

Introduction au numéro

Diane-Gabrielle Tremblay

Télé-université (UQÀM) et Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir
dgtrembl@teluq.uqam.ca

Avec l'adoption dans divers pays de mesures de conciliation, notamment une nouvelle politique de congé parental au Québec, on pourrait penser que les parents n'ont plus de difficulté, aujourd'hui, à concilier emploi et famille. Or, un très grand nombre de recherches réalisées au Québec et ailleurs ont mis en lumière l'intensification, au fil des ans, des difficultés de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, ou encore d'un conflit emploi et famille. Ce conflit s'explique par le manque de temps que vivent les parents, ce qui se traduit par un conflit entre les temps affectés au travail et ceux que l'on affecte – ou que l'on souhaite affecter – à la famille et à d'autres activités (politiques, sociales, culturelles). Ce sont souvent ces dernières activités qui sont exclues; les parents commencent par les remettre à plus tard et finissent par les exclure complètement de leur vie.

Au Québec comme ailleurs, les politiques de congé parental ont beaucoup évolué au fil des ans. Toutefois, au terme du congé, le soutien offert aux parents est assez limité, ce que plusieurs regrettent. En effet, une fois le congé de maternité terminé, la vraie conciliation entre les activités familiales et parentales commence. Or, comme les services publics de soutien à la famille et autres ne sont pas parfaitement adaptés aux nouvelles réalités du travail, les difficultés peuvent parfois être importantes. En effet, les services de garde offrent des heures d'ouverture limitées (généralement de 7 h à 18 h), alors que les heures de travail sont de plus en plus variables, les heures d'ouverture des services publics et commerces privés (bien que ces derniers s'améliorent) sont aussi limitées, de sorte qu'il est souvent difficile pour les parents de régler des problèmes administratifs avec l'État ou d'avoir accès à certains services de santé en dehors de leurs heures de travail. Par ailleurs, les entreprises elles-mêmes offrent peu de flexibilité d'horaires à leurs employés, comme nous avons pu le constater dans des recherches que nous avons menées (Tremblay, 2004) et cela occasionne aussi des difficultés pour les parents qui souhaitent souvent des horaires plus flexibles pour se faciliter la vie. Enfin, la division sexuelle du travail entre les hommes et les femmes ne s'est pas modifiée considérablement, de sorte que les femmes continuent d'assumer l'essentiel des responsabilités familiales et des tâches domestiques (Institut de la statistique du Québec, 2000; Tremblay, 2004).

Plusieurs études ont par ailleurs souligné le fait que ce conflit entre les heures de travail et le temps que l'on souhaite affecter à la famille et à d'autres activités entraîne

des conséquences néfastes, non seulement pour les employés, mais aussi pour les employeurs. Pour les employés, les effets peuvent se traduire par des problèmes de relations familiales et affectives, par un manque de satisfaction au travail, ainsi que par des problèmes de santé et de stress. Pour les employeurs, les inconvénients sont, entre autres, le coût économique de l'absentéisme, les pertes liées à une diminution de la motivation et du rendement, la résistance à la mobilité et aux promotions, le roulement élevé de personnel, la difficulté d'attirer et de retenir un personnel qualifié, la formation insuffisante de la main-d'oeuvre.

Le conflit grandissant entre emploi et famille tient à des changements profonds qui surviennent à la fois dans la composition de la main-d'oeuvre et dans l'organisation du travail. En ce qui touche la main-d'oeuvre, l'évolution la plus marquante est sans contredit l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. La nouvelle main-d'oeuvre compte plus de femmes que jamais – de tous âges et à différentes époques de leur vie – et donc également plus de familles où les deux conjoints travaillent.

Quant à la sphère du travail, elle se trouve elle aussi en pleine mutation. Les impératifs économiques actuels, qui se traduisent notamment par des critères de « juste-à-temps » et de production continue et intensive, incitent plus que jamais les employeurs à exiger toujours plus de « flexibilité »: flexibilité des statuts d'emploi, des coûts de main-d'oeuvre, du temps de travail, etc. En pratique, cette exigence se traduit par une déstandardisation des emplois et des horaires de travail. Ce qui auparavant était rare devient la règle: horaires irréguliers, imprévisibles, de soir, de nuit, de fin de semaine, durant les jours fériés, sur appel, à temps partiel, à domicile, en heures supplémentaires, et ainsi de suite. En croisant les données relatives au type d'emploi avec celles touchant le type d'horaire, on constate un fait pour le moins troublant: si l'on définissait l'emploi régulier ou standard comme étant un emploi à temps plein, permanent, du lundi au vendredi, de « 9 à 5 », occupé à l'extérieur de la maison pour un employeur unique, on constate que le pourcentage de gens concernés par ce type d'horaire diminue dans nombre de pays, accroissant d'autant les difficultés de conciliation.

Pour les employés assumant des responsabilités familiales, et qui doivent planifier soigneusement leurs horaires en fonction des services de garde, de l'école, des rendez-vous médicaux, dentaires ou autres, des soins et des courses, l'organisation de la vie quotidienne peut devenir un véritable casse-tête. Au fur et à mesure que les femmes arrivent sur le marché du travail et que les rôles entre hommes et femmes se redéfinissent, les deux sphères deviennent des vases communicants: la vie familiale encaisse les contrecoups des bouleversements qui surviennent dans le monde du travail ; et inversement, le monde du travail subit de plus en plus directement les aléas qui déstabilisent la famille. Si l'on réussissait à assurer la compatibilité des obligations professionnelles et familiales, cela permettrait de favoriser l'égalité des chances entre hommes et femmes, comme cela se fait en Scandinavie, mais aussi d'améliorer la qualité de vie de tous, de permettre aux pères de participer à la vie familiale et de jouer leur rôle de père comme ils le souhaitent.

La conciliation des responsabilités professionnelles et familiales est souvent présentée comme un problème strictement individuel, une affaire privée, voire un « problème de femmes », à l'égard duquel les employeurs, l'État et la société n'ont pas à intervenir. En présentant la conciliation comme un problème individuel, il s'ensuit que les solutions sont recherchées elles aussi très souvent dans une optique purement individuelle. Pour tout concilier, on dira par exemple qu'il suffit à chacun de savoir s'organiser et de mieux gérer son temps. Un grand nombre d'écrits, principalement états-uniens, et

inspirés d'une conception réductrice de la gestion et de la responsabilité sociale des entreprises, contribuent à entretenir cette perception.

Or, cette façon de voir a pour effet d'occulter la dimension structurelle ou systémique inhérente au problème de la conciliation entre famille et emploi. Le problème tient en effet à un ensemble de facteurs qui dépassent largement la dimension individuelle et qui relèvent plutôt du système dans son ensemble. Il recouvre tout à la fois une dimension économique, sociale, culturelle, politique.

Selon nous (Tremblay, 2004), les difficultés de l'articulation entre emploi et famille découlent notamment de la restructuration actuelle du marché du travail et de la nouvelle composition de la main-d'oeuvre. Elles découlent également de l'inadéquation des politiques publiques et des modes de gestion des entreprises, lacune qui contribue directement aux difficultés actuelles de conciliation. Alors que certains pays ont mis en place des politiques exemplaires, surtout les pays scandinaves, d'autres traînent la patte, comme c'est notamment le cas au Canada, où l'on attend toujours des services de garde appropriés, ou encore au Québec, où une politique de conciliation emploi-famille était attendue, mais vient d'être abandonnée par le gouvernement en place, au grand désarroi de nombre de parents.

Les textes contenus dans le présent numéro nous incitent à adopter une approche différente, non pas centrée sur l'individu, mais au contraire considérant que tant l'État que les entreprises ont un rôle important à jouer sur ce plan et qu'il serait temps que ces acteurs reconnaissent que cela fait partie intégrante de leur responsabilité sociale que d'intervenir en cette matière.

La dimension structurelle du problème de la conciliation devient d'autant plus évidente lorsqu'on procède à des comparaisons internationales et c'est pourquoi nous avons voulu réaliser ce numéro en invitant les auteurs à présenter des perspectives sur un ensemble diversifié de pays. Il est réjouissant de constater que nous avons atteint notre objectif, puisque les textes de ce numéro traitent de la Suède, de la Belgique, de l'Allemagne, de la France et du Canada, nous permettant des comparaisons intéressantes et des éclairages diversifiés, sur des politiques et pratiques diverses selon les pays.

Bien que la conciliation entre emploi et famille représente au point de départ un défi similaire dans la plupart des pays industrialisés, il est clair que les politiques publiques, les modes de gestion en place, les pratiques syndicales, les structures familiales particulières, ou encore le type spécifique de division du travail établie entre les sexes, induisent des variantes significatives dans les stratégies déployées ainsi que dans les résultats obtenus en matière de conciliation.

En comparant l'expérience de certains pays, on constate par exemple l'existence d'une étroite corrélation entre l'activité féminine et les services que l'État dispense aux familles; c'est notamment le cas si l'on compare la situation de la France et de l'Allemagne, ou encore de la Suède et de la France. L'effet « famille » sur le taux d'activité des femmes, ou encore sur leur rythme d'entrée et sortie du marché du travail ne dépend donc pas seulement des caractéristiques propres à la famille (nombre et âge des enfants, situation du conjoint, etc.), mais aussi du soutien institutionnel ou organisationnel en place dans une société, qui influe sur le taux d'activité des femmes, mais aussi sur la possibilité pour les hommes d'assumer véritablement leur rôle de père. En l'absence de mesures favorisant l'exercice de ce rôle chez les pères, la participation de ces derniers est nécessairement plus limitée.

L'intensification actuelle du conflit emploi-famille constitue, à nos yeux, un problème de société et non pas seulement un problème individuel ni même un problème limité

au strict cadre de l'entreprise. De ce fait, une solution globale apparaît nécessaire, c'est-à-dire une solution qui réside dans « une approche intégrée de changements institutionnels permettant de s'attaquer aux contradictions et aux tensions qui s'accumulent à l'interface entre la famille, la collectivité et l'emploi » (OCDE, 1991 : 8). Un problème structurel appelle en effet une solution d'envergure structurelle, qui modifie les comportements des acteurs sociaux dans un espace donné.

Le problème de la conciliation emploi-famille n'est pas non plus une fatalité contre laquelle on ne peut rien. Au contraire, il est largement déterminé par des choix sociaux, économiques, politiques. La présentation des textes qui suivent vise à mettre en évidence à quel point l'intervention des divers pays est différenciée, tout en illustrant le fait que certaines pratiques peuvent être considérées comme exemplaires et pourraient être importées d'un pays à un autre, voire à plusieurs pays.

Les deux premiers textes du numéro exposent les difficultés de conciliation emploi-famille, alors que les deux suivants traitent davantage de l'utilisation de mesures de conciliation par les parents, et les deux derniers d'autres dimensions de la conciliation, à savoir l'impact des 35 heures et l'évolution du statut d'emploi des assistantes maternelles en France. Les textes couvrent plusieurs pays, soit la France, l'Allemagne, la Suède, la Belgique et le Canada, ce qui nous permet de constater à quel point la situation en matière de conciliation emploi-famille est contrastée selon les pays, à la fois dans la manière dont elle est vécue et les difficultés associées, et dans les mesures offertes aux parents.

Dans un premier texte, Anna-Lena Almqvist commence par présenter des éléments sur les politiques sociales et les normes collectives en France et en Suède, afin de nous permettre de comparer les deux pays du point de vue de la vie familiale et de la conciliation emploi-famille. Elle expose ensuite deux théories relatives à la conciliation, à savoir celles sur la tension de rôles et sur l'expansion des rôles avant de présenter des données issues d'entretiens menés auprès de quarante familles ayant de jeunes enfants, dans deux villes comparables dans les deux pays, soit Umea et Nantes. Elle étudie l'effet des politiques sociales et des normes collectives sur la conciliation des vies professionnelles et familiales chez les hommes et les femmes, en s'intéressant notamment aux situations stressantes, au manque de temps, mais aussi aux solutions privilégiées par les parents pour tenter de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. L'auteure indique que les Suédois sont plus nombreux à considérer manquer de temps et elle considère que les conflits de rôles sont plus fréquents chez les parents suédois que chez les parents français, appuyant ainsi la théorie de la tension dans les rôles chez les Suédois. Les Françaises, pour leur part, se disent insatisfaites de la division des tâches entre conjoints. Par ailleurs, Almqvist observe que les parents français sont plus favorables à la garde individuelle au foyer ou la garde sur les lieux de travail, alors que les parents suédois préfèrent les services collectifs de garde offerts par l'État. Ceci s'inscrit bien dans le modèle de la conciliation que présentent les pays scandinaves (Hantrais et Letablier, 1995, 1996; Tremblay, 2004), soit le modèle qui permet aux parents de concilier simultanément les responsabilités parentales et professionnelles. Le texte de Almqvist est original, puisqu'il met en évidence le fait que ce modèle de conciliation peut être source de stress et de manque de temps pour les parents, ce qui atténue quelque peu la vision idyllique du modèle suédois. Quoi qu'il en soit, le modèle suédois est celui qui incite le plus à une participation des pères, avec les deux mois de congé parental réservés au père. Ceci se traduit par le fait que 17 % des journées de congé parental payé utilisées en 2003 était le fait des pères; sans être parfaitement égalitaire, la situation est néanmoins ici plus exemplaire qu'ailleurs du point de vue de la participation des pères.

Dans le texte suivant, Kerstin Jurgens présente la situation de l'Allemagne et indique que la conciliation emploi-famille ne peut être qu'un mythe dans ce contexte. Elle évoque les éléments du contexte allemand qui incitent plusieurs auteurs à classer l'Allemagne au nombre des pays qui ne favorisent pas la conciliation des activités professionnelles et familiales, mais bien parmi les pays qui favorisent l'alternance entre emploi et famille (Hantrais et Letablier, 1995, 1996; Tremblay, 2004). Le système fiscal est particulièrement important pour expliquer cet état de fait. En effet, les familles dont les deux parents travaillent ont tout intérêt, financièrement, à ce que celui dont le revenu professionnel est le plus faible arrête de travailler, compte tenu de la Loi sur l'allocation parentale d'éducation. De plus, le système des avantages fiscaux accordés aux couples mariés renforce la tendance incitant les femmes à rester à domicile lorsque leurs enfants sont jeunes. Il faut ajouter que les services de garde sont plutôt déficients, ce qui renforce encore l'incitation pour la mère à rester au foyer. On observe en effet qu'avant l'âge de trois ans, le taux de prise en charge des enfants était de 36 % dans les Lander de l'Est, contre 2,8 % dans ceux de l'Ouest, ce qui est très faible en comparaison d'autres pays européens et du Québec notamment. Pour ce qui est des enfants de 3 à 6 ans, ils sont pris en charge, mais seulement pendant une demi-journée. C'est ce qui explique que 80 % des personnes travaillant à temps partiel en Allemagne soient des femmes. L'Allemagne offre un congé parental (non rémunéré) de trois ans, et c'est apparemment ce qui la justifie d'annoncer un projet de crèches pour les enfants de moins de trois ans...qui ne couvrirait qu'un enfant sur cinq ! Les femmes allemandes tendent donc à travailler à temps partiel, le matin seulement, ce qui est loin d'un modèle de travail flexible, selon l'auteure. Jurgens ajoute que les contraintes de l'entreprise imposent de plus en plus de longues heures de travail aux hommes, ce qui se traduit par une incitation encore plus grande pour les femmes à prendre en charge la famille. Ce texte confirme donc bien que l'Allemagne se situe encore toujours dans le modèle de l'alternance entre emploi et famille, puisqu'elle incite les femmes à se retirer du marché du travail lorsqu'elles ont de jeunes enfants, pour ensuite n'y retourner qu'à temps partiel.

Le texte de Bernard Fusulier, Silvia Giraldo et Edmond Legros porte sur la Belgique et présente l'ensemble des dispositifs d'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle dont peuvent disposer les parents en Belgique. Le texte nous permet de constater la diversité des congés qui peuvent être pris : congé de maternité, congé d'adoption, pause d'allaitement, congé d'allaitement, congé de paternité, congé parental, soins pour proches gravement malades ou soins palliatifs, crédit-temps et diminution de carrière (réduction d'un cinquième du temps de travail). Les auteurs ont mené une enquête auprès de 48 moyennes et grandes organisations établies en Wallonie (Belgique). L'article permet une première évaluation des dispositifs légaux et extra-légaux mis en place et utilisés par les parents et se penche plus particulièrement sur les « rapports organisationnels » différenciés à l'égard de ces dispositifs. Les auteurs identifient ainsi trois groupes d'organisations. Le premier groupe est qualifié de « juste légaliste », au sens où il ne fait que ce que la loi lui impose. Le deuxième groupe est qualifié de « réticent », puisqu'il fait un peu plus, mais sans être particulièrement proactif, et enfin le troisième groupe est véritablement « proactif », au sens où il a mis en place davantage de dispositifs allant au-delà des obligations de la Loi et qu'il témoigne aussi d'un usage plus fréquent des congés moins connus comme les crédit-temps ou encore les congés pour soins palliatifs. Les auteurs concluent sur la pertinence de poursuivre les recherches sur la « médiation organisationnelle » entre les mesures institutionnelles et les comportements individuels.

Le texte suivant, de Diane-Gabrielle Tremblay, Elmoustapha Najem et Renaud Paquet, repose sur une exploitation originale des données de l'Enquête sur le milieu de travail

et les employés (EMTE) pour évaluer la situation globale du Canada du point de vue de l'offre de certaines mesures de conciliation emploi-famille. Une fois l'échantillon pondéré, cette enquête représente quelque 11 millions de travailleurs, représentatifs du marché du travail canadien, à l'exception des fonctions publiques fédérale, provinciales et municipales. Les données présentées indiquent que les progrès observés dans le débat social sur la conciliation emploi-famille ne se sont pas nécessairement traduits par une amélioration notable des conditions facilitantes à cet égard dans les milieux de travail. De plus, les auteurs observent qu'il y a même eu certains reculs entre les deux années de référence de l'enquête, soit 1999 et 2002. Les données indiquent qu'un pourcentage important de la main-d'oeuvre canadienne vit des horaires de travail variables et des horaires rotatifs, ce qui est souvent source de difficultés de conciliation. Une bonne partie des travailleurs déclare par ailleurs travailler un certain nombre d'heures à domicile (environ 6 heures par semaine), ce qui peut favoriser la conciliation, mais peut aussi être source d'empiètement sur la vie privée. C'est d'autant plus le cas que les deux tiers des personnes qui travaillent à domicile à l'occasion disent le faire parce que leur travail l'exige, alors que les obligations familiales n'expliquent le travail à domicile que pour 4,7% des femmes et 6,7 % des hommes. En ce qui concerne l'existence d'aide pour la garde d'enfants, l'offre a progressé dans les milieux de travail, et elle est de plus en plus utilisée, surtout par les femmes. Ce sont aussi ces dernières qui ont davantage recours aux services de soins aux aînés, ce qui traduit bien la persistance de la division des responsabilités familiales entre hommes et femmes. Enfin, l'enquête permet de constater que les travailleurs sont plus nombreux à souhaiter augmenter leurs heures de travail qu'à les réduire, mais que les parents d'enfants souhaitent, davantage que les autres, réduire leur temps de travail; c'est le cas d'environ 9 % des parents avec enfants en 2002.

Le texte de Hervé Defalvard, Martine Lurol et Évelyne Polzhuber traite des accords sur les 35 heures en France et se demande si ces accords ont pu contribuer à une conciliation famille-travail plus égalitaire. Les auteurs constatent que les accords ont permis aux acteurs sociaux d'exprimer des conceptions différentes du temps de travail, et l'analyse montre que les différences peuvent s'expliquer en fonction du statut (délégué syndical ou mandaté) et du genre (homme ou femme) des signataires de l'accord. Si une première analyse avait montré que les femmes englobent davantage le temps professionnel et le temps familial comme un tout, alors que les hommes tendent à le dissocier davantage, le privé et le familial d'un côté et le professionnel de l'autre, les auteurs indiquent qu'il est possible de dépasser cette division et de constater que les acteurs de la négociation bousculent quelque peu ces diverses catégories. Le texte indique aussi que si le temps ne représente pas la même chose pour les hommes et pour les femmes, il ne représente pas non plus la même chose pour les Franciliens (Paris) et pour les salariés du reste de la France. L'article met aussi en évidence le rôle du mandatement comme source de développement de nouveaux engagements chez les femmes, qui ont ainsi pu s'engager personnellement dans une question cruciale pour elles – le temps, et ceci s'est apparemment observé davantage en Île de France (autour de Paris) qu'en province. Par contre, les hommes mandatés en province ont mis l'accent davantage sur la possibilité de se construire comme acteur syndical dans l'entreprise, et moins sur la dimension du temps. Les auteurs notent que les lois sur les 35 heures ont permis une prise de conscience relative à la question de la conciliation des temps sociaux, mais ils craignent que les modalités concrètes de la réduction du temps de travail, qui assouplissent les temps pour les femmes et leur donnent plus de disponibilité pour les enfants et le travail domestique, n'aggravent les écarts entre les femmes et les hommes dans le milieu de travail.

Le dernier texte de ce numéro thématique, signé par Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Séverine Lemièrre, traite de l'évolution du statut d'emploi des assistantes maternelles en France; en fait, les auteurs observent que dans le contexte du redéploiement de l'État-providence en France, certaines activités tendent à se professionnaliser, dont celles des assistantes maternelles. Cette catégorie semble particulièrement symptomatique des évolutions observées puisqu'elles symbolisent la reconnaissance en compétences professionnelles d'activités longtemps associées aux tâches domestiques et familiales réalisées au sein de la sphère familiale. Les auteures qualifient ces assistantes maternelles de véritables « agents de conciliation » pour de nombreuses mères actives, mais notent qu'elles sont aussi souvent elles-mêmes mères actives. L'article analyse la spécificité de cette relation d'emploi, où ce sont les parents qui emploient et gèrent la relation d'emploi des assistantes maternelles, constituant une catégorie spécifique d'employeurs, soit les « parents-employeurs ». Il traite aussi des conditions de la professionnalisation et des ambiguïtés qui demeurent, notamment au sujet de la reconnaissance des compétences. Les auteures considèrent que la difficulté à créer un consensus social sur ce sujet tient à la nature particulière de l'emploi, mais aussi aux intérêts des parties en présence, soit les parents-employeurs, les assistantes et l'État. Un projet de loi en débat sur ce sujet en France est ici présenté comme une participation de l'État à la « gestion de la parentalité », dans le cadre de l'institutionnalisation de procédures visant à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Trois articles hors thème, mais présentant malgré tout certains liens avec le thème central, complètent ce numéro. Un premier texte, de Chantal Royer, traite des valeurs des adolescents. Partant du constat que la famille s'inscrit parmi les valeurs les plus importantes pour les jeunes partout dans le monde, l'article s'appuie sur les données d'une étude menée auprès d'une trentaine de jeunes adolescents portant sur les valeurs des jeunes québécois pour étudier les représentations des jeunes à l'égard de la famille, leurs projets familiaux et leurs relations avec leurs parents.

Puis, le texte de François Larose, Bernard Terrisse, Johanne Bédard et Yves Couturier s'intéresse aux attentes des parents d'enfants d'âge préscolaire au regard des attitudes et des conduites éducatives des intervenants socio-éducatifs. Il présente les résultats d'une enquête par questionnaire réalisée auprès d'un échantillon de 310 parents de jeunes enfants ayant bénéficié des services des professionnels des réseaux de la santé et des services sociaux

Enfin, un dernier texte, signé par Sylvie Octobre, est consacré aux loisirs culturels des enfants de 6 à 14 ans, en France. Elle traite ainsi des consommations médiatiques, de la lecture, des pratiques artistiques amateurs et de la fréquentation des équipements culturels et se penche ici sur les différenciations selon l'âge, le sexe et la socialisation familiale.

Bibliographie

Hantrais, Linda, et Marie Thérèse Letablier (1995). *La relation famille-emploi : Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*. Paris, Centre d'études de l'emploi.

Hantrais, Linda, et Marie Thérèse Letablier (1996). *Familles, travail et politiques familiales en Europe*. Paris, Presses universitaires de France.

OCDE (1991). *Conduire le changement structurel : le rôle des femmes*. Paris, OCDE.

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