



*Articulation famille-travail :  
plus qu'un problème de  
conciliation*



Francine Descarries  
Département de sociologie

en collaboration avec  
Christine Corbeil  
École de travail social

UQAM




- On ne peut que se réjouir devant le consensus qui semble émerger actuellement au Québec à l'effet que l'articulation famille-travail constitue un enjeu majeur en raison :

- **du défi démographique à relever**
- **du désir de revaloriser le rôle social de la famille**
- **de l'importance économique et de la pertinence sociale accordées à la participation des femmes au marché du travail** : en l'absence d'un double revenu familial, le nombre de familles à faible revenu serait trois fois plus élevé (Statistique Canada, 2001)
- **des difficultés inhérentes à l'articulation famille, travail, études, citoyenneté et vie personnelle**
- **des études qui démontrent qu'il est dans l'intérêt des entreprises de prendre cette question en considération**




et enfin, en raison :

- des revendications formulées par les groupes de femmes et les organismes familiaux, syndicaux et paragouvernementaux voués à la défense de la famille ou à celle des droits des travailleuses et travailleurs



**CONSENSUS DE PRINCIPE** qui, à ce jour, mène à reconnaître la nécessité de bonifier les mesures existantes pour faciliter l'articulation famille-travail. En particulier celles touchant :

- 
- la garde des enfants (en bas âge)
  - les responsabilités à l'égard des proches dépendants
  - les congés parentaux incluant l'instauration d'un véritable congé de paternité
  - la flexibilité de la gestion du temps

# Des mesures nécessaires mais non suffisantes

**MAIS**, au-delà des bonnes intentions, il demeure que :

- le congé de maternité n'est pas accessible à toutes les mères
- les mesures entourant la question de la garde des enfants (accessibilité, coûts ...) ou la coordination des horaires avec les milieux scolaires sont loin d'être achevées
- la responsabilité collective envers les enfants semble prendre fin à l'âge de 12 ans
- l'élargissement de la problématique de l'articulation aux proches dépendants commence à peine à être intégrée
- seule une proportion limitée de la main-d'œuvre bénéficie de mesures d'aménagement du temps
- les mesures offertes par les entreprises sont surtout accessibles aux « parents » qui occupent les secteurs d'emplois les mieux protégés

et ces mesures sont utilisées presque exclusivement par les travailleuses qui en assument, par conséquent, les coûts et les contrecoups en termes de revenu, de trajectoire professionnelle et de responsabilités familiales

# Diversité des approches

- Diverses conceptions, valeurs et stratégies circulent quant à la façon de percevoir le problème et surtout de le résoudre, selon que l'on privilégie :
  - une approche individualiste ou familialiste basée sur la négociation d'un nouveau contrat social entre les parents
  - une approche collective qui mise sur l'action concertée de l'ensemble des acteurs sociaux

Approche, elle-même appelée à varier selon que l'angle d'analyse retenu soit formulé en termes de :

- place à accorder au travail rémunéré dans le projet de société
- gestion des temps sociaux
- rôle de l'État
- responsabilité sociale des entreprises
- mutation des rôles sociaux
- ou enfin, de division sexuelle du travail et de rapports sociaux de sexe

# La réalité sexuée de l'articulation

- Ce dernier angle d'analyse est rarement retenu comme fil conducteur de la réflexion et de l'élaboration des stratégies, même lorsqu'il est question d'égalité entre les femmes et les hommes
- Or, nous postulons qu'une analyse et une intervention sociétale concertée et globale demande de prendre acte :
  - de l'impact de la division sexuelle du travail sur:
    - l'organisation des rapports sociaux
    - la structuration des sphères familiale et publique
    - la définition des rôles parentaux
  - du fait que l'essentiel des changements socio-culturels préconisés au niveau des rôles parentaux tarde à se matérialiser



- que c'est davantage l'univers familial qui s'adapte aux diktats et au rythme du monde du travail salarié que l'inverse
- de la tendance à penser la question de l'articulation famille-travail en réponse au « déficit » démographique
- de la résistance de la culture organisationnelle recouvrement des temps privés et publics
- de l'aspect ponctuel et limité des mesures d'aménagement du temps offertes aux femmes, d'autant que la diversité des situations familiale et professionnelle est rarement prise en compte
- et, enfin, du fait que l'expérience de l'articulation en demeure une éminemment « féminine »

puisque :



- Les hommes sont toujours minoritaires parmi les « conciliatrices »



- Hommes et femmes participent d'une même réalité, mais ne la vivent de la même façon
- L'intégration des femmes au sein du marché du travail se fait rarement dans des termes et des conditions qui sont les mêmes que pour les hommes



- Dans la majorité des cas,
  - le **temps paternel** demeure un temps d'appoint ou de substitution qui remet rarement en cause le projet professionnel
  - le **temps maternel**, constant et continu, s'interpose encore presque invariablement dans le temps professionnel et la trajectoire de carrière





Les contraintes quotidiennes de l'articulation famille-travail continuent d'être le lot des femmes, comme si c'était le prix à payer pour accéder à l'autonomie économique et à la sphère publique



Peu de pères se prévalent du congé parental. Ceux-ci comptent pour 10% des demandes adressées à la Régie de l'assurance-emploi



L'envers du droit au travail salarié gagné par les femmes demeure pour plusieurs synonyme de :

- course contre la montre
- de voltiges quotidiennes
- de stress

pour répondre aux critères de performance qui régissent les deux univers





alors que :

- la notion de la mère comme parent principal, toujours présente dans l'imaginaire social, nourrit l'ambivalence des femmes quant à leurs choix en matière de famille et de travail
- Cette notion constitue un frein en regard du partage des tâches domestiques, des soins aux enfants et de la trajectoire professionnelle
- Elle entraîne les femmes dans cette *Valse-hésitation* qui les amène à valoriser ou à investir davantage

tantôt dans la famille  
tantôt dans le travail

ou encore à s'inquiéter de leur performance dans l'une ou l'autre sphère



# L'approche sociétale

Nul ne saurait nier l'intérêt d'une approche sociétale qui fait appel à :

- l'engagement des pères
- l'intervention de l'État et à son rôle normatif
- l'implication des entreprises
- et la collaboration des autres acteurs sociaux

# Une approche sociétale féministe

Mais, au regard de la réalité que nous venons de décrire, une lecture féministe nous amène à juger insuffisante toute approche qui n'intègre pas systématiquement :

- la question de l'inégalité entre les femmes et les hommes pour analyser l'impact des mesures préconisées
- et le paradoxe généré par le fait que ce sont encore majoritairement les femmes qui vont s'en prévaloir et en subir les conséquences



## Situation paradoxale, s'il en est une, puisque

- d'une part,  
il y a effectivement nécessité de répondre aux divers besoins et aspirations des femmes pour leur apporter dans l'immédiat un certain soulagement sur le plan de la gestion du temps
- d'autre part,  
il y a réel danger ce faisant :
  - de renforcer l'idée qu'il s'agit d'abord et avant tout « d'une affaire de femmes »
  - de réassigner les femmes à la sphère domestique
  - d'être un facteur de discrimination économique et socio-professionnelle à l'endroit des femmes



**Mais situation paradoxale aussi parce que :**



**le discours contemporain sur l'articulation famille-travail - par optimisme ou dans l'espoir de provoquer le changement - généralise l'usage du terme « parents » et par conséquent :**



- **minimise, sinon occulte le clivage sexuel qui marque cette réalité**
- **neutralise la dynamique inégalitaire des rapports sociaux de sexe**
- **et sous-estime l'ampleur des changements à mettre en place en les réduisant trop souvent à une question de gestion de ressources humaines et de temps sociaux**





- De ce point de vue, c'est presque sans « bémol », que nous reprenons à notre compte l'énoncé d'Annie Junter-Loiseau à l'effet que :

- La conciliation famille-travail est une « notion vertueuse ».
- « Tout le monde y aspire et est prêt à s'y rallier, même si dans les faits », ce sont essentiellement « les femmes qui la pratiquent et s'y emploient ».

# En guise de conclusion

L'élaboration d'une approche innovatrice et globale passe donc, selon nous, par l'adoption d'un modèle d'analyse qui tienne compte :


- de la nature sexuée de la réalité sous observation
- des tensions entre les univers familial et professionnel
- de la diversité des besoins des conciliatrices et des conciliateurs en fonction de leur statut socioprofessionnel et familial

qui intègre une analyse différenciée selon le sexe pour évaluer chaque mesure de conciliation et ses impacts sur les femmes et les hommes

et qui adopte une logique d'articulation plutôt qu'une logique de conciliation



**Pour notre part, si nous privilégions la notion d'articulation c'est notamment parce que**

- 
- **le concept de conciliation laisse sous-entendre une compatibilité des univers familial et professionnel**  
et invite à mettre l'accent sur des pratiques ponctuelles d'adaptation, d'accommodement (coping)
  - **alors que la notion d'articulation renvoie à l'existence de pratiques, contraintes et contradictions qui appartiennent à l'un ou l'autre univers ou à leur intersection et recouvrement**  
et invite à dépasser une approche instrumentale de la question

- 
- Enfin, concrètement, il nous apparaît que les conditions premières de la réussite de l'articulation famille-travail impliquent :

- de soutenir le maintien en emploi des femmes du marché du travail
- d'assurer l'accessibilité des mesures ayant déjà fait leur preuve à tous les parents travailleurs, quels que soient leur statut professionnel et leur mode d'insertion sur le marché du travail
- de poursuivre la lutte pour l'amélioration des conditions de travail des femmes (emplois mieux rémunérés, équité salariale, déghettoïsation du marché du travail) puisque une large partie de la solution aux problèmes de l'articulation famille-travail passe par l'amélioration de leur situation économique