage s'instaure peut-être tranquillement mais il est loin d'être atteint. De la sensibilisation est nécessaire pour favoriser ce partage, pour faire disparaître les préjugés à cet égard. Le partage doit viser les soins aux enfants et aux autres personnes non autonomes, de même que le partage des tâches domestiques.

► Le maintien de bonnes conditions de travail

La transformation d'emplois à plein temps en faveur du temps partiel, l'utilisation du travail à domicile, le partage de poste peuvent représenter des solutions intéressantes pour la travailleuse aux prises avec une surcharge de travail. Ils peuvent aussi servir de prétexte à l'employeur pour effectuer des coupures de postes ou diminuer les avantages consentis aux employées et employés. Ainsi les mesures offertes pour favoriser l'équilibre travail-famille doivent être volontaires et une attention spéciale doit être portée pour que ces mesures ne deviennent pas des occasions de détériorer, à long terme, les conditions de travail dans une entreprise, par exemple en transformant des emplois à temps plein en travail à temps partiel ou en diminuant les heures de travail et les salaires contre la volonté des travailleuses et des travailleurs.



... ► *Le retour au foyer*

Est-il possible que les femmes-orchestres, les «super women», épuisées et déçues, veuillent retourner à la maison? Ce ne serait pas sans raison. Les conditions de travail de plusieurs femmes sont peu enviables: salaire minimum, pas de fonds de retraite avec leur employeur ni d'autres avantages sociaux. Comparé à ces emplois souvent précaires, le retour à la maison propose un choix valorisant en offrant l'avantage de pouvoir passer plus de temps avec les enfants ou celui d'assurer les soins aux personnes qui en ont besoin.

Cependant, les femmes qui font ce choix le font souvent au détriment de leur sécurité financière et de leur autonomie. C'est pourquoi, des mesures adéquates devraient permettre à l'un ou l'autre des conjoints d'effectuer un tel choix sans trop appauvrir la famille, sans nuire à la réinsertion éventuelle de cette personne sur le marché du travail. Des mesures sociales ou fiscales (accès à des rentes de retraite et des services de garde, allocations ou crédits d'impôt remboursables pour la garde des enfants ou les soins aux personnes malades, mesures en cas d'accidents de travail, etc) pourraient faciliter un tel choix, en apportant une aide financière significative au ménage et une reconnaissance pour la personne qui effectue ce choix.



Conclusion

► La lenteur du monde du travail à se transformer pose de grands défis. Des défis aux entreprises afin qu'elles répondent mieux aux besoins des femmes et des hommes qu'elles emploient. Des défis aux gouvernements, aux municipalités, aux syndicats, aux écoles pour qu'ils en viennent à concilier leurs objectifs, leurs programmes, leurs actions avec les besoins de la population. Des défis également lancés aux hommes pour les amener à mieux seconder leurs compagnes, concrètement, dans les tâches quotidiennes.

Par la tenue d'une rencontre sur le sujet, les membres de l'AFEAS contribueront à faire connaître l'importance des mesures d'équilibre travail-famille. Et c'est là notre défi, à nous membres de l'AFEAS, celui de travailler au changement des mentalités, pour qu'il devienne enfin possible d'arrêter maman de tant courir et papa de paniquer encore!



Références et bibliographie

► Références

1. Gouvernement du Québec, Secrétariat à la famille, *Travail-famille: un tandem de coeur... et de raison*, Danielle Stanton, 1994.
2. Gouvernement du Québec, *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec 1999*.
3. Ibid².
4. Loisirs et société, *Aménagement et réduction du temps de travail: réconcilier emploi, familles et vie personnelle*, Diane Gabrielle Tremblay, Daniel Villeneuve, printemps 1997.
5. Condition féminine Canada, *Qui donnera les soins? Les incidences du virage ambulatoire et des mesures d'économie sociale sur les femmes du Québec*, AFEAS, Denyse Côté, Éric Gagnon, Claude Gilbert, Mancy Guberman, Francine Saillant, Nico Thivierge, marielle Tremblay, mars 1998.
6. La Gazette des femmes, *Paroles de mères*, Claire Minguy, mai-juin 1997.
7. IREF-UQAM, Rapport synthèse, *Travail et vie familiales: une difficile articulation pour les mères en emploi*, Francine Descarries et Christine Corbeil, avec la collaboration de Carmen Gill et Céline Séguin, 1994.
8. Institut Vanier de la famille, *Relégués aux oubliettes: Rapport sur la prestation des soins*, 1990.
9. Gestion, *L'équilibre travail-famille: un nouveau défi pour les organisations*, Sylvie S Onge, Gilles Guérin, Renée Trottier, Victor Haines et Manon Simard, mai 1994.
10. Ibid⁹.
11. Ibid⁹.
12. Gouvernement du Québec, Tiré à part, revue Le marché du travail, *La conciliation de responsabilités familiales et professionnelles*, sept. 1994.
13. Ibid⁹.
14. Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), *La conciliation travail/famille dans nos milieux. Comment poursuivre?* Nicole de Sève, avril 1996.

► Bibliographie

- Gouvernement du Québec, Secrétariat à la famille, *Travail-famille: un tandem de coeur... et de raison*, Danielle Stanton, 1994.
- IREF-UQAM, Rapport synthèse, *Travail et vie familiales: une difficile articulation pour les mères en emploi*, Francine Descarries et Christine Corbeil, avec la collaboration de Carmen Gill et Céline Séguin, 1994.
- Gestion, *L'équilibre travail-famille: un nouveau défi pour les organisations*, Sylvie S Onge, Gilles Guérin, Renée Trottier, Victor Haines et Manon Simard, mai 1994.
- Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), *La conciliation travail/famille dans nos milieux. Comment poursuivre?* Nicole de Sève, avril 1996.
- Statistique Canada, *Le système de comptes de travail total de Statistique Canada*, Stone, Marie-Thérèse Chicha, 1996.

Grille des activités: Y'a maman qui court, y'a papa qui panique... !

Activité : rencontre-échange sur la conciliation travail-famille

Clientèle : marchés cibles #1 et 3 : jeunes mères au travail et décideurs du milieu.

Objectif : Sensibiliser les membres et les jeunes femmes de la communauté locale aux différents aspects de la conciliation travail-famille.

- Utiliser les consignes relatives à l'animation et à la formation d'un comité honoraire données dans la *Présentation des dossiers d'étude 1999-2000 (page II)*.
- Pour réaliser un événement *Femmes d'ici* de grande envergure, utiliser l'annexe 1 : Guide de préparation sur huit semaines d'un événement spécial Femmes d'ici (page VI).

TEMPS	SOUS-OBJECTIFS	ACTIVITÉS - PERSONNES-RESSOURCES	INSTRUMENTS
10m.	Accueillir les participantes et présenter le sujet de la rencontre.	<p>Activité 1: Accueil <u>Des membres de l'AFEAS</u> accueillent les participantes et participants à cette rencontre qui peut être tenue à l'occasion d'un café-muffins, d'un thé et petits gateaux, d'un 5 à 7 ou autres. On pourrait choisir la Fête des mères pour tenir cette activité.</p> <p><u>La responsable du CPEA souhaite la bienvenue.</u> Elle présente le sujet et le déroulement de la rencontre. Elle souligne sa satisfaction de constater la présence de jeunes femmes, probablement des mères, elles-mêmes aux prises avec leur réalité quotidienne : celle d'avoir à mener de front les responsabilités familiales et le travail rémunéré et des décideurs qui sont présents (personnes représentant municipalité, syndicats, entreprises, caisses populaires, banques, association femmes d'affaires, etc.). Elle souhaite à tous une rencontre qui débouche sur des solutions prometteuses.</p>	Dossier «Introduction» page 59
60 m.	Illustrer les difficultés vécues par les parents au travail et en énumérer les conséquences.	<p>Activité 2: Mise en situation et échanges <u>Une animatrice</u> présente la première mise en situation : l'histoire de Chantale et Patrick. Des membres de l'AFEAS ou d'autres comédiens amateurs (on pourrait faire appel à des étudiants en théâtre ou aux témoignages de parents qui vivent ce genre de situation) présentent un sketch élaboré à partir du texte du dossier. Durée: environ 5 minutes. Une période de 20 minutes d'échanges est allouée après la présentation.</p> <p><u>L'animatrice</u> demande aux participantes leurs commentaires sur les deux aspects suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelles sont les difficultés vécues par ces parents ? - Quelles conséquences peuvent découler de cette situation ? <p>Elle accorde environ 10 minutes par aspect. On reprend ensuite le même déroulement pour les trois autres sketches. On peut choisir de ne pas utiliser les 4 sketches. Dans ce cas, s'assurer de présenter des situations différentes (ex.: le 1^{er} cas et le 4^{ième}), ou toute autre combinaison qui alimentera les échanges.</p>	Dossier page 61 à 64 Dossier page 68 à 70

TEMPS	SOUS-OBJECTIFS	ACTIVITÉS - PERSONNES-RESSOURCES	INSTRUMENTS
05 m.	Identifier les autorités interpellées pour améliorer la situation.	<p><u>Activité 3: Brainstorming sur les solutions et identification des autorités interpellées</u> L'animatrice demande aux participantes d'identifier des solutions qui pourraient améliorer la situation et faciliter la vie des parents. Une membre note les solutions identifiées sur une tablette-conférence ou un tableau. En utilisant les mesures identifiées au dossier (celles des entreprises et des autres partenaires), l'animatrice alimente les suggestions. L'animatrice reprend ensuite chacune des solutions identifiées et les classe selon l'autorité ou la personne interpellée (entreprise, gouvernement, municipalité, école, conjoint...).</p>	Tableau ou tablette conférence Dossier page 77 à 80
10 m.	Présenter les résolutions de l'AFEAS.	<p><u>Activité 4: Exposé sur les prises de position de l'AFEAS</u> La responsable du CPEA ou une autre animatrice présente les recommandations de l'AFEAS. Elle aura soin de vérifier au préalable l'adoption, par le congrès d'août 1999, des propositions qui ont été inscrites dans le dossier. L'animatrice fait connaître les résolutions de l'AFEAS sur la conciliation travail-famille. Une photocopie des résolutions de l'AFEAS peut être distribuée aux participantes. L'animatrice fait le lien avec les solutions identifiées lors de l'activité précédente. Elle explique comment ces résolutions ont été adoptées et comment l'AFEAS intervient pour obtenir leur application.</p>	Recueil des résolutions 1999 Photocopies à distribuer
10 m.	Formuler une proposition.	<p><u>Activité 5: Choix d'une action</u> L'animatrice demande aux participantes de choisir au moins une solution qu'elles aimeraient voir piloter par l'AFEAS parmi celles qui ont été identifiées. Elle s'assure que cette solution ne fait pas déjà partie des recommandations de l'AFEAS et confie le travail d'élaborer cette proposition à des membres de l'AFEAS. L'animatrice fait part des enjeux pour les femmes dans la conciliation travail-famille et elle conclut sur l'importance d'améliorer la situation.</p>	Dossier «Enjeux» et «Conclusion», pages 82 et 83
05 m.	Identifier le degré de satisfaction des participantes.	<p><u>Activité 6: Évaluation</u> L'animatrice demande aux participantes leurs commentaires sur la rencontre. Ont-elles appris quelque chose? Ont-elles apprécié la démarche? Quels ont été les points forts, les points faibles? Elle présente le dossier de l'AFEAS qui développe la problématique sur la conciliation travail-famille. Elle proposera de le prêter aux membres qui souhaitent en prendre connaissance. Elle remercie les personnes présentes de leur participation et les invite à joindre les rangs de l'AFEAS.</p>	



TRAVAIL ET FAMILLE

Un vrai CASSE-tête!

par Michelle Houle-Ouellet

Après avoir contribué à faire évoluer les mentalités sur la scolarisation des filles, après avoir fait la promotion de l'autonomie des femmes, les résultats sont là, au-delà de nos espérances. Les femmes sont de plus en plus scolarisées. Elles décrochent moins au niveau du secondaire et, à l'université, elles sont inscrites au baccalauréat en plus grand nombre que les garçons. Leurs études terminées, elles investissent le marché du travail. Ainsi, on compte 70% des femmes ayant des enfants de moins de 16 ans qui sont au travail. Leurs gains se sont améliorés même si l'équité salariale n'est pas acquise.

Malgré ces gains, les femmes ont la mine longue... C'est qu'elles ont hérité, en prime, de la double tâche, conservant les responsabilités familiales traditionnelles en plus de s'acquitter de leurs activités professionnelles. Est-ce le cul-de-sac?

Le travail des femmes: d'hier à aujourd'hui

Pourtant, les femmes au travail, ce n'est pas une réalité d'aujourd'hui me rappelle ma mère... "Les femmes n'ont jamais chômé!... Prends l'exemple, de ma grand-mère à moi! Elle a mis au monde 10 enfants dont 8 ont survécu. Et tout le temps, elle aidait son mari aux travaux de la ferme... Elle faisait le jardin, et pas seulement un petit coin comme le tien, tu aurais dû voir ça! Quand ils avaient des hommes engagés, comme on le disait alors, elle cuisinait pour tout le monde! Sans parler du tissage et de la couture qu'elle faisait durant l'hiver..."

Et, ta grand-mère... Son mari et elle ont quitté la ferme familiale pour s'établir en ville. C'était pendant la guerre. Tout de suite, pour permettre à la famille de s'installer convenablement, elle a travaillé même si

elle avait déjà quatre enfants! Il est vrai que la grande famille était plus présente auprès de ces femmes! Tiens, ma grand-mère hébergeait sa belle-mère qui prenait soin des enfants. Et puis, sa soeur habitait la ferme voisine, alors elles ne manquaient pas de s'échanger des services! Même chose pour ma mère, elle a d'abord hébergé une tante célibataire puis une cousine qui ont, à tour de rôle, pris soin de nous tous pendant qu'elle était au travail.

Pour moi, ça été un peu différent. J'ai enseigné un peu, mais dès que je suis devenue enceinte, j'ai quitté mon travail. C'était ainsi! Je me suis consacrée à vous, à temps plein... J'ai aussi aidé votre père, il n'aurait pas réussi dans son travail comme il l'a fait si je n'avais pas été à la maison pour m'occuper de tout! Et, quand toi et tes frères vous avez tous été à l'école, j'ai commencé à m'impliquer dans la communauté. J'ai fait partie de l'AFEAS, nous avons ouvert une garderie, j'ai fait du bénévolat à l'hôpital... C'est quelque chose, ça!...

Les difficultés vécues aujourd'hui

Ma mère a raison, il est certain que les femmes ont toujours travaillé. La plupart du temps, elles l'ont fait sans rémunération. Aujourd'hui, pour la majorité d'entre elles, leur salaire est essentiel à la survie économique de leur famille. Et, même si leur revenu n'était plus nécessaire, elles ne souhaiteraient pas nécessairement quitter leur emploi, toutes essouffées qu'elles soient.

RECOMMANDATIONS DE L'AFEAS

L'AFEAS a déjà en main des recommandations pour résoudre certaines difficultés en vue d'un meilleur équilibre entre le travail et la famille. Le dossier d'étude «Y a maman qui court, y a papa qui panique» en fait état et propose un marché des solutions, c'est-à-dire d'autres idées pour améliorer la situation.

Certaines propositions sur ce sujet apparaissent au cahier de congrès 1999. Malheureusement, faute de temps, elles n'ont pu être étudiées par les déléguées. Elles pourront peut-être vous inspirer en vue du congrès 2000. L'AFEAS compte sur vos propositions pour enrichir ce dossier!

Il faut reconnaître cependant que le grand réseau familial n'existe plus pour prendre la relève, gratuitement ou presque, de la mère. Quand les deux parents sont au travail, il n'y a personne à la maison pour garder les enfants, prendre soin d'un parent âgé, et accomplir les tâches domestiques. Les deux parents au travail doivent se débrouiller comme ils le peuvent. Et ce sont les femmes qui écopedent le plus. Pour elles, c'est une course sans fin, du réveil au coucher. Elles courent entre la garderie, la maison, le bureau, les magasins. Car elles sont restées les grandes responsables du travail invisible et non rémunéré: celui des tâches domestiques, des soins aux enfants et aux autres personnes à charge.

Le rôle du conjoint

Une enquête révèle que la majorité des conjoints ne consacrent encore pas plus de cinq heures par semaine aux travaux ménagers. Les femmes exécutent toujours les travaux ménagers quotidiens les plus routiniers comme les soins aux personnes dépendantes, la préparation des repas, l'entretien des vêtements et du foyer et autres, en plus d'en assurer la gérance. Ce sont elles aussi qui réalisent les activités exigeant des absences répétées au travail comme les visites médicales des enfants, lors des congés scolaires ou des rencontres pédagogiques, etc. En contrepartie, les activités occasionnelles comme les poubelles, les réparations, la peinture et les activités saisonnières que sont l'entretien de la pelouse et le déneigement demeurent, elles, l'apanage des conjoints.

Pour ce qui est du partage des responsabilités familiales, l'implication des conjoints auprès des enfants se traduit encore le plus souvent sous la forme d'un investissement dans les activités de loisirs, dans le transport des enfants ou dans leur encadrement disciplinaire ou scolaire.

Ce n'est pas étonnant si la surcharge de travail pèse aux femmes. Le stress et la fatigue sont au rendez-vous. Elles s'absentent plus souvent du travail. Elles y sont parfois distraites, préoccupées par les soucis familiaux. Elles changent d'emploi plus souvent. Elles investissent moins dans leur vie professionnelle au détriment de leur avancement, de

leurs revenus actuels, de leurs futures rentes de retraite et autres avantages sociaux.

Aussi, les hommes ont un pas à faire pour prendre une plus grande part aux travaux domestiques et vis-à-vis les différentes responsabilités familiales. Cette implication ne peut qu'être propice à créer un climat familial plus détendu et permettre de meilleures relations entre les conjoints et avec les enfants. Car, d'un côté, ils sont gagnants. Les revenus de leurs femmes ne leur enlèvent-ils pas une certaine pression comme pourvoyeurs, responsables de faire vivre la famille?

Le rôle des entreprises

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail marque un changement social important. Pourtant, peu de choses ont changé dans le mode de fonctionnement des entreprises. Pire, les récents bouleversements économiques ont augmenté les exigences à l'endroit des travailleuses et des travailleurs. Les heures de travail allongent, les horaires de travail sont de plus en plus exigeants. Les entreprises n'offrent que très peu d'avantages à leur personnel pour faciliter la conciliation du travail et de la vie familiale.

Pourtant, des solutions sont possibles. En effet des mesures de quatre ordres différents peuvent être offertes:

- des mesures d'aménagement du temps de travail comme les horaires flexibles, le travail à temps partiel volontaire...;
- des congés et avantages sociaux qui bonifient ceux offerts par l'État, tels le congé de maternité et parental, les congés pour raisons familiales, des assurances familiales collectives et autres;
- des services d'aide aux membres de la famille: garderies, aide financière pour les études, services d'information et de référence, aide pour les personnes à charge, etc.
- des mesures face à la gestion du travail comme la diminution des voyages ou des réunions qui finissent tard.

Les études réalisées démontrent que les entreprises qui offrent de telles mesures sont gagnantes. Elles

L'AFEAS ET LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE



C'est toute une stratégie qui s'amorce cette année pour faire progresser ce dossier.

Une activité Femmes d'ici proposée dans le dossier d'étude 1999-2000 permettra aux AFEAS locales, avec les instances décisionnelles de leurs milieux, d'amorcer un dialogue sur l'importance de mettre en place des mesures d'équilibre travail-famille.

Pour sa part, le palier provincial planifie une activité poursuivant le même objectif qui réunira divers partenaires des grandes entreprises, des syndicats, du patronat, et du secteur financier. C'est à suivre!

s'assurent ainsi la stabilité de leur personnel. Elles diminuent l'absentéisme et les accidents de travail, favorisent une meilleure concentration et augmentation du rendement. Elles créent un climat de travail plus satisfaisant qui augmente la motivation des travailleuses et des travailleurs, qui influencent leur loyauté et leur identification à l'entreprise rendant ainsi plus aisées les relations de travail.

Un rôle pour tous les partenaires

Diverses instances ont un rôle à jouer. Certaines, comme l'école, peuvent favoriser les changements de mentalités en vue d'un partage plus équitable des tâches entre les femmes et les hommes. D'autres, comme les municipalités, ont à repenser leurs services en tenant compte de la disponibilité des membres de la famille.

La conciliation travail-famille, nous n'avons pas fini d'en parler car nous pouvons apporter notre contribution à l'évolution des mentalités! C'est là notre prochain défi, à nous, membres de l'AFEAS ■

Descarries, Francine et
Christine Corbeil, dans
Huguette Dagenais, dir.

25 ans de recherches féministes
au Québec, Editions
Revue-Ménage, Montréal, 1996

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

FRANCINE DESCARRIES

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE, UQAM

ET CHRISTINE CORBEIL

DÉPARTEMENT DE TRAVAIL SOCIAL, UQAM

Les recherches menées sur le thème de l'articulation famille-travail constituent maintenant un volet important des analyses récentes réalisées sur l'univers du travail, des professions et de la famille. Le dossier de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles commence même à figurer parmi les préoccupations de l'État et du patronat, le Secrétariat à la famille du gouvernement québécois ayant, par exemple, chapeauté, à l'occasion de l'Année internationale de la famille, un groupe de travail paritaire (entreprise et syndicat) chargé de rédiger un guide destiné aux milieux de travail¹. Ceci dit, il est vraisemblablement trop tôt pour établir un véritable bilan des recherches portant spécifiquement sur la problématique de l'articulation famille-travail. Il s'agit en fait d'un domaine en pleine expansion qui répond à des besoins socioconjuncturels suscités principalement par la présence continue des mères en emploi, la transformation des formes de parentalité et la modification profonde des structures actuelles du marché du travail.

Pour amorcer notre réflexion, nous avons choisi de retracer brièvement les liens de filiation dans lesquels s'inscrit l'évolution des travaux sur l'articulation famille-travail en soulignant les thèmes de recherche actuellement explorés par les chercheuses féministes québécoises impliquées de près ou de loin dans ce champ d'études. Par la suite, nous évoquerons ce qui nous apparaît être certains des principaux « points aveugles » de ces travaux afin de « prospecter » quelques-uns des enjeux analytiques et stratégiques qui se posent à nous comme chercheuses en raison, notamment, de la diversité et des dimensions souvent contradictoires des situations et des demandes sociales mises en évidence².

Enfin, en plus des références aux textes pour étayer ce bref bilan et mettre en évidence la contribution des chercheuses, nous faisons suivre une bibliographie, volontairement limitée aux travaux de recherche québécois publiés depuis le début des années 1970. Sans être exhaustive, cette bibliographie a été organisée par ordre chronologique, de façon à permettre une meilleure appréciation de l'évolution des thématiques, comme du volume de production, dans les champs d'études relatifs à l'articulation famille-travail.

Coup d'œil sur les réalisations

Faut-il le rappeler, au moment de l'arrivée massive des femmes au sein de la population active dans les années 1960, les rares études réalisées sur le travail des femmes étaient produites dans la plus pure tradition américaine de la théorie structuro-fonctionnaliste parsonienne sur les rôles de sexe. Ces études étaient, en général, entreprises afin d'inventorier les attitudes et les prédispositions féminines, de mesurer les performances des femmes ou, dans le meilleur des cas, de faire la preuve de leur capacité à participer au monde du travail masculin (Descarries 1980).

Fort heureusement, la décennie 1970 a vu apparaître un travail historique, analytique et critique sans précédent proposé par des chercheuses qui forceront la voie à l'établissement d'une nouvelle tradition de recherche. Cette tradition refusera de poser les femmes comme « le problème » et contribuera au renouvellement des approches sociologiques sur les rapports de sexe et le travail des femmes. Tant par leur

nombre que par leur qualité, les études féministes qui s'ensuivront participeront, d'une part, à la formulation d'une critique sévère des paradigmes traditionnels dans les différentes disciplines et à la dénonciation du biais sexiste de l'indifférenciation sexuelle qui marquait les savoirs antérieurs. D'autre part, elles poseront comme incontournable l'introduction des « catégories de sexe » à titre de variable critique et d'axe majeur d'analyse pour la compréhension des phénomènes sociaux, notamment ceux liés à l'étude de la reproduction de la division sexuelle du travail.

Ainsi, après avoir fait la preuve que le travail des femmes était encore trop souvent analysé à partir d'une perspective androcentriste ou dans la seule mesure où il se présentait sous des conditions se rapprochant de celles des hommes, ces travaux ont permis de questionner et de redéfinir les perceptions, les modèles théoriques, de même que les approches méthodologiques, à partir desquels le travail des femmes avait toujours été pensé et analysé.

Premier moment clé de cette évolution, au cours des années 1970, la pensée féministe rejette l'arbitraire de la division du monde entre sphère privée et sphère publique. Dans la foulée de cette avancée théorique d'importance s'ouvre un nouveau champ d'investigation. Se détachant progressivement de la seule logique des analyses quantitatives sur la participation des femmes au marché du travail, les travaux mettent alors l'emphase sur les divers modes de participation des femmes à la population active et sur les effets pervers de la discrimination (Geoffroy et Sainte-Marie 1971 ; CEQ 1973, 1974, 1975 ; Gagnon 1974 ; Toupin 1974 ; Dagenais et Legault 1975 ; Bernier et David 1975 ; CSN 1976 ; Barry 1977). Dans cette perspective, sont également publiées, à la fin des années 1970 et au début des années 1980, plusieurs études qui analysent plus spécifiquement les conditions de la reproduction de la division sociale du travail et posent comme incontournable l'introduction des catégories de sexe comme variable critique d'analyse (Gagnon 1976 ; Lavigne et Pinard 1977 ; Descarries 1980 ; Vandelac 1981 ; Gagnon 1983 ; Gaucher 1983). Enfin, d'autres travaux féministes s'attachent à préciser la nature du travail domestique et à en manifester l'aspect productif (Bélisle 1981 ; Gauthier 1982 ; Chicha-Pontbriand 1983, 1988 ; Therrien et Coulombe-Joly 1984 ; Vandelac, Bélisle, Gauthier et Pinard 1985).

Au fil des années, s'ajouteront des études sur la structuration du marché du travail féminin (Kempeneers 1985, 1987 ; Le Bourdais et Desrosiers 1989, 1990 ; Saint-Pierre et De Sève 1991) ; sur les carrières, le

leadership et l'entrepreneuriat des femmes (Harel-Giasson 1981; Simard 1983; Simard et Tarab 1986; Lépine et Simard 1991; Baudoux 1992), de même que sur l'égalité et l'équité en matière d'emploi (David 1984; Piché et Simard 1989; Lamarche 1990; Legault 1991). Ces études interpellent plus directement les processus sexués au sein du marché du travail ainsi que les mécanismes de répartition du pouvoir.

L'ensemble de cette production contribuera à une profonde remise en question des schèmes acceptés, comme des outils conceptuels et analytiques, sur le travail féminin, la dynamique de la reproduction sociale de la division sexuelle du travail, la place des femmes dans la sphère publique et l'économie.

Au cours de cette même décennie, à la lumière des nombreux changements sociaux survenus au sein des rapports hommes-femmes et de la famille, la recherche féministe s'ouvre aux effets individuels, familiaux et sociétaux découlant des incitations et des contradictions de la participation massive et continue des femmes au marché du travail. Plusieurs chercheuses québécoises jouent alors un rôle significatif dans l'accumulation d'indispensables connaissances empiriques sur les diverses facettes de la réalité du travail des femmes et de leur double tâche.

Au fur et à mesure que les savoirs s'accumulent sur le travail des femmes et leur expérience quotidienne, les chercheuses s'aperçoivent aussi qu'elles doivent réinvestir le champ des études sur la famille – champ que plusieurs d'entre elles avaient déserté au fil des années³ –, de manière à poser plus globalement la question des processus sociaux qui régissent l'organisation des rapports entre les sphères familiale et professionnelle. Ainsi, la problématique de l'articulation entre le travail salarié et la vie familiale s'installe au cœur même des préoccupations de plusieurs équipes de recherche québécoises. Comme nous l'avons déjà écrit ailleurs (Corbeil, Descarries, Gill et Séguin 1994), leurs travaux sont, pour l'essentiel, reliés à trois grands champs d'investigation. Les chercheuses du premier champ se préoccupent de la santé physique et mentale des mères en emploi (Tessier, Beaudry et Savoie 1992; De Koninck *et al.* 1992), de même que de leur qualité de vie au travail (Messing *et al.* 1993). Certaines, interpellées par les risques d'une mercantilisation abusive des expériences humaines (Vandelac 1990; De Koninck *et al.* 1992), renouent avec des questionnements relatifs au contrôle du corps et des fonctions reproductives.

Un autre groupe important de chercheuses se concentre sur les trajectoires de carrière et le leadership des mères en emploi. Ainsi, plu-

sieurs d'entre elles s'attardent, du double point de vue des rapports à la famille et au travail, aux stratégies de carrière des femmes cadres et professionnelles dans des milieux de travail hautement compétitifs (Harel-Giasson et Robichaud 1988; Andrew, Coderre, Daviau et Denis 1989, 1990; Marchis-Mouren, Harel-Giasson et Martel 1990; Baudoux 1992, 1994). Quelques-unes analysent les valeurs et les aspirations des mères-travailleuses (Fahmy 1992), d'autres questionnent le poids des contraintes familiales sur les pratiques de travail et la discontinuité en emploi (Le Bourdais et Desrosiers 1989, 1990; Lépine et Simard 1991; Kempeneers et Saint-Pierre 1989, 1992; Kempeneers 1992). Enfin, au cours des dernières années, de nouvelles recherches empiriques ont été entreprises auprès de différentes catégories de mères en emploi dans le double but de connaître plus précisément leur expérience de l'articulation famille-travail et d'amorcer une réflexion sur les solutions susceptibles de favoriser la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles pour les mères (Descarries et Corbeil 1990, 1995a, 1995b; Duval 1992; Dahdurand et Ouellette 1992), pour les parents (Méthot et Vandelac 1993) et pour les femmes responsables d'adultes dépendants (Guberman, Maheu et Maillé 1991, 1993).

Au-delà de la diversité des thématiques et des approches, un triple consensus se dégage de ces récents travaux, à savoir la nécessité de :

- 1 - ne pas réduire les enjeux de l'articulation à une simple question de gestion des ressources humaines et de diminution des coûts;
- 2 - élargir les voies d'observation à l'ensemble des acteurs sociaux concernés;
- 3 - considérer les dimensions collectives du problème pour mettre un terme à l'occultation des enjeux sociopolitiques et économiques sous-jacents, aux interprétations réductrices ou culpabilisantes, de même qu'à l'exclusive et arbitraire responsabilisation des mères travailleuses.

Par ailleurs, les dynamiques et les logiques sociales manifestées par l'analyse féministe confirment, hors de tout doute, le recouvrement des deux sphères d'activités et de responsabilités. Elles établissent aussi l'urgence épistémologique et sociale d'œuvrer à la déconstruction du concept même de « travail », ainsi que celle, plus stratégique, d'induire la transformation des référents culturels et organisationnels pour tenir compte de la réalité de l'articulation et de ses exigences.

Prospective

La connaissance empirique plus approfondie que nous possédons maintenant des multiples facettes de l'expérience des mères travailleuses et des coûts personnels et sociaux de la conciliation travail-famille nous amène à réaliser combien il importe de multiplier et de « raffiner » les perspectives théoriques et stratégiques à travers lesquelles sont élaborées les analyses et les interprétations.

Multiplions nos regards...

Les études les plus récentes sur la problématique de l'articulation famille-travail démontrent la coexistence d'une double réalité, révélatrice à la fois de changements et de résistances. En effet, les femmes ont gagné, et se voient même imposer, le droit au travail salarié. Elles sont dorénavant autorisées à élaborer des projets de vie personnels et professionnels. Elles ont même obtenu, pour certaines, une plus grande implication du conjoint dans l'univers familial. Mais l'envers de la médaille devient pour plusieurs synonyme de course effrénée afin de répondre aux exigences de la famille, du travail et des critères de performance qui régissent les deux univers. Pour d'autres, la marge de manœuvre chèrement acquise risque de s'effriter à tout moment quand survient, par exemple, le départ du conjoint, la maladie d'un enfant ou d'un proche parent, la perte d'un emploi ou la mise en disponibilité, ou tout simplement, le refus du conjoint de s'investir dans l'univers familial.

Devant cette double réalité – ce verre à moitié plein... ou à moitié vide: pour un conjoint qui collabore, il y a en toujours un qui ne collabore pas –, il nous apparaît de plus en plus difficile de trouver le ton juste pour parler de nos résultats d'analyse ou de la bonne stratégie pour traduire cette coexistence d'univers de pratiques et de références souvent différents, sinon contradictoires. Concrètement, ceci revient à se demander quel est l'équilibre à établir entre une lecture alarmiste, qui prend son fondement dans les conditions de vie pénibles d'un grand nombre de mères travailleuses, et une lecture triomphaliste, justifiée par les progrès réalisés par les femmes au cours des dernières décennies et leur apparente satisfaction. Comment, par exemple, ne pas occulter les aspects positifs de l'articulation famille-travail, tout en restant attentives et

stratégiquement efficaces au regard des problèmes et des contradictions qui subsistent? Ou encore, comment tenir compte du désir d'harmonie et de stabilité exprimé par un grand nombre de femmes et garder quand même une vision critique par rapport aux institutions patriarcales?

Comme nous en avons déjà fait la démonstration dans un article publié dans la revue *Recherches féministes* (Corbeil, Descarries, Gill et Séguin 1994), la mise en relation des pratiques des mères travailleuses avec leurs sentiments et opinions révèle la présence dans leur vie quotidienne de larges pans d'ambiguïté, et de zones potentielles de conflit. Entre la tolérance au surmenage et l'attachement à l'emploi, entre le désir de partager la parentalité et la peur de perdre son rôle de parent principal, entre la place à accorder aux enfants et la volonté d'autonomie et de réussite professionnelle, il faut s'interroger sur la pertinence et le pouvoir heuristique des outils conceptuels et sociopolitiques disponibles pour démêler un tel enchevêtrement. Pour notre part, nous entretenons un doute « méthodique » quant à notre capacité de « faire sens », non seulement des ambivalences, des paradoxes et des contradictions qui traversent l'existence des femmes, mais encore du double attachement de ces dernières à leur rôle maternel et à leur statut de travailleuse. Alors que les acquis et les modèles, tant traditionnels que progressistes, qui nous ont servi de points de référence sont remis en question, il nous reste à puiser dans nos réserves d'imagination sociologique pour, d'une part, éviter le piège des interprétations et solutions instrumentalistes et, d'autre part, échapper à la tentation de renouer avec une conception idéalisée et mystificatrice de la maternité qui ne servirait qu'à nourrir l'ambivalence des femmes quant à leurs choix et à leurs priorités en matière de famille et de travail.

Concrètement, cela revient à dire qu'il faut « faire le ménage » entre les idées préconçues et la réalité, et mieux tenir compte des nouveaux problèmes que les progrès réalisés ont entraînés pour les femmes. Il importe aussi de remettre en question, voire même de prendre une certaine distance à l'égard de diverses positions politiques ou idéologiques défendues au sein du mouvement des femmes, que ce soit sur la question du travail des femmes, de la maternité ou des rapports de sexe. Il s'agit aussi de redéfinir les schèmes d'interprétation en fonction des ambiguïtés, des paradoxes et des contradictions que révèlent tant le discours que les pratiques des femmes sans perdre, pour autant, l'idée de subversior. à l'origine de la démarche féministe. Enfin, il y a lieu de se demander comment se faire entendre encore aujourd'hui comme chercheuses femi-

nistes, comment maintenir une lecture, une vision collective de la réalité dans une dynamique sociale tournée vers le privé, l'individu et le témoignage personnel, et dans un univers de recherche de plus en plus fortement encadré par les commandites.

S'il est un engagement central auquel les chercheuses actives dans le domaine des études sur l'articulation famille-travail doivent souscrire, c'est bel et bien celui d'élargir le champ des observations et des réflexions théoriques. Il s'agit là en fait d'une double proposition. La première se résume en une interrogation fort simple : quelles sont les situations de mères travailleuses que les résultats d'analyse ignorent, déforment ou sous-estiment étant donné qu'une forte proportion de femmes rejointes par la plupart des enquêtes bénéficient, toutes choses étant égales par ailleurs, de conditions de travail relativement stables et protégées. En effet, la majorité des études, incluant les nôtres, n'ont pas assez développé ce regard parallèle puisqu'elles se sont surtout penchées sur l'expérience des mères en emploi de la classe moyenne ou, dans une volonté de promotion, sur l'expérience des femmes professionnelles ou cadres. Les chercheuses féministes n'ont pas à s'excuser de cette orientation prise par leurs premiers travaux. Celle-ci répondait à une large demande sociale et à une volonté de promouvoir le changement. Mais il faut dorénavant éviter de se laisser enfermer dans une logique d'interprétation unique et globalisante si l'on veut mieux rejoindre les multiples situations et conditions qui marquent le rapport des femmes à la sphère publique. Pour de nombreuses catégories de Québécoises, faut-il le rappeler, avant même d'évoquer les difficultés de l'articulation famille-travail, le problème fondamental se situe dans le droit au travail et à une sécurité minimale de revenu. La pérennité de conditions tout à fait inacceptables pour ces femmes nous amène donc à préconiser une plus grande ouverture des recherches sur l'articulation famille-travail à la réalité des femmes assistées sociales, des femmes sans emploi, des immigrantes, des femmes sous-scolarisées, etc. qui subissent, plus souvent qu'autrement comme un problème individuel et privé, leur marginalisation du monde du travail et leurs difficultés familiales.

La seconde partie de notre proposition invite à poser le problème de l'articulation famille-travail dans les termes plus larges de la restructuration du marché du travail, de l'économie et de l'infrastructure sociale ainsi que de la négociation d'un nouveau « contrat social » entre les conjoints (Dandurand 1987; Vandelac 1995). Dans cette perspective, l'objectif doit être d'amorcer une discussion plus globale sur la parenta-

lité et la modification de la division sexuelle des rôles au sein de la famille, sans pour autant nier la spécificité de l'expérience maternelle et les besoins immédiats et bien concrets des mères travailleuses. Car si, au jour le jour, la conciliation se vit surtout comme une question d'organisation ou de quête de temps pour les mères en emploi, il faut arriver à trouver des solutions novatrices à leurs problèmes quotidiens sans pour autant cautionner, sinon renforcer l'idée que la conciliation famille-travail est une simple question de femmes, ou une simple affaire privée.

Sans aucun doute faudra-t-il, pour le faire, multiplier les lieux de débats sur l'articulation famille-travail et les nouvelles formes de parentalité. Mais encore faudra-t-il développer une argumentation suffisamment imaginative et subversive pour convaincre les femmes elles-mêmes de la légitimité d'une démarche visant à s'approprier une identité personnelle et collective libérée des anciens carcans. De même, il faudra réussir, non seulement à engager avec les pères un dialogue qui les désigne comme à la fois un élément du problème et des solutions, mais aussi à obtenir leur implication active dans la transformation des cultures organisationnelle et familiale.

Afin de s'outiller sur le plan théorique pour mieux comprendre les dynamiques sous-jacentes au phénomène que nous souhaitons observer, et pour débusquer les effets pervers tant de l'« économisation » à outrance des rapports sociaux que ceux d'une réification simplificatrice de la maternité, il faudra donc poursuivre, bien entendu, le travail de clarification théorique et conceptuelle entrepris. En effet, s'il est un point que met en évidence la présente proposition, c'est bien celui de l'importance de s'intéresser à l'ensemble du processus de l'articulation, c'est-à-dire à un processus qui dépasse largement la seule dimension de l'harmonisation des temps et des espaces professionnel, familial et personnel. C'est pourquoi nous proposons comme une avancée en ce sens de privilégier plus systématiquement le concept d'articulation famille-travail plutôt que celui de conciliation, le premier désignant l'ensemble des processus de structuration et d'organisation qui prennent place dans les deux univers et concourent, dans leur interrelation et leur recouvrement, à la production et à la reproduction des conditions sociales dans lesquelles s'actualisent les trajectoires de vie tant des hommes que des femmes. Dans cette optique, la notion de conciliation renvoie plus particulièrement aux stratégies, aménagements, mesures et pratiques mises en œuvre par les actrices et les acteurs sociaux pour harmoniser les deux univers. En retenant le concept d'articulation

comme point d'ancrage de la recherche, il deviendra donc plus difficile de limiter le regard aux seules expériences des femmes, voire même des parents, d'isoler les univers de référence, ou encore d'ignorer le déterminisme de la restructuration du marché du travail et de l'infrastructure sociale.

...et diversifions nos stratégies

Mais le défi ne s'arrête pas là ! Chercheuses, militantes et travailleuses doivent se concerter pour obtenir, au nom de la justice sociale, une collaboration plus soutenue des employeurs, des syndicats et de l'État dans la recherche de solutions. Le rêve est-il encore permis ? Alors même que le marché du travail n'en finit plus de se rétrécir et que plusieurs entreprises utilisent cette conjoncture pour imposer diverses restrictions à leur personnel, peut-on penser que ces mêmes entreprises consentiront de bon gré à revoir leur mode de fonctionnement pour soutenir les parents travailleurs et consacrer les ressources financières nécessaires pour générer les changements souhaités, au-delà des ressources allouées aux opérations de relations publiques ?

De même, quand chaque centime arraché, chaque programme préservé apparaît comme une victoire dans le climat de résignation qu'a fait naître chez nous la psychose de la crise, comment oser critiquer l'insuffisance, l'incurie des mesures et des politiques consenties par l'État pour favoriser l'harmonisation entre les responsabilités professionnelles et familiales ? Dans un contexte sociétal qui n'est que coupures, désinstitutionnalisation, réduction de l'emploi et privatisation, quelle place, quelle crédibilité peut effectivement avoir une réflexion sociologique qui appelle à une plus grande intervention de l'État – et à un investissement tangible des employeurs – quand il apparaît que la question n'est plus celle de savoir ce qu'on veut demander, mais bien de savoir ce qu'on peut demander.

Dès lors, un enjeu stratégique bien ciblé de la recherche sur l'articulation famille-travail consiste à identifier les actions nécessaires pour contrer les effets pervers du sexisme au travail et à la maison et à suggérer des mesures véritablement adaptées aux besoins créés par les nouvelles réalités familiales et professionnelles. À l'heure actuelle, on le sait,

les mères en emploi hésitent souvent à exprimer leurs besoins véritables aux employeurs ou à revendiquer une pleine collaboration des conjoints, soit par sentiment d'impuissance, soit par crainte des représailles ou simplement parce qu'elles se jugent privilégiées d'avoir un travail stable ou de vivre dans une union relativement harmonieuse.

Ainsi, dans une dynamique économique où la majorité des nouveaux emplois comblés sont des emplois temporaires, à la pige ou à statut précaire, il y a tout lieu de s'inquiéter notamment de cette tendance à préconiser des solutions aux problèmes de l'articulation famille-travail qui risquent d'augmenter encore plus la précarisation du rapport des femmes à l'emploi. Certes, dans l'immédiat il importe de se solidariser avec les luttes menées pour réduire la charge de travail globale des mères en emploi, en autant que les mesures préconisées (temps partiel, travail partagé, diminution des heures de travail salarié, semaine de quatre jours, etc.) peuvent apporter un soulagement partiel à certains problèmes très concrets rencontrés par les travailleuses et plus globalement par les parents en emploi. Mais, à titre de chercheuses féministes, même si ces mesures sont revendiquées par de nombreuses catégories de mères travailleuses, on ne doit pas faire l'économie de leur critique afin, d'une part, d'en évaluer les coûts réels et les conséquences pour les femmes et, d'autre part, de contribuer à l'élaboration de solutions novatrices qui ne seraient pas seulement calquées sur les modèles d'organisation de la famille et du travail auxquels nous sommes déjà habituées.

D'ailleurs, tant et aussi longtemps qu'une majorité des emplois sous-payés et à statut précaire continueront d'être le lot des femmes, il faudra être à la fois plus réalistes et plus agressives dans l'élaboration des problématiques de recherche et dans les stratégies d'intervention. En effet, en dépit de l'intérêt même de certaines mesures d'aménagement ou de réduction du temps de travail, il faut se demander de quelle utilité sont celles-ci dans l'immédiat pour des ouvrières au salaire minimum, des serveuses de restaurant, des employées travaillant au noir ou à contrat, etc., l'accessibilité à des emplois mieux rémunérés et permanents continuant d'être l'enjeu majeur pour assurer une certaine stabilité économique aux mères travailleuses au bas de l'échelle comme pour permettre aux autres de gravir les échelons aptes à améliorer leur autonomie socioprofessionnelle et économique. Ceci nous amène en conclusion à rappeler l'importance stratégique d'insérer toute réflexion relative à la résolution des problèmes d'articulation famille-travail dans

une perspective globale d'amélioration des conditions socio-économiques et structurelles du travail des femmes et de l'ensemble des travailleurs.

Notes

1. Ce guide a été publié en 1994 sous le titre *Travail-famille: un tandem de cœur et de raison. Un programme d'action concertée* du Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche (FCAR) sur le thème de la conciliation famille-travail a également été offert en 1992, à l'instigation du Secrétariat à la condition féminine.
2. Notre réflexion reflète également divers points de vue et interrogations exprimés par les chercheuses que nous avons invitées l'an passé dans le cadre d'un colloque à l'ACFAS, à s'interroger avec nous sur les hypothèses et les énoncés qui informent nos recherches respectives. Voir à ce sujet Descarries et Corbeil (1995).
3. Au début des années 1980, la thèse de doctorat de Renée Dandurand (1982), *Famille, monoparentalité et responsabilité maternelle. Contributions à l'étude des rapports sociaux de sexe*, constitue une exception notable.

Bibliographie

1970 - 1979

- GEOFFROY, Renée et Paule SAINTE-MARIE (1971). *Le travailleur syndiqué face au travail rémunéré de la femme*, Étude préparée pour la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, n° 9, Ottawa, Imprimeur de la Reine.
- CEQ (1973-1974-1975). *Travaux colligés sur la condition féminine*, Montréal, Comité Laure-Gaudreault.

- DOFNY, Jacques (dir.) (1974). *Sociologie et Sociétés*, numéro spécial : « Femmes, travail, syndicalisme », vol. 6, n° 1, mai.
- GAGNON, Mona-Josée (1974). « Les femmes dans le mouvement syndical québécois », *Sociologie et Sociétés*, vol. 6, n° 1, mai, p. 17-36.
- TOUPIN, Louise (1974). « Quelques statistiques commentées », Annexe 2, CEQ, *Dossier de la condition féminine*, 1^{er} Congrès de la CEQ.
- BERNIER, Colette et Hélène DAVID (1975). *Le travail à temps partiel*, Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail, Bulletin n° 12, avril.
- CARISSE, Colette et J. DUMAZEDIER (1975). *Les Femmes innovatrices. Problèmes post-industriels d'une Amérique francophone: Le Québec*, Paris, Seuil.
- DAGENAIS, Lucie et Y. LEGAULT (1975). *Discrimination et emploi*, Québec, CSF, texte polycopié.
- CSN (1976). *La lutte des femmes, combat de tous les travailleurs*, rapport du comité de la condition féminine, 47^e Congrès. Québec.
- GAGNON, Lysiane (1976). « Les femmes c'est pas pareil », *La Presse*.
- BARRY, Francine (1977). *Le travail de la femme au Québec, 1940 à 1970*, Montréal, PUQ.
- LAVIGNE, Marie et Yolande Pinard (dir.) (1977). *Travailleuses et féministes. Les femmes dans la société québécoise*, Montréal, Boréal.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1978). *La condition économique des femmes au Québec*, Québec, La documentation québécoise.

1980 - 1989

- DESCARRIES-BÉLANGER, Francine (1980). *L'école rose... et les cols roses*, Montréal, Saint-Martin.
- BÉLISLE, Diane (1981). *Le travail ménager, histoire, faits et théories*, mémoire de maîtrise, sociologie, UQAM.
- HAREL-GIASSON, Francine (1981). *Perception et actualisation des facteurs de promotion chez les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé*, thèse de doctorat, HEC.
- LAURIN-FRENETTE, Nicole (dir.) (1981). *Sociologie et Sociétés*, vol. XIII, n° 2 : « Les femmes dans la sociologie ».
- VANDELAC, Louise (1981). « Et si le travail tombait enceinte ??? Essai féministe sur le concept travail », *Sociologie et Sociétés*, vol. XIII, n° 2, p. 67-82.

- CARPENTIER, Renée (1982). *Le travail à temps partiel : une mesure d'égalité en emploi*, Québec, CSF, février.
- DANDURAND, Renée B. (1982). *Famille, monoparentalité et responsabilité maternelle. Contributions à l'étude des rapports sociaux de sexe*, thèse de doctorat, anthropologie, Université de Montréal.
- GAUTHIER, Anne (1982). « Le profil des ménagères », *Document Synthèse*, Annexe I, Québec, CSF.
- VINET, Alain, Francine DUFRESNE et Lucie VÉZINA (1982). *La condition féminine en milieu ouvrier : une enquête auprès des travailleuses de cinq usines de la région de Québec*, Québec, IQRC.
- CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse (1983). *Extension de l'approche comptable du surplus économique : aspects conceptuels, quantitatifs, pragmatiques*, thèse de doctorat, sciences économiques, Université McGill.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1983). *Production domestique. Orientation, problématique, synthèse des autres documents et conclusions*, Document n° 1, document-synthèse produit sous la coordination de Louise Vandelac, Québec, octobre.
- DE KONINCK, Maria (1983). *Éléments pour une problématique de la santé des femmes au travail*, Québec, ministère des Affaires sociales.
- FAHMY-EID, Nadia et Micheline DUMONT (1983). *Maîtresses de maison, maîtresses d'école*, Montréal, Boréal.
- GAGNON, Diane (1983). *La féminisation du marché du travail : une stratégie de la gestion capitaliste de la main-d'œuvre*, thèse de doctorat, sociologie, Université de Montréal.
- GAUCHER, Dominique (1983). *Le maternage mal salarié. Travail sexué et discrimination en milieu hospitalier*, Montréal, PUM.
- SIMARD, Carolle (1983). *L'administration contre les femmes*, Montréal, Boréal.
- CLERMONT, Louise (1984). *Les femmes et l'emploi : théorie et bilan d'une pratique*, Québec, CSF, janvier.
- DAVID, Hélène (1984). *Les femmes et l'emploi : de la discrimination à l'égalité*, Montréal, IRAT.
- DE KONINCK, Maria (1984). « Double travail et santé des femmes », *Santé mentale au Canada*, vol. 32, n° 3, p. 14-17.
- THERRIEN, Rita et Louise COULOMBE-JOLY (1984). *Rapport de l'Affés sur la situation des femmes au foyer*, Montréal, Boréal.
- DUVAL, Michèle (1985). *Les tâches liées aux soins des enfants*, Ottawa, ICREF, Perspectives féministes, n° 2.

- KEMPENEERS, Marianne (1985). « Quand la démographie s'intéresse au travail des femmes », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 14, n° 2, octobre, p. 147-163.
- MEINTEL, Deirdre, Micheline LABELLE, G. TURCOTTE et Marianne KEMPENEERS (1985). « La nouvelle double journée de travail des femmes immigrantes au Québec », *Revue internationale d'action communautaire*, vol. 14, n° 54, p. 33-45.
- VANDELAC, Louise, Diane BÉLISLE, Anne GAUTHIER et Yolande PINARD (1985). *Du travail et de l'amour*, Montréal, Saint-Martin.
- DAVID, Hélène (1986). *Femmes et emploi, le défi de l'égalité*, Montréal, PUQ.
- DESMARAIS, Danielle (1986). « Chômage, travail salarié et vie domestique : esquisse d'une trajectoire sociale » dans D. Desmarais et P. Grell (dir.), *Les récits de vie. Théorie, méthode et trajectoires types*, Montréal, Groupe d'analyse des politiques sociales, Saint-Martin, p. 55-84.
- SIMARD, Carolle et Gilbert TARRAB (1986). *Une gestion au féminin ? Nouvelles réalités*, Montréal, G. Vermette.
- BEAUDOIN, C., Pierre HAMEL et Céline LE BOURDAIS (1987). « Les femmes et la pauvreté : Histoires de familles, histoires d'emploi ? », *Revue internationale d'action communautaire*, n° 18, p. 161-171.
- BÉLISLE, Diane (1987). *Portrait de la femme d'affaires dans la Montérégie*, Québec, Gouvernement du Québec, ministère de l'Industrie et du Commerce.
- DANDURAND, Renée B. (dir.) (1987). *Couples et parents des années quatre-vingt*, Québec, IQRC.
- KEMPENEERS, Marianne (1987). « Questions sur les femmes et le travail : une lecture de la crise », *Sociologie et Sociétés*, vol. XIX, n° 1, p. 57-72.
- _____ (1987). *Femmes et mouvements du travail. Pour un élargissement de l'analyse démographique de l'activité salariée et de l'activité maternelle des femmes*, thèse de doctorat, démographie, présentée à la faculté des études supérieures, Université de Montréal.
- LABELLE, M., Deirdre MEINTEL, G. TURCOTTE et Marianne KEMPENEERS (1987). *Histoire d'immigrées. Itinéraires d'ouvrières colombiennes, haïtiennes, grecques, portugaises de Montréal*, Montréal, Boréal.
- LE BOURDAIS, Céline, Pierre J. HAMEL et Paul BERNARD (1987). « Le travail et l'ouvrage. Charge et partage des tâches domestiques chez les couples québécois », *Sociologie et Sociétés*, vol. XIX, n° 1, p. 37-56.
- ANDREW, Caroline, Cécile CODERRE, Anne DAVIAU et Ann DENIS (1988). « Entre la liberté et les contraintes. Essai sur les trajectoires des gestionnaires » dans F. Harel-Giasson et J. Robichaud, *Tout savoir sur les femmes cadres d'ici*, Montréal, HEC, p. 13-51.

- BAUDOUX, Claudine (1988). « Reproduction de la division sociale des sexes dans les postes de direction du primaire et du secondaire » dans C. Baudoux (dir.), *Femmes, gestion, éducation*, Les Cahiers scientifiques, n° 58, ACFAS, p. 13-60.
- CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse (1988). « Estimation de la valeur du travail domestique : à la recherche de l'indicateur statistique "idéal" », *Interventions économiques*, hiver, n° 20-21.
- DAVID, Hélène (1988). « La portée des luttes contre la discrimination systémique et pour l'égalité professionnelle en emploi dans la conjoncture actuelle », *Interventions économiques*, hiver, n° 20-21, p. 191-204.
- DE SERRES, Monique (1988). « Les stratégies des couples à succès » dans F. Harel-Giasson et J. Robichaud (dir.), *Tout savoir sur les femmes cadres d'ici*, Montréal, HEC, p. 215-218.
- DE SÈVE, Monique (1988). « Pour une mise à jour des caractéristiques de l'emploi féminin de 1961 à 1986 », *Interventions économiques*, hiver, n° 20-21, p. 59-102.
- DUSSAULT, Ginette (1988). « L'équité salariale : de quoi s'agit-il au juste ? » *Interventions économiques*, hiver, n° 20-21, p. 213-228.
- HAREL-GIASSON, Francine et Jeannine ROBICHAUD (dir.) (1988). *Tout savoir sur les femmes cadres d'ici*, Montréal, HEC.
- LAMOUREUX, Diane (1988). « La course au temps », *Documentation sur la recherche féministe*, vol. 17, n° 2, p. 9-12.
- TREMBLAY, Diane G. (1988). « Stratégies de gestion de main-d'œuvre : de nouveaux paravents à une gestion sexuée ou un défi pour les organisations ? », *Interventions économiques*, hiver, n° 20-21, p. 135-156.
- ANDREW, Caroline, Cécile CODERRE, Andrée DAVIAU et Ann DENIS (1989). « La bureaucratie à l'épreuve du féminin : essai sur les trajectoires familiales de gestionnaires québécoises et ontariennes », *Recherches féministes*, vol. 2, n° 2, p. 55-78.
- BÉLANGER, Lucie et Ginette BOYER (1989). *Autonomie financière, reconnaissance économique du travail de maternage et crise de l'État-Providence : la lutte de la coalition des femmes pour les allocations familiales*, mémoire de maîtrise, sociologie, UQAM.
- BERTHELOT, Michèle (dir.) (1989). *Au-delà des mythes : Les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles. Faits saillants*, Québec, ministère de l'Éducation.
- DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL (1989). « Maternité et travail : la difficile ré/conciliation » dans Colette Gendron et Micheline Beauregard, *L'avenir-santé au féminin*, Québec, Gaëtan Morin, p. 49-66.
- GAGNON, Nathaly (1989). *Un vol organisé. La discrimination des femmes*, Hull, Asticou.
- KEMPENEERS, Marianne et Marie-Hélène SAINT-PIERRE (1989). « Discontinuité professionnelle et charges familiales : regards sur les données canadiennes », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 18, n° 1, printemps, p. 63-86.
- LE BOURDAIS, Céline et Hélène DESROSIERS (1989). « Les femmes et l'emploi. Une analyse de la discontinuité des trajectoires féminines », *Recherches féministes*, vol. 3, n° 1, p. 118-135.
- PICHÉ, Denise et Carole SIMARD (dir.) (1989). *L'accès à l'égalité chez les professeur-e-s d'université : du présent au futur*, Québec, Québec, Intersyndicale des professeur-e-s des universités du Québec.
- ROY, Caroline (1989). « La gestion du temps des hommes et des femmes, des actifs et des inactifs. Plus de contraintes professionnelles pour les uns, plus de contraintes domestiques pour les autres » *Économie et statistique*, n° 223, juillet-août, p. 514.

1990 - 1995

- ANDREW, Caroline, Cécile CODERRE et Ann DENIS (1990). « La maternité se conjugue-t-elle avec la gestion » dans Louise Vandelay, Francine Descarries et al. (dir.), *Du privé au politique : la maternité et le travail des femmes comme enjeux des rapports de sexes*, Montréal, UQAM, GIERF/CRF, p. 71-86.
- ASSOCIATION FÉMININE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE (1990). *Participation au régime de rentes pour les personnes au foyer*, Montréal, AFÉAS, février.
- BÉLANGER, Lucie et Ginette BOYER (1990). « La reconnaissance du maternage : un enjeu pour toutes les femmes », *Vie ouvrière*, mai-juin, p. 20-22.
- CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse et Daniel CARPENTIER (1990). *Document de consultation sur l'équité salariale*, Montréal, Commission des droits de la personne du Québec.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1990). *Aménager son temps de travail ou le réduire : le choix des Québécoises*, résumé d'une étude du CSF, juin.
- _____ (1990). *L'aménagement et la réduction du temps de travail au Québec : réalité et perspectives pour les travailleuses*, Micheline Boivin (dir.), Québec.

- CORBEIL, Christine, Francine DESCARRIES, Carmen GILL et Céline SÉGUIN (1990). « Des femmes, du travail et des enfants : des vies dédoublées », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 3, n° 2, automne, p. 99-116.
- DUVAL, Michèle (1990). *Les conditions de la mobilisation politique des mères-travailleuses en vue de transformer l'organisation du travail. Analyse de trois expériences québécoises*, thèse de doctorat, science politique, UQAM.
- FAILLE, Martine (1990). « Taux de féminité et salaires moyens selon le sexe et position relative des femmes et des hommes dans l'échelle salariale : enquête sur la rémunération globale des emplois repères au Québec en 1989 », *Le marché du travail*, n° 6-9, p. 67-78.
- LAMARCHE, Lucie (1990). « L'équité en emploi au Québec : une démarche ambiguë », *Canadian Journal of Women and the Law*, vol. 4, n° 1, p. 113-132.
- LE BOURDAIS, Céline et Hélène DESROSIERS (1990). « Les femmes et l'emploi. Une analyse de la discontinuité des trajectoires féminines », *Recherches féministes*, vol. 3, n° 1, p. 119-134.
- LEPAGE, Francine (1990). « Concilier travail et maternité : les pistes à éviter, les objectifs à poursuivre », *Femmes et questions démographiques*, Québec, Les Publications du Québec, p. 53-67.
- MARCHIS-MOUREN, Marie-Françoise, Francine HAREL-GIASSON et Louise MARTEL (1990). « Travail et maternités chez les jeunes femmes comptables agréées » dans Louise Vandelac, Francine Descarries et al. (dir.), *Du privé au politique : la maternité et le travail des femmes comme enjeux des rapports de sexes*, Montréal, UQAM, GIERF/CRF, p. 87-102.
- PARÉ, Hélène (1990). « Le travail au foyer et le travail bénévole des femmes sont porteurs de compétences », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 3, n° 2, automne.
- SPIELVOGEL, Myriam (1990). « La maternité spirituelle : une analyse sur la vocation religieuse féminine », dans Louise Vandelac, Francine Descarries et al. (dir.), *Du privé au politique : la maternité et le travail des femmes comme enjeux des rapports de sexes*, Montréal, UQAM, GIERF/CRF, p. 43-55.
- VANDELAC, Louise, Francine DESCARRIES, Gemma GAGNON, Johanne DAIGLE, Maria DE KONINCK, Nancy GUBERMAN et Anne QUÉNIART (dir.) (1990). *Du privé au politique : la maternité et le travail des femmes comme enjeux des rapports de sexes - De l'expérience de la maternité à l'enceinte des technologies de procréation*, actes de la Section d'études féministes du congrès de l'ACFAS 1989, Montréal, GIERF/CRF, UQAM, octobre.
- VANDELAC, Louise (1990). « Technologies de procréation : Du "redéploiement" de la médecine à l'emprise du biopouvoir » dans Louise Vandelac, Francine Descarries et al. (dir.), *Du privé au politique : la maternité et le travail des femmes comme enjeux des rapports de sexes*, Montréal, UQAM, GIERF/CRF, p. 243-262.
- ANDREW, Caroline, Cécile CODERRE et Ann DENIS (1991). « Les enjeux pour les femmes gestionnaires : prendre leur place dans les grandes organisations » dans Irène Lépine et Carolle Simard (dir.), *Prendre sa place : les femmes dans l'univers organisationnel*, Montréal, Agence d'Arc, p. 191-220.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1991). *Femmes et questions démographiques : un nouveau regard*, Québec, Gouvernement du Québec.
- FORTIN, Andrée (1991). « Choix et contraintes : femmes, démographie et travail », *Recherches sociographiques*, vol. XXXII, n° 3, p. 441-453.
- GUBERMAN, Nancy, Pierre MAHEU et Chantal MAILLÉ (1991). *Et si l'amour ne suffisait pas : femmes, familles et adultes dépendants*, Montréal, Remue-ménage.
- LEGAULT, Ginette (1991). *Repenser le travail. Quand les femmes accèdent à l'égalité*, Montréal, Liber.
- LÉPINE, Irène et Carolle SIMARD (dir.) (1991). *Prendre sa place : les femmes dans l'univers organisationnel*, Montréal, Agence d'Arc.
- SAINT-PIERRE, Céline et Monique DE SÈVE (1991). « La division sexuelle du travail : un jeu de miroirs », *RIAC*, printemps, p. 93-102.
- BAUDOUX, Claudine (1992). « Famille et carrière : le cas des gestionnaires féminines en éducation », *Recherches féministes*, vol. 5, n° 2, p. 79-122.
- _____ (1992). *Femmes et carrière*, Québec, Université Laval, Les Cahiers de recherche du GREMF, n° 45.
- DANDURAND, Renée B. et Romaine OUELLETTE (1992). « Travail des mères, garde des enfants et soutien de l'entourage dans trois quartiers montréalais » dans Renée B.-Dandurand et Francine Descarries (dir.), *Mères et travailleuses. De l'exception à la règle*, Montréal, IQRC.
- DANDURAND, Renée B. et Francine DESCARRIES (dir.) (1992). *Mères et travailleuses. De l'exception à la règle*, Montréal, IQRC.
- DE KONINCK, Maria, Hélène GUAY, Renée BOURBONNAIS, Pierre BERGERON et Marc-Adélar TREMBLAY (1992). *Femmes et médecine*, rapport de recherche, Québec, Département de médecine sociale et préventive.
- DÉOM, Esther et Jacques MERCIER (1992). « L'équité salariale et la comparaison des emplois », *Relations industrielles*, vol. 47, n° 1, p. 3-23.
- DESROSIERS, Hélène, Céline LE BOURDAIS et K. LEHRHAUPT (1992). *Monoparentalité et recomposition familiale chez les Québécoises*, rapport de recherche soumis au Secrétariat à la famille, décembre.

- DUVAL, Michèle (1992). « La mobilisation politique des mères-travailleuses en vue de changer l'organisation du travail » dans Renée B.-Dandurand et Francine Descarries (dir.), *Mères et travailleuses. De l'exception à la règle*. Montréal, IQRC, p. 163-186.
- FAHMY, Pauline (1992). *Femmes entre vie et carrière. Le difficile équilibre*, Montréal, Adage.
- KEMPENEERS, Marianne (1992). *Le travail au féminin*, Montréal, Gaëtan Morin.
- _____ (1992). *Le travail au féminin. Analyse démographique de la discontinuité professionnelle des femmes au Canada*, Montréal, PUM.
- KEMPENEERS, Marianne et Marie-Hélène SAINT-PIERRE (1992). « Discontinuité professionnelle et charges familiales : le poids de la famille en question » dans Renée B.-Dandurand et Francine Descarries (dir.), *Mères et travailleuses. De l'exception à la règle*, Montréal, IQRC, p. 45-76.
- LEGAULT-FAUCHER, Monique (1992). « Le travail des femmes : rose ou noir ? », *Prévention au travail*, vol. 5, n° 1, p. 15-19.
- TESSIER, R., J. BEAUDRY et G. J. SAVOIE (1992). *Influence des facteurs psychosociaux associés au double statut de mères-travailleuses sur leur santé physique et leur bien-être psychologique*, rapport final, UQAM.
- VÉZINA, N. et Karen MESSING (1992). « L'examen du poste d'opératrice de machine à coudre amène un questionnement sur le travail industriel des femmes », *Médecine et travail*, 153, p. 41-47.
- CHRISTIANSEN-RUFFMAN, Linda, Francine DESCARRIES et Mary Lynn STEWART (1993). *Les femmes et le travail : La recherche féministe en cours*, Ottawa, Fédération canadienne des sciences sociales/ICREF.
- DESCARRIES, Francine (1993). « Maternité et travail salarié. Une analyse comparée des perspectives nord-américaines et françaises », *Cahiers du GRIDEP*, Université de Picardie, Amiens, n° 15, printemps.
- GUBERMAN, Nancy, Pierre MAHEU et Chantal MAILLÉ (1993). *Travail et soins aux proches dépendants*, Montréal, Remue-ménage.
- LÉPINE, Irène (1993). « Devenir cadre : les cheminement de carrière de diplômées en administration », *Recherches féministes*, vol. 6, n° 2, p. 65-87.
- MESSING, Karen, P. ROMITO et M. J. SAUREL-CUBIZOLLES (1993). « Moonlighting » as a mom : domestic workload should be considered when evaluating the effects of shiftwork », *Actes du colloque de l'Association internationale d'ergonomie*, Paris.
- MÉTHOT, Andrée-Lise et Louise VANDELAC (1993). *Concilier... l'inconciliable. Étude exploratoire*, Montréal, FTQ.

- BAUDOUX, Claudine (1994). *La gestion de l'éducation : une affaire d'hommes ou de femmes ? Pratiques et représentations du pouvoir*, Québec, Presses Inter Universitaires.
- CORBEIL, Christine, Francine DESCARRIES, Carmen GILL et Céline SÉGUIN (1994). « L'articulation famille/travail. Entre les discours et les pratiques : de multiples paradoxes », *Recherches féministes*, vol. 7, n° 1, p. 95-124.
- COURNOYER, Monique (1994). « Maternité biologique, maternité sociale. Des stratégies d'éducatrices professionnelles », *Recherches féministes*, vol. 7, n° 1, p. 73-94.
- COURVILLE, J., L. DUMAIS et N. VÉZINA (1994). « Conditions de travail de femmes et d'hommes sur une chaîne de découpe de volaille et développement d'atteintes musculo-squelettiques », *Travail et Santé*, vol. 10, n° 3, p. S17-S23.
- DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL (1994). « Entre discours et pratiques : l'évolution de la pensée féministe sur la maternité depuis 1960 », *Nouvelles questions féministes*, Paris, vol. 15, n° 1, p. 69-93.
- DESCARRIES, Francine, Christine CORBEIL, en coll. avec Carmen GILL et Céline SÉGUIN (1994). *Travail et vie familiale une difficile articulation pour les mères en emploi*, Québec, Secrétariat à la condition féminine, mars.
- RICHARD, Diane et Ruth ROSE (1994). « Qui profite des programmes de fiscalité publique des services de garde ? Le cas du Québec », *Colloque sur l'égalité économique*, Ottawa, Condition féminine Canada, p. 249-282.
- DESCARRIES, Francine, Christine CORBEIL en coll. avec Carmen GILL et Céline SÉGUIN (1995). *Famille et travail : double statut... double enjeu pour les mères en emploi*, Montréal, IREF/UQAM.
- DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL (dir.) (1995). *Réconciliation famille-travail : les enjeux de la recherche. Actes du colloque Section études féministes, 62^e congrès de l'ACFAS*, Cahiers Réseau de recherches féministes, IREF/UQAM, n° 3.
- VANDELAC, Louise, Johane TRÉVOST, Suzanne GARON, Andrée-Lise MÉTHOT, France TISSOT et Carole GINGRAS (1995). « Concilier travail et maternité : une expression piégée ? » dans Francine Descarries et Christine Corbeil, *Réconciliation famille-travail : les enjeux de la recherche. Actes du colloque Section études féministes, 62^e congrès de l'ACFAS*, Cahiers Réseau de recherches féministes, IREF/UQAM, n° 3, p. 73-92.