Louise VANDELAC

Sociologue, professeure titulaire, département de sociologie, UQÀM

avec la participation de Johane Prévost, Suzanne Garon, Andrée-Lise Méthot,
France Tissot et Carole Gingras

(1994)

“Concilier travail et maternité: une expression piégée?”

Communication au Colloque de l'ACFAS, 1994.

Un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, bénévole,
professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi

Courriel: jean-marie_tremblay@uqac.ca

Site web pédagogique : <http://www.uqac.ca/jmt-sociologue/>

Dans le cadre de la collection: "Les classiques des sciences sociales"

Site web: <http://classiques.uqac.ca/>

Une collection développée en collaboration avec la Bibliothèque
Paul-Émile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi

Site web: <http://bibliotheque.uqac.ca/>

Cette édition électronique a été réalisée par Jean-Marie Tremblay, bénévole, professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi à partir de :

Louise VANDELAC

[*Professeure de sociologie à l'Université du Québec à Montréal*].

avec la participation de Johane Prévost, Suzanne Garon, Andrée-Lise Méthot, France Tissot et Carole Gingras

"Concilier travail et maternité: une expression piégée?"

Communication présentée au Colloque de l'ACFAS, 1994. Texte publié dans Ré-conciliation famille travail: les enjeux de la recherche, Christine Corbeil et Francine Descarries, (éds.). Cahiers de Recherches féministes, pp. 73-93. Montréal, 1995.

Autorisation accordée par Mme Louise Vandelac le 19 décembre 2003.

vandelac.louise@uqam.ca

Polices de caractères utilisée :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les citations : Times New Roman, 12 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2004 pour Macintosh.

Mise en page sur papier format : LETTRE (US letter), 8.5'' x 11''

Édition numérique réalisée le 4 mars 2007 à Chicoutimi, Ville de Saguenay, province de Québec, Canada.

Table des matières

[Concilier l’inconciliable...](#) Orientations de recherche.

[Malaise créateur...](#) et clarifications conceptuelles

[“Concilier maternité-travail” ?](#)

[Conciliation “maternité-travail” ou “maternité-emploi” ?](#)

[Concilier maternité-emploi ou concilier famille-emploi?](#)

[Des inconciliables aux inconciliables...](#)

[La conciliation](#): l’affaire des seules femmes ?

[Concilier les responsabilités personnelles, sociales, familiales et professionnelles](#)

[Annexe](#). Cette recherche de 3 ans, menée en 3 étapes, comporte 9 volets:

[Mots clés](#)

[Bibliographie](#)

Louise Vandelac

avec la participation de Johane Prévost, Suzanne Garon,
Andrée-Lise Méthot, France Tissot et Carole Gingras

“Concilier travail et maternité: une expression piégée?”

Communication présentée au Colloque de l’ACFAS, 1994. Texte publié dans Ré-conciliation famille travail: les enjeux de la recherche, Christine Corbeil et Francine Descarries, (éds.). Cahiers de Recherches féministes, pp. 73-93. Montréal, 1995.

**Concilier l’inconciliable...
Orientations de recherche.**

[Retour à la table des matières](#)

“Simple question d’organisation et de gestion du temps”, la conciliation des responsabilités personnelles, sociales, familiales et professionnelles est encore trop souvent présentée dans une perspective individualiste, normative et superficielle selon laquelle l’articulation de ces mondes relèverait essentiellement de la responsabilité des femmes, voire des seules mères...

Une telle approche gestionnaire, selon laquelle la conciliation se résumerait au grand Art de tout faire en même temps, sans que rien n’y paraisse et avec le sourire aux lèvres, occulte les causes majeures des problèmes de conciliation. Pire encore, elle contribue à blâmer les victimes, en imputant aux femmes la responsabilité première des problèmes de conciliation. Comme si le point d’origine et la cause des difficultés et des impasses de conciliation, tenaient pour l’essentiel à la participation accrue des femmes et surtout des mères au marché du travail depuis les années ‘60, ce qui constitue d’ailleurs le thème d’ouverture récurrent d’un grand nombre de textes sur le sujet.

Alors qu’un nombre croissant de femmes s’épuisent à éponger les nombreux effets pervers personnels, familiaux et sociaux des politiques économiques à courte vue, voire de l’irresponsabilité de l’État et du patronat concernant l’absence d’harmonisation des conditions de vie et de travail, il importe à notre avis d’éviter que les termes mêmes utilisés pour décrire ces problèmes de conciliation ne contribuent, souvent bien involontairement, à inverser l’ordre des responsabilités.

D’autant plus que bon nombre de femmes, épuisées de trop en faire et trop vite, au point de ne plus réussir ni à rattraper le temps qui s’évapore, ni même à rattraper leur ombre, ne sont pas dupes du discours présentant leur participation au marché du travail comme point d’origine, voire comme cause première des problèmes de conciliation. D’ailleurs, plusieurs, désormais imperméables aux insidieuses tentatives de culpabilisation, sont de plus en plus allergiques au mythe de “super-femme” qui, pendant des années, a contribué à camoufler l’ampleur des impacts personnels, familiaux, économiques et sociaux des difficultés de conciliation.

Si nous refusons de centrer l’analyse des problèmes de conciliation sur les travailleuses et notamment sur les mères en emploi, ce n’est pas pour dénier ces problèmes vécus essentiellement par des femmes, mais pour montrer qu’au-delà de leur emploi, ce sont bien davantage les modalités mêmes de la restructuration du marché du travail, de la famille et des rapports sociaux de sexes ainsi que le désengagement social de l’État à ce chapitre depuis 30 ans qui expliquent l’impasse actuelle de la conciliation, dont les origines remontent à la définition même des sociétés salariales ¹. En fait, non seulement les femmes ne sont-elles ni les responsables, ni les coupables des problèmes de conciliation, mais elles en sont les révélateurs. En effet, comme le souligne fort à propos le rapport d’un groupe d’experts de haut niveau au Secrétaire général de l’OCDE, les femmes mettent en évidence à quel point le cadre institutionnel actuel- en particulier les structures du marché du travail et l’infrastructure sociale- est décalé par rapport aux

¹ Ce thème , constituant le coeur du texte initial de présentation lors du Colloque de l’ACFAS, est trop vaste pour être abordé ici et fera plutôt l’objet d’un texte ultérieur .

nouvelles réalités techniques, économiques, sociales et politiques et elles indiquent les ajustements d'ordre économique et social nécessaires (OCDE 1991: 5). Dans ce contexte, les transformations indispensables pour réduire les coûts personnels et sociaux exorbitants résultant des conditions "impossibles" de conciliation, dont les impacts déferlent en cascades sur la main-d'oeuvre et le tissu familial et social tout entiers, ne peuvent se résumer à un simple assouplissement des conditions de travail et de la culture d'entreprise, auxquels se résument encore trop souvent bon nombre de recherches au Canada.² Plus fondamentalement, elles posent en effet la question de véritables changements structurels, modifiant à la fois l'économie et la société.

De tels changements impliquent d'abord un travail de critique épistémologique permettant de mieux comprendre la nature et la genèse des problèmes actuels de conciliation. Elles impliquent également de réexaminer attentivement les définitions sociales ainsi que les modes d'articulation des activités marchandes et non marchandes, de redéfinir les termes mêmes du contrat social entre les sexes et d'adopter une approche systémique concernant les inégalités hommes femmes, c'est à dire "une approche intégrée des 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).

C'est dans cette perspective que nous avons amorcé, dans trois milieux de travail, une recherche interdisciplinaire et concertée FTQ-CINBIOSE-UQAM-Université de Sherbrooke portant sur l'analyse des conditions, contraintes, stratégies, représentations, difficultés, échecs et impacts personnels et sociaux de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Cette recherche vise à sensibiliser les différents partenaires sociaux sur le sujet et à proposer des interventions concrètes visant à réduire les entraves à la conciliation, tant dans ces milieux de travail qu'au niveau plus large du patronat et des pouvoirs publics. D'origine syndicale, cette recherche inspirée par l'ergonomie, la sociologie du travail et de la famille et leurs criti-

² C'est en effet l'une des lignes de force de la plupart des communications présentées lors du Colloque du Conference Board du Canada, en novembre 1994 à Montréal. Voir entre autres, Duxbury 1994; Guérin 1994, etc.)

ques féministes est menée par une équipe multidisciplinaire de 8 personnes auprès d’environ 500 parents d’enfants de moins de 12 ans, travaillant dans 3 secteurs d’emploi de la région de Montréal (secteur hospitalier, téléphonie, hydroélectricité). Initié à la demande du comité de condition féminine de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, ce projet s’appuie sur une étude exploratoire ³ financée par l’UQAM (protocole UQAM-centrales syndicales), menée auprès de 23 employés-es, parents d’enfants d’âge préscolaire, oeuvrant dans 3 secteurs d’emploi (aérospatiale, téléphonie, restauration) ⁴ (Méthot, A-L. et L. Vandelac 1993). Voilà pour la description sommaire du projet et la mise en contexte de ce qui suit.

Malaise créateur... et clarifications conceptuelles

[Retour à la table des matières](#)

Ce qui suit résulte d’un travail d’élaboration collectif qui pourrait être décrit comme le fruit d’un malaise créateur. Nous avons toutes été déjà confrontées à des expériences concrètes qui nous habitent, nous chavirent, mais qu’on arrive mal à cerner, à nommer avec précision, malaise qui s’amplifie quand ces objets de recherche, encore peu ou mal définis, sont analysés dans des termes qui nous semblent réducteurs, voire problématiques, situation d’autant plus délicate quand cela se passe entre nous, au coeur du mouvement des femmes.

C’est ce genre de malaise à l’égard d’un certain discours entendu sur l’entrée des femmes en emploi comme stratégie de “libération” qui m’a notamment conduite, au début des années ‘80, à mettre en évidence l’androcentrisme du concept travail dans les sociétés salariales et la nécessité de repenser l’épistémologie féministe de l’économie formelle et informelle, de l’emploi et du travail non marchand, afin

³ Cette étude exploratoire a déjà été diffusée sur demande à plus de 4000 copies, ce qui témoigne bien de l’intérêt des syndiqués, notamment, pour la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.

⁴ Voir les grandes étapes de ce projet en annexe 1.

d'éviter certains mirages des discours sur l'emploi (Vandelac, 1981, 1984, 1985, 1986). C'est ce qui m'a conduit en 1985 à mettre en évidence la double impasse de la salarisation du travail domestique, l'expression moderne de ce travail domestique résultant de la constitution même des sociétés salariales (Haicault 1980, Vandelac 1986), dont la logique économique risque d'ailleurs d'inféoder, voire de réduire l'ensemble des activités humaines à l'ordre marchand...

C'est également ce genre de malaise, partagé par plusieurs membres de l'équipe au fil du travail terrain, qui m'incite, tout comme plusieurs autres intervenantes de ce colloque, à tenter d'approfondir le travail de clarification conceptuelle concernant la conciliation des responsabilités personnelles, sociales, familiales et professionnelles. Pour l'instant je m'attarderai essentiellement à interroger certains effets pervers de l'expression "conciliation maternité-travail".

Cette expression, centrant l'analyse sur les mères en emploi a certes contribué à mieux documenter la situation de ces travailleuses. Par ailleurs, les chercheuses féministes sont conscientes, comme l'ont souligné les organisatrices de ce colloque de l'ACFAS dans leur introduction de la session d'après-midi, "que les problèmes ou enjeux familiaux, sociaux, économiques et politiques qui découlent des situations de conciliation famille/travail sont profondément traversées, marquées par la dynamique des rapports sociaux sexués, par les transformations structurelles tant du marché du travail que de la famille, et par les pratiques et politiques économiques et sociales des employeurs et de l'État" (Corbeil, Descarries 1994), Néanmoins, une expression comme "conciliation maternité-travail", représente un véritable condensé d'analyse risquant, bien involontairement, de renforcer certaines représentations médiatiques, populaires et patronales des problèmes de conciliation, contribuant à piéger nos analyses et nos stratégies d'intervention. C'est sans doute le travail de réflexion critique mené depuis des années sur les effets pervers de certains acronymes et expressions (Vandelac 1990, 1994, 1995) qui, dans cette "société du spectacle" (Debors), constituent souvent de véritables condensés inconscients, poursuivant leur propre trajectoire sur la scène médiatique au point de pervertir le sens des choses et de ficeler la faculté même de penser, qui m'incite à partager ces quelques réflexions qui ne vi-

sent qu’à contribuer au travail collectif de clarification théorique sur cet objet commun de la conciliation.

“Concilier maternité-travail” ?

[Retour à la table des matières](#)

Bien que les exposés du colloque de l’ACFAS, ainsi que les textes produits dans son sillage au fil des mois, ont déjà contribué à modifier les termes du débat, rappelons néanmoins le point de départ de cette journée de réflexion collective, en reprenant le résumé de ce colloque présenté dans le programme du Congrès de l’ACFAS.

“Que ce soit à travers les médias, les écrits des chercheuses féministes, les réflexions de certains employeurs et des instances gouvernementales, la situation des mères qui travaillent et les difficultés de conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle sont au coeur de plusieurs questionnements.

Au Québec, les recherches qui s'intéressent à l'articulation famille-travail s'inscrivent dans plusieurs champs d'analyse. Des chercheuses se penchent actuellement sur les trajectoires de carrière et les contraintes découlant de la condition de mère-travailleuse. D'autres abordent des questions relatives à la santé physique et mentale des mères qui travaillent et à la prise en charge des proches adultes dépendants dans l'analyse des réalités entourant le double travail des femmes.

Enfin, dans l'intention de poursuivre le débat sur les responsabilités des différents partenaires de ce dossier, certaines s'interrogent sur l'engagement de l'État, des entreprises et des syndicats sur la question de la conciliation famille-travail. Le présent colloque offrira l'occasion de partager une réflexion critique sur la teneur, l'orientation et les perspectives d'analyse des travaux de recherche en cours. Il favorisera également une réflexion sur les enjeux socio-politiques que pose la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles

dans un contexte de renouvellement des formes de parentalité et de désengagement de l'État dans plusieurs dossiers sociaux."

Ce résumé évoque d'abord la "conciliation voire la (ré)conciliation famille-travail", puis ensuite la "conciliation maternité-travail" et plus exactement "la situation des mères qui travaillent et les difficultés de conciliation entre *leur vie familiale et leur vie professionnelle*". On souligne enfin que "des chercheuses se penchent sur les trajectoires de carrière et les contraintes *découlant de la condition de mère-travailleuse*".

Ces expressions traduisent-elles un simple découpage de l'objet ou des conceptions théoriques implicites concernant la nature même de la conciliation ? Et ne contribuent-elles pas, sans le vouloir, à réduire la conciliation des responsabilités personnelles, sociales, familiales et professionnelles aux problèmes découlant de l'articulation travail-maternité ou plus exactement emploi-maternité, et cela même si la majorité des chercheuses féministes considèrent que la conciliation ne relève pas du seul registre des modalités de gestion personnelle de la vie familiale et professionnelle et qu'elle n'est ni une question spécifiquement féminine ni réservée aux seules mères ?

Certes, dans les faits, nous sommes parfaitement conscientes que ce sont les travailleuses, mères de jeunes enfants et d'adolescents-es qui sont particulièrement affectées, voire coincées, par les exigences contradictoires de la vie familiale, les contraintes du marché du travail et par l'incurie ou du moins l'inadéquation des services publics, scolaires, municipaux, sociaux et autres. Ce sont elles qui sont les plus lourdement affectées par les exigences, les rythmes souvent débridés, les ratés et les impasses de la conciliation et plusieurs en paient un lourd prix au plan de la santé, comme en témoigne l'étude exploratoire *Concilier l'inconciliable* et comment en témoignent les premiers résultats de nos recherches actuelles où l'indice de détresse psychologique est plus du double de celui de la population générale. Les femmes sont également celles qui assument la plus lourde part des responsabilités de conciliation et ce sont elles également qui en subissent l'essentiel des coûts et des contrecoups personnels, professionnels et familiaux, qu'il s'agisse de manque chronique de sommeil, de stress, d'épuisement, d'usure prématurée et de problèmes de santé chroni-

ques ou qu'il s'agisse d'impacts psychologiques et relationnels avec le conjoint ou les enfants ou encore de ralentissement dans leur avancement professionnel, de pertes de salaire et d'avantages sociaux. Or, c'est justement parce que nous sommes fort conscientes de ces réalités, qu'il importe, selon nous, d'éviter que les termes mêmes dans lesquels nous menons ce débat ne contribuent à donner l'impression d'un problématique essentiellement féminine voire un problème de mères en emploi, et cela tant pour des motifs d'ordre théoriques que stratégiques.

Conciliation “maternité-travail” ou “maternité-emploi” ?

[Retour à la table des matières](#)

Pour tenir compte d'un des principaux acquis des recherches féministes des dernières décennies, à savoir l'analyse du travail domestique et l'analyse de la complexité de ses articulations avec le travail salarié mais également avec l'ensemble des autres formes de travail social, rémunérées ou non, il convient d'abord d'éviter de confondre travail et emploi. Le terme travail utilisé pour désigner l'emploi contribue en effet autant à exclure du champ de la pensée l'activité domestique et l'ensemble des activités non rémunérées que ne le fait l'usage dit générique du terme homme qui, prétendant alors désigner l'espèce humaine, a surtout pour effet de balayer du revers d'un mot la moitié féminine de l'humanité. Bien que nous soyons conscientes de la difficulté et surtout de l'exigence constante qui est nécessaire pour se défaire de tels réflexes langagiers, et bien que nous ayons nous-mêmes utilisé cette expression à maintes reprises pour plus de facilité, il nous semble néanmoins important, pour la clarté de l'analyse, de distinguer l'emploi des autres formes de travail social (domestique, bénévole, communautaire, etc.), seul moyen d'ouvrir plus largement l'analyse de la conciliation sur l'ensemble des contributions, rémunérées ou non, des individus à la communauté. Ce que pose en effet la problématique de la conciliation, à travers le cumul et la surcharge de tâches contradictoires, c'est également l'élargissement

constant des écarts de temps de travail global ainsi que l'élargissement et la diversification des modalités d'exclusion sociale, problématique qui ne peut être évacuée d'emblée par une dénomination réduisant implicitement le travail à l'emploi.

Concilier maternité-emploi ou concilier famille-emploi?

[Retour à la table des matières](#)

L'expression "conciliation maternité-emploi" constitue, nous l'avons déjà évoqué, un véritable condensé qui annonce déjà toute une perspective analytique. En effet, si le problème de la conciliation se pose dans l'articulation entre maternité et emploi, cela ne risque-t-il pas de faire de l'articulation même de ces deux termes l'origine du problème ? Autrement dit, si le problème tient au fait que des mères tentent de concilier emploi et maternité, sans y parvenir ou du moins avec de grandes difficultés, n'est-il pas tentant, pour nombre d'employeurs, de les inciter à quitter l'emploi, à réduire leur temps de travail ou à travailler à domicile et cela même si de telles propositions sont généralement aux antipodes des objectifs et analyses des chercheuses travaillant sur la "conciliation maternité-travail" ?

Par ailleurs, dans les sociétés capitalistes avancées, où toutes les activités humaines sont dominées, imprégnées voire colorées par les exigences économiques, alors que l'enfantement est encore enrobé d'un affligeant discours naturaliste et que la maternité tout entière est noyée dans une approche biologisante et déterministe, il est de plus en plus évident que, dans l'ordre socio-sexuel actuel, la maternité est socialement secondarisée par rapport à l'emploi. D'ailleurs l'absence de congés de maternité formels au niveau de la législation fédérale tant aux États-Unis qu'en Australie et les faibles congés octroyés en Amérique du Nord lors de l'arrivée d'un enfant ou lorsque les enfants ont des problèmes de santé en témoignent éloquemment.

Dans ce contexte, poser la problématique dans les termes de conciliation maternité-emploi risque de renforcer l'impression, répandue chez nombre d'employeurs, que c'est la maternité qui fait problème. Outre les invitations plus ou moins formelles à quitter l'activité professionnelle ou à diminuer les heures de travail, on fera comprendre dès l'embauche qu'il est nettement préférable de ne pas avoir d'enfant, on incitera indirectement les femmes à programmer leur grossesse afin que cela n'entrave pas les exigences de l'entreprise ni leur insertion professionnelle et on leur enverra le message que la maternité relevant de "leur choix" personnel, c'est à elles, et non à l'entreprise, d'en assumer les conséquences.

Ce risque d'inféodation croissante des exigences de la maternité à celles de l'emploi est d'autant plus sérieux, que la restructuration du marché du travail s'est faite à la faveur d'une vague de féminisation qui ne semble aucunement passagère et que la réduction de la taille de la famille, ainsi que la technicisation croissante de la non-conception comme de l'engendrement lui-même, facilitent cette inféodation. Soyons claires, ce n'est pas la maternité qui est la cause des problèmes de conciliation. Si nous en arrivions à une telle aberration il ne resterait plus alors qu'à ne plus avoir d'enfant et à devenir immortelles! Ce sont les conditions de travail salarié, ainsi que les modalités mêmes de restructuration de l'emploi et de la famille marquées par l'absence ou du moins les retards considérables d'interventions cohérentes de l'État en matière d'harmonisation des activités, qui expliquent ces difficultés de conciliation.

C'est pourquoi, ce sont moins, à notre avis, les trajectoires de carrière et les contraintes qui découlent de la condition de mère-travailleuse qui posent problèmes que les conditions de mère-travailleuse découlant des contraintes de l'emploi, lesquelles déterminent à leur tour largement les trajectoires professionnelles et familiales avec ce que cela implique en termes de report de grossesse, de retrait préventif, d'allongement des congés de maternité, de programmation de l'enfantement, etc. qui posent problème. Autrement dit, nous n'avons pas à nous excuser d'avoir des enfants! Et si nos retards professionnels résultent, du moins en partie, des difficultés découlant de cette double tâche, nous n'avons pas à en faire les frais. C'est aux conditions d'accomplissement de ces activités salariées et domesti-

ques ainsi qu'à la division sexuelle du travail qui prévaut dans ces deux sphères qu'il faut s'en prendre.

Des inconciliables aux inconciliables...

[Retour à la table des matières](#)

Comme nous l'avons vu, l'expression "maternité-emploi" risque de contribuer (inconsciemment ou du moins bien involontairement) à faire de la maternité le problème, tout en camouflant alors les responsabilités premières de la crise de la conciliation résultant en fait des politiques économiques, des modalités de restructuration et d'organisation de l'emploi ainsi que du désengagement social de l'État. En effet, c'est entre autres à cause de l'effritement du secteur de la production industrielle et du gonflement du secteur des services, accompagné d'une augmentation de l'intensité et de la durée du travail et du temps supplémentaire dans nombre de secteurs; c'est à cause de la stagnation, voire de la baisse des salaires réels depuis les années 1970; c'est à cause de la nécessité, en 1991, de faire de 65 à 80 heures de travail rémunéré par semaine pour soutenir un ménage, alors qu'il n'en fallait que 40 heures de travail par semaine en 1970 (De Wolf 1994:4); c'est également à cause de l'endettement croissant des familles, et c'est aussi parce qu'avec l'effritement des couples, les femmes ne peuvent plus compter sur les revenus d'un conjoint pour assurer leur sécurité financière et celle de leurs enfants; c'est enfin aussi à cause de leur volonté d'accomplissement personnel et social, qu'autant de mères de jeunes enfants sont entrées en emploi, le taux des mères d'enfant de 3 à 5 ans en emploi, étant passé, au Canada, de 41% en 1976 à 68% en 1991. (Lero et Johnson 1994:3)

En outre, en centrant le problème sur la maternité, cela contribue à dédouaner les pères et/ou les conjoints de leurs responsabilités non seulement à l'égard des enfants, mais également de l'ensemble des activités de prise en charge familiales et communautaires. C'est pourquoi, il nous semble préférable de troquer ici le terme maternité par engendrement, cette conception et cette inscription d'un nouvel être dans l'histoire intergénérationnelle d'une femme et d'un homme. Il

nous semble également plus approprié de parler de parentalité, englobant l'ensemble des engagements familiaux à géométrie variable, dans lesquels sont conçus et pris en charge les enfants ainsi que les autres responsabilités familiales, notamment à l'égard des parents âgés et des familles élargies. Enfin, on ne peut écarter les activités sociales et communautaires de la problématique de la conciliation.

Autrement dit, les termes choisis doivent indiquer d'entrée de jeu que ce sont ni les femmes ni les mères qui ont des problèmes intrinsèques de conciliation entre "leur" maternité et "leur" vie familiale et professionnelle. Ce sont les exigences accrues de productivité, les contraintes de l'emploi (horaires variables, imprévisibles, etc.) ainsi que la réduction et l'inadéquation des services publics (horaires scolaires, services de garde, etc.) qui entraînent des conditions souvent impossibles de conciliation surtout pour les femmes, mais également pour les enfants, les hommes, les personnes dépendantes, les familles élargies, les travailleuses affectées aux services personnels (gardiennes, femmes de ménage, etc.), et l'ensemble de la société.

Or, une expression comme "conciliation maternité-emploi" laisse entendre, par la simple co-occurrence des termes, que la conciliation est un problème de femmes et particulièrement de mères en emploi, insinuant dès lors qu'elles sont et devraient être responsables de l'articulation famille-emploi. Autrement dit, la conciliation serait "leur" responsabilité, si bien que si elles n'arrivent pas à gérer "leur temps" et à respecter "leurs priorités", c'est bien "leur problème", sous-entendant qu'*elles sont* elles mêmes "le problème"... Autrement dit, si "elles ne réussissent pas" à avoir un emploi et une famille, qu'elles choisissent l'un des deux, absurde choix de Sophie. On voit donc comment cette simple expression "conciliation maternité-emploi" constitue un dangereux marchepied pour ces discours incitant certaines femmes à travailler à domicile ou à quitter l'emploi pour éduquer "leurs" enfants et s'occuper de "leur famille" et en incitant d'autres à refouler, retarder ou modeler leur désir d'enfant en fonction des exigences prétendument prioritaires de l'emploi.

La conciliation: l'affaire des seules femmes ?

[Retour à la table des matières](#)

Toutes et tous en conviennent désormais, la conciliation est profondément traversée par les rapports sociaux de sexes et ne saurait être réduite à une "question de femmes". Sans nier aucunement que ce soient les femmes qui en aient surtout la charge et qui en paient principalement le prix, il importe donc de considérer que cette question intéresse également les hommes.

Les hommes, en tant que pères, conjoints, collègues, décideurs publics, gestionnaires ou patrons sont en effet à la fois partie du problème et de la solution. Partis du problème dans la mesure où l'inégal partage des tâches domestiques, qui d'enquête en enquête se confirme ou du moins évolue à pas de tortue, renvoie aux femmes l'essentiel du fardeau. Dans la mesure où les modalités de conciliation au masculin diffèrent généralement largement de celles des femmes notamment à cause des représentations, des rôles et des modèles; à cause de leur place dans les relations de conciliation, et peut-être surtout à cause de l'intériorisation beaucoup moins marquée de la culpabilité relative aux ratés, aux impasses et aux échecs de la conciliation. Dans la mesure également où l'inégal partage du travail salarié en termes de temps (les hommes assumant un temps salarié plus long et l'essentiel du travail supplémentaire) et en termes de revenus (le salaire féminin représentant moins des 75% du salaire masculin) contribue à renforcer l'inégal partage des activités de conciliation elles-mêmes.

Les hommes sont également partis du problème dans la mesure où l'androcentrisme domine encore la culture organisationnelle des entreprises, voire l'ensemble du monde du travail et de ses théories, ce qui explique en partie l'incroyable retard d'adaptation des politiques des entreprises aux changements socio-démographiques radicaux des trente dernières années. Encore immergés, semble-t-il, dans les

conceptions surannées des ménages pourvoyeurs-ménagères qui ne représentent plus au Canada que 19% des ménages en 1991, bon nombre de chefs d'entreprises ne semblent pas avoir réalisé qu'en 1991, les familles monoparentales représentent 20% de toutes les familles avec enfants et que les familles à double revenus représentent désormais près des 2/3 des familles (Lero et Johnson 1994:15). Heureusement, la féminisation des cadres intermédiaires et supérieures ainsi que l'augmentation du nombre de pères chefs de famille monoparentale ont contribué, au cours des dernières années, à sensibiliser une partie du patronat aux difficultés de conciliation. Cela vaut également chez les décideurs publics dont certains ont commencé à adapter leurs services aux transformations de la famille et du marché du travail alors que d'autres continuent d'aggraver la situation en réduisant constamment les services collectifs et sociaux renvoyant aux personnes les plus accablées, de nouveaux fardeaux.

Toutefois, les hommes sont également partie de la solution. Encore faut-il qu'ils arrivent à mesurer l'impact négatif de leur faible implication en matière de conciliation et de partage des responsabilités familiales. Encore faut-il qu'ils analysent les conditions de travail qui en sont en partie responsables afin de comprendre à quel point la surcharge de travail qui incombe à leur conjointe a par ricochet également un impact sur leur vie personnelle, leurs relations amoureuses, leur bonheur avec les enfants, bref sur leur qualité de vie. Déjà, dans les entrevues individuelles et collectives auprès de travailleurs menés dans notre recherche, il apparaît clairement que si plusieurs d'entre eux ont réalisé, après-coup et parfois beaucoup trop tard, souvent après une séparation ou un divorce, les effets négatifs de leur faible implication dans la conciliation, bon nombre sont non seulement fort conscients des difficultés de conciliation, mais sont extrêmement heureux d'être interpellés par des femmes, non pas sur un mode culpabilisant, mais dans une perspective d'intervention commune pour une meilleure qualité de vie. Par ailleurs, certains de ceux qui ont eu l'occasion de développer des relations privilégiées avec leurs enfants, n'hésitent pas à mener des batailles pour passer plus de temps avec eux. Ainsi, récemment des travailleurs du secteur des quincailleries du bas du fleuve ont fait une grève de deux semaines pour obtenir deux semaines de congé durant les vacances d'été des enfants.

Concilier les responsabilités personnelles, sociales, familiales et professionnelles

[Retour à la table des matières](#)

Les figures actuelles de la conciliation sont plus complexes que ne le laisse entendre l'expression duale « emploi-famille » et englobent en fait la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles mais également sociales et personnelles. Ainsi, les modalités actuelles de prise en charge des enfants débordent largement la dyade mère-enfant et s'inscrivent dans un contexte social beaucoup plus large où s'entremêlent autant des rapports de dons et de contre dons au niveau de la famille élargie, que des rapports d'échanges non-marchands entre amis ou voisins, que des rapports marchands ou non-marchands avec des services de garde aux formes multiples ou encore des services scolaires et municipaux.

Loin de se limiter aux relations entre mères enfants, ce sont toutes les variantes de prise en charge ou de soutien aux individus, dépendants ou non, apparentées ou non, et cela quelque soit la position occupée (frère, soeur, tante, mère, père, ami-e, voisin-e. etc..) qui, dans cette société en mutation où l'effritement des familles fait place à de multiples modalités de relations sociales, figurent désormais dans la problématique de conciliation. Comme l'ont éloquentement montrés les travaux de Guberman, Maheux et Maillé, 1994, les soins à de jeunes adultes ou à des adultes dépendants ou encore à des parents malades ou vieillissants, constituent une figure de la conciliation qui, dans le contexte du vieillissement actuel de la population, ne peut plus être évacué. On estime en effet que plus de la moitié des employées assument actuellement des responsabilités à l'égard d'une personne âgée, proportion qui pourrait atteindre 75% en l'an 2,000! En outre, au Québec, près de 30, 000 familles ont au moins un enfant handicapé de moins de 17 ans et près de 300,000 personnes de 15 ans et plus souffrent d'incapacité les rendant totalement dépendantes (Asselin et al., 1994). Ajoutons que les coupures constantes des services sociaux

et les services de santé ou encore les stratégies d'épargne comme les chirurgies d'un jour, imposent un accroissement des activités de prise en charge à l'intérieur des réseaux familiaux et de la sphère domestique.

Si femmes et hommes s'occupent sur une période d'une trentaine d'années, à la fois d'enfants, de parents âgés et de d'autres personnes en besoin d'aide, tout en assumant des responsabilités professionnelles de plus en plus exigeantes, cela leur laisse bien peu de temps pour l'ensemble des activités sociales et communautaires qui ne sont pas directement liées à leurs responsabilités familiales. Pourtant, la vitalité même des sociétés démocratiques ne repose-t-elle pas sur la participation des citoyens à la vie communautaire et sociale ? Par ailleurs, la qualification continue de la main d'oeuvre ne déborde-t-elle pas le strict cadre de la formation professionnelle et ne passe-t-elle pas, entre autres, par une telle implication collective? Paradoxalement, c'est au moment où on a socialement le plus besoin de maintenir et de renforcer les réseaux d'entraide et de solidarité qu'on risque d'assister, vue la surcharge de responsabilités d'une faible fraction de la main d'oeuvre d'une part, et de la multiplication des formes de marginalisation et d'exclusion sociale d'autre part, à un effritement de la vie associative et des services communautaires, dont les coûts économiques, politiques et sociaux et les effets négatifs en cascade qui s'en suivent sont fort élevés.

Enfin, faut-il ajouter que ce n'est pas simplement pour remplir l'ensemble des activités prescrites, qu'elles soient professionnelles, sociales ou familiales qu'il importe d'harmoniser les conditions de vie et de travail au niveau micro-économique et surtout macro-économique. C'est également pour permettre aux employés-es d'avoir du temps pour eux, de jouir de leur propre vie, bref de travailler pour vivre et non de vivre simplement pour travailler, tout en permettant aux marginalisés-es et aux exclus-es de l'emploi de retrouver des modalités d'insertion et de participation sociale ⁵.

⁵ Sur une réflexion plus large concernant la conciliation comme point nodal de la répartition du travail salarié, social et familial (Ouin, 1994, 1993).

On comprendra donc, que même si la formule est longuette et manque d'élégance, nous préférons néanmoins, pour l'instant, faute de mieux, parler de conciliation des responsabilités personnelles, familiales, sociales et professionnelles, que de conciliation maternité-travail. Ajoutons que le terme responsabilité vise à souligner qu'il ne s'agit pas simplement d'activités, mais bien d'une conscience manifeste des exigences souvent contradictoires de ces différentes sphères. Le terme responsabilité vise également à souligner le caractère subjectif, voire profondément intériorisé de la nécessité de répondre à la fois aux multiples demandes des uns et des autres ainsi qu'aux exigences de ces différents univers et de leurs équilibres. Enfin, bien que nous utilisions encore le terme désormais passe-partout de conciliation, nous ressentons néanmoins un malaise croissant avec ce terme qui penche beaucoup plus du côté de l'amalgame, comme si l'enjeu était d'imposer la logique marchande à tous les autres ordres d'activités, de relations et de préoccupations. À notre avis, il est fondamental, au plan théorique de s'opposer à un tel réductionnisme et à une telle logique instrumentale, et il importe en ce sens de privilégier des termes respectant le caractère profondément hétérogène et radicalement "autre" de ces univers dont la nature et les finalités sont aussi différents. Peut-être en ce sens, le terme harmonisation serait-il plus judicieux que le terme conciliation...

Terminons en soulignant que plus fondamentalement encore, la conciliation est un problème économique, social et politique d'ordre structurel découlant des changements majeurs dans l'organisation des sociétés salariales et leurs modalités d'articulation à des activités d'engendrement et de reproduction sociale et dont la nature et les modalités sont du même coup radicalement redéfinies. C'est donc à ce travail de clarification conceptuel qu'il importe maintenant de s'attaquer. ⁶

⁶ La deuxième partie de l'exposé de l'ACFAS portait sur cette question, mais pour des questions de temps et d'espace, ce texte sera publié ultérieurement. Pour une mise en contexte plus globale sur ces questions, voir également Des-carries et Vandelac, 1994.

Mots clés

[Retour à la table des matières](#)

Conciliation, maternité, travail, famille, emploi, travail domestique, syndicats, employeurs, État, articulation production-reproduction.

ANNEXE

Cette recherche de 3 ans, menée en 3 étapes, comporte 9 volets:

[Retour à la table des matières](#)

1- Étude terrain

Volet 1: Revue de littérature pour affiner la problématique et les méthodologies.

Volet 2: Enquête (questionnaire auto-administré) auprès de 400 syndiqués-es de 3 secteurs d'emploi. Contacts avec les syndicats locaux, les responsables de condition féminine et les programmes d'aide aux employés-es, enquête préliminaire sur la situation de l'entreprise et du syndicat. Entente avec les employeurs et le paiement des coûts de libération syndicale. Mini-sondage auprès de plus de 1,000 syndiqués pour identifier les parents d'enfants de moins de 12 ans acceptant de participer à l'enquête et passation du questionnaire.

Volet 3: Série d'entretiens collectifs: 1) entretien exploratoire sur la conciliation; 2) pré-test du questionnaire; 3) analyse des résultats de la recherche.

Volet 4: Étude ergonomique sur les conditions de travail qui contribuent à complexifier la conciliation.

Volet 5: Entretiens semi-directifs de type qualitatif auprès d'une trentaine d'employés-es réparties dans chacun des 3 secteurs.

2- Analyse et pistes d'interventions

Volet 6: Compilation, analyse des résultats et analyse synthèse des 3 études (quantitative, qualitative et ergonomique).

Volet 7: Présentation et discussion des résultats, responsables des syndicats, des programmes d'aide aux employés(es) et des comités de condition féminine afin de dégager certaines pistes d'intervention. Entretiens avec des responsables patronaux.

3- Rapport et diffusion

Volet 8: Intégration des différents volets, analyse théorique plus approfondie et élaboration d'outils de diffusion (articles scientifiques) et de transferts de connaissances (vidéo, guide d'accompagnement, programmes de formation, etc.).

Volet 9: Diffusion des résultats (milieux syndicaux, académiques et médias).

BIBLIOGRAPHIE

[Retour à la table des matières](#)

"Politique familiale. Que faisons-nous? Où allons-nous?, *Interface*, vol. 16, no 2, mars-avril 1995, 73 p.

Asselin, Suzanne et al., *Les hommes et les femmes: une comparaison de leurs conditions de vie*, Québec, Statistiques sociales, Les Publications du Québec, 1994, 301 p.

Conference Board du Canada, *Concilier le travail et la famille — enjeux et options*, discours, Montréal, mardi 8 novembre et mercredi 9 novembre 1994 à l'hôtel Radisson Gouverneurs, pagination multiple.

Conférence annuelle fédérale, provinciale et territoriale des ministres responsables de la condition féminine, *Les femmes et les hommes au travail: exposé sur les formes d'aide offertes aux travailleuses et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales*, 12e , St. Andrews by the Sea, Nouveau-Brunswick, 6 au 8 juin 1993, 73 p.

Corbeil, Christine, Descarries, Francine, Gill, Carmen et Céline Séguin, «Des femmes, du travail et des enfants: des vies dédoublées», *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 3, no 2, 1990, pp. 99-117.

Critiques féministes et savoirs, Cahiers de recherche sociologique no 23, Université du Québec à Montréal, 1994.

Daune-Richard, Anne-Marie, *L'interaction activité-emploi-famille et les politiques publiques: la signification sociétale différente du travail à temps partiel en France, au Royaume-Uni et en Suède*, Forum européen, 25-26 novembre 1994, 16 p.

De Wolff, Alice, *Strategies for Working Families*, Ontario Coalition for Better Child Care, mai 1994, 93 p.

Descarries et Vandelac, 1994.

Duxbury, Linda and al., *Balancing Work and Family: A Study of the Canadian Federal Public Sector*, December 1991, 118 p.

Duxbury, Linda, "The National Work & Family Challenge: Issues & Options", *Concilier le travail et la famille - enjeux et options*, discours, 8-9 novembre 1994.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, *La violence conjugale et ses conséquences, voyons-y!*, Étude exploratoire sur les conséquences en milieu de travail de la violence conjugale, décembre 1993, 63 p.

Guérin, Gilles et al., *Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille (ETF): Nature, caractéristiques et effets*, Document de recherche, École de relations industrielles, Université de Montréal, mars 1994, 85 p.

Guérin, Gilles G., "Présentation pour concilier le travail et la famille - enjeux et options", *Concilier le travail et la famille - enjeux et options*, discours, 8-9 novembre 1994.

Higgins, Christopher and al., *Balancing Work and Family: A Study of Canadian Private Sector Employees*, National Centre for Management Research and Development, Western Business School, The University of Western Ontario, December 1992, 79 p.

Lero, Donna S. et Karen L. Johnson, *110 statistiques sur le travail et la famille au Canada*, document de référence, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, avril 1994, 68 p.

OCDE, *Conduire le changement structurel. Le rôle des femmes*, rapport d'un groupe d'experts de haut niveau au Secrétaire général, Paris, 1991, 41 p.

Ouin, Béatrice, "Emploi et chômage des femmes", *CFDT-Aujourd'hui*, no 105, juin 1992, pp. 17-28.

Ouin, Béatrice, "L'emploi du temps", *CFDT-Aujourd'hui*, no 112, juin 1994, pp. 61-72

Ouin, Béatrice, "Le travail des femmes. Créateur d'emploi", *Cadres CFDT*, no 355, janvier 1993.

Ouin, Béatrice, "Travail des femmes et nouveaux besoins sociaux", *CFDT-Aujourd'hui*, no 108, mars 1993, pp. 115-126.

Piazza, Marina Mauro, *Rigidité/flexibilité des temps des femmes et des entreprises: y a-t-il une médiation possible?*, Forum européen, 25-26 novembre 1994, 14 p.

The Vanier Institute of the Family, *Canadian Families*, 1994, 22 p.

Vandelac, L. (sous la direction de), avec D. Belisle, A. Gauthier et Y. Pinard, *Du travail et de l'amour, les dessous de la production domestique*, Ed.St-Martin, Montréal, mars 1985. Réédition, janvier 1987, Ed.St-Martin, Montréal et Syros/Alternative, Paris, 418 p.

Vandelac, L., "Et si le travail tombait enceinte?", Essai féministe sur le concept travail, *Sociologie et Sociétés*, Vol. 13, No 2, 1981.

Vandelac, L., "L'économie des femmes? Esquisses et jeux de pistes", *Cahiers de recherche sociologique*, UQAM, vol. 4, no 1, avril 1986, pp. 15-32.

Vandelac, L., "L'embryo-économie du vivant... ou du numéraire aux embryons surnuméraires" pp. 117-139, *Le magasin des enfants*, Jacques Testart (Ed), Paris, Gallimard, Folio Actuel, 1994, 507 p. Première édition, Ed.François Bourin, sept. 90, 338 p.

Vandelac, L., "L'impossible travail des femmes" in *Etudes d'économie politique*, AEP, Numéro spécial d'Interventions économiques, Montréal, sept. 1984.

Vandelac, L. et A-L. Méthot, *Concilier l'inconciliable: Etude exploratoire sur la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles dans trois milieux de travail*, CINBIOSE. Protocole FTQ-Services aux Collectivités, CAFACC, UQAM, mars 1993, 61 p.

Fin du texte