

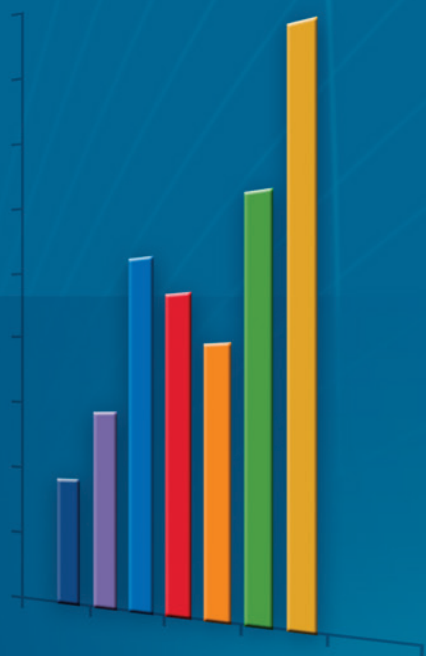
INSTITUT  
DE LA STATISTIQUE  
DU QUÉBEC

[www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

## TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Actes de la troisième  
Journée d'étude sur la  
qualité de l'emploi de l'ISQ

La conciliation emploi-famille



Pour tout renseignement concernant l'ISQ  
et les données statistiques dont il dispose,  
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec  
200, chemin Sainte-Foy  
Québec (Québec)  
G1R 5T4  
Téléphone : 418 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090  
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

Ce document est disponible seulement  
en version électronique.

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives Canada  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
1<sup>er</sup> trimestre 2017  
ISBN 978-2-550-78007-6 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,  
Institut de la statistique du Québec, 2017

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle  
est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.  
[www.stat.gouv.qc.ca/droits\\_auteur.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm).

Mars 2017



Ce rapport a été réalisé par :	Luc Cloutier-Villeneuve
La coordination a été assurée par :	Julie Rabemananjara
Direction des statistiques du travail et de la rémunération :	Patrice Gauthier, directeur
Ont apporté leur précieuse collaboration :	Martine Germain, révision linguistique Anne-Marie Roy, mise en page Danielle Laplante, coordination des travaux d'édition Direction des communications

L'Institut remercie tous les participants et participantes à la troisième Journée d'étude sur la qualité de l'emploi.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :	Direction des statistiques du travail et de la rémunération Institut de la statistique du Québec 1200, avenue McGill College, bureau 400 Montréal (Québec) H3B 4J8 Téléphone : 514 876-4384 Télécopieur : 514 876-1767 Site Web : <a href="http://www.stat.gouv.qc.ca">www.stat.gouv.qc.ca</a>
--	--

**Citation suggérée :**

CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2017). *Actes de la troisième Journée d'étude sur la qualité de l'emploi de l'ISQ. La conciliation emploi-famille*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 29 pages.

**Avis**

Ce document ne constitue pas un compte rendu officiel des échanges ayant eu lieu lors de la troisième Journée d'étude sur la qualité de l'emploi de l'ISQ. Le contenu ne reflète donc pas nécessairement le point de vue de l'ISQ ni celui de toute autre organisation ou personne.

# Introduction

Dans le cadre de ses travaux portant sur le travail et la rémunération, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), en collaboration avec le ministère de la Famille, la TÉLUQ (Université du Québec) et le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales, a tenu une troisième journée d'étude sur la qualité de l'emploi sur le thème de la conciliation emploi-famille. Cette activité a eu lieu à Montréal, les 2 et 3 novembre 2016. L'objectif était de permettre la présentation de travaux variés portant sur cette question de même que de favoriser des échanges entre différents intervenants du marché du travail. Plus de soixante personnes ont participé à ce colloque, qui s'est avéré riche en contenus.

Ce document présente les *Actes de la troisième Journée d'étude sur la qualité de l'emploi de l'ISQ* en faisant ressortir les principales préoccupations relatives au phénomène de la conciliation emploi-famille. Le lecteur qui désire en savoir davantage est invité à télécharger gratuitement les présentations PowerPoint, produites à l'occasion de ce colloque, à l'adresse suivante : [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2016/index.html](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2016/index.html).

De plus, il est possible d'accéder aux captations vidéo prises durant l'événement portant sur les présentations ainsi que sur les périodes d'échanges et de discussion entre les participants à l'adresse [www.youtube.com/playlist?list=PLX-3KVt9bvW4\\_wGB3Oygf0tz1HsN-zwFe8](https://www.youtube.com/playlist?list=PLX-3KVt9bvW4_wGB3Oygf0tz1HsN-zwFe8).

Par ailleurs, un document présentant la démarche retenue, le programme de la journée, les conférenciers et un résumé de leur présentation est disponible à l'adresse [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2016/journee-qualite-emploi-2016.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2016/journee-qualite-emploi-2016.pdf).

Enfin, pour son colloque, l'ISQ a conçu une affiche qui présente des résultats sur le partage des tâches familiales en lien avec la satisfaction des mères et des pères ayant de jeunes enfants. Ces résultats ont été produits à partir des données de l'*Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans* (EQEPE). L'affiche peut être téléchargée sur le site Web de l'ISQ à l'adresse [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2016/affiche\\_conciliation-travail-famille.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2016/affiche_conciliation-travail-famille.pdf).



# Conférence d'ouverture

La conférence d'ouverture de la troisième Journée d'étude a été faite par la professeure Francine Descarries<sup>1</sup>, du Département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). M<sup>me</sup> Descarries est membre fondatrice de l'Institut de recherches et d'études féministes de l'UQAM et directrice scientifique du Réseau québécois en études féministes.

D'entrée de jeu, M<sup>me</sup> Descarries rejette l'idée que la question de la conciliation famille-travail est une affaire de « femmes » ou même la seule affaire des parents et que celle-ci doit être mise en perspective avec le fait qu'il n'y a pas encore d'égalité en matière de division sexuelle du travail entre les femmes et les hommes. Plus largement, la question de la conciliation famille-travail est au cœur de l'enjeu de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes et est, à ce titre, aussi un enjeu social selon la professeure, un enjeu qu'elle situe à la fois dans la sphère publique (soutien étatique, responsabilités des employeurs, organisation du travail) et dans la sphère privée (organisation des tâches et des responsabilités familiales).

M<sup>me</sup> Descarries rappelle les changements structurels mais aussi socioculturels qui ont marqué le Québec avec l'entrée progressive et continue des femmes, en particulier des mères de jeunes enfants, dans la population active. Selon elle, ces changements sont venus affecter la nature et la dynamique des sphères professionnelles et familiales. Elle dira à ce sujet que, à la fin des années 1970, le taux d'activité des mères de jeunes enfants (moins de 6 ans) se situait à moins de 30 %, alors qu'aujourd'hui il dépasse les 80 %. Francine Descarries mentionne que ces changements ont eu une incidence majeure sur les rôles et les responsabilités des mères et des pères dans la sphère familiale, mais aussi sur le marché du travail alors que celui-ci aurait été bouleversé dans sa réalité et sa configuration, notamment. À une certaine époque, rappelle la professeure, le concept même de conciliation travail-famille et même celui du partage des tâches dans la sphère familiale n'existaient pas compte tenu de la faible présence des femmes, et surtout des mères, sur le marché du travail.

La sociologue évoque le parcours historique de la présence des femmes sur le marché du travail en mentionnant notamment que les mères ont commencé à intégrer ou à réintégrer celui-ci une fois que les enfants avaient atteint un certain âge et que la « maison était propre ». Par ailleurs, elle mentionne que la question de l'inégal partage des tâches au sein de la famille a été peu soulevée même si elle est au cœur de l'enjeu de la conciliation famille-travail. Francine Descarries dira à cet égard que le fardeau de la conciliation famille-travail repose toujours sur les femmes (voire les mères) et que le fait qu'on considère encore leur salaire comme en étant un « d'appoint » témoigne selon elle du chemin qui reste encore à parcourir pour atteindre une véritable égalité entre les femmes et les hommes. De plus, elle affirme que ces dernières sont invitées davantage à choisir des emplois qui sont plus facilitants pour la conciliation famille-travail, en matière d'horaires et de durée, ce qui génère aussi des iniquités au sein des couples par rapport aux responsabilités familiales.

La professeure Descarries soulève par ailleurs que c'est dans la foulée d'une présence de plus en plus stable des femmes sur le marché du travail dans les années 1980, mais surtout par les activités du Secrétariat à la condition féminine, qu'est apparu le concept d'articulation famille-travail. Aujourd'hui toutefois, au vu des travaux faits sur cette question et compte tenu des réalités observées, Francine Descarries parlera plutôt d'une problématique de « maternité-travail ». Elle tient toutefois à souligner que les pères d'aujourd'hui s'impliquent certes davantage dans les responsabilités familiales que ceux des générations précédentes, mais il n'en reste pas moins que leur contribution à la sphère domestique demeure trop souvent partielle, ponctuelle et discontinue – pour reprendre ses mots –, entraînant des discussions ou des tensions dans le couple. Pour M<sup>me</sup> Descarries, cette contribution plus limitée des pères aux responsabilités familiales remet rarement en cause leurs projets professionnels qui, eux, demeurent « constants et continus », contrairement au temps maternel qui s'interpose presque systématiquement dans la sphère professionnelle. En appui, elle mentionne

---

1. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence de Francine Descarries à l'adresse [youtu.be/3YpxtmqP4rl](https://youtu.be/3YpxtmqP4rl).

que nombre d'études récentes montrent encore la pénalité financière (effet sur le revenu d'emploi) que les femmes subissent lorsqu'elles ont des enfants.

Dans son allocution, M<sup>me</sup> Descarries fait état du caractère « à double tranchant » que certaines mesures de conciliation famille-travail peuvent avoir pour les mères. Elle cite en exemple la semaine de travail de quatre jours, plus fréquente pour les mères, ce qui tend à renforcer leur rôle principal dans la sphère domestique. Qui plus est, la conférencière rappelle que les femmes ayant des enfants et qui sont actives sur le marché du travail ont des conditions différentes – voire « rarement les mêmes » – de celles des hommes. Elle mentionne à cet effet la persistance d'un écart salarial non négligeable entre les sexes, les heures plus nombreuses des mères dans les tâches domestiques ou encore le sentiment de culpabilité plus fort chez ces dernières.

Francine Descarries évoque par ailleurs dans sa conférence un signe de « changement de mentalité », alors que la question de la conciliation est de plus en plus abordée sous l'angle de « parents » plutôt sous celui de « mères » dans les documents produits par les milieux gouvernementaux, les entreprises et les syndicats. Pour cette dernière toutefois, ce changement de perspective oblitère d'autres acteurs qui sont parties prenantes dans les solutions en matière de conciliation famille-travail.

Somme toute, la conférencière dira que les pères, malgré le fait qu'ils soient de plus en plus sensibilisés aux responsabilités familiales, sont toujours peu nombreux par rapport aux « conciliatrices ». Elle pose l'hypothèse que si les pères désirent s'investir davantage dans la sphère familiale, les conditions « sociales », elles, ne semblent pas être réunies. Francine Descarries mentionnera à cet égard que si les entreprises se montrent plus ouvertes pour les mères en leur permettant une meilleure conciliation avec une certaine flexibilité, la situation du côté des pères apparaît au contraire moins favorable. Le fait, selon elle, « d'un double standard genré » dans les milieux de travail par rapport à la conciliation famille-travail consacre la « non-disponibilité » des hommes dans la sphère domestique.

De ces réflexions, Francine Descarries estime que « la gestion et l'équilibrage des espaces et des temps familiaux et professionnels apparaissent aujourd'hui comme le talon d'Achille de la révolution féministe ». Pour elle, s'agissant de la conciliation famille-travail, il importe de prendre acte de « tout ce qui reste à faire » afin que les femmes obtiennent les mêmes conditions que les hommes pour accéder et participer au marché du tra-

vail et que ces derniers puissent aussi avoir les mêmes conditions pour s'investir davantage dans la sphère domestique.

Sur ce dernier point, la professeure Descarries indique qu'une partie de la solution réside dans « l'éclatement des notions de mère comme parent principal et de père comme parent d'appoint ». Selon elle, ces notions alimentent l'ambivalence des femmes au regard de leur choix et de leur « priorité » au sein de la famille et du marché du travail. Elle plaide à cet égard « l'instauration d'un nouveau contrat parental basé sur l'égalité des rôles maternels et paternels ». Plus particulièrement, elle propose le développement d'un rôle plus « soutenu » et fréquent des pères avec leurs enfants afin qu'ils accroissent leurs compétences parentales « mais aussi ménagères » et voient ainsi l'apport bénéfique de leur contribution dans leur famille. Sur ce plan, Francine Descarries salue l'instauration du congé de paternité non transférable et « l'utilisation généralisée qui en est faite » puisque, selon elle, ce programme est une « occasion » de changer les « mentalités » et les « pratiques » en vue de tendre à un plus grand équilibre dans la sphère familiale.

Au-delà des avancées, Francine Descarries pense que la « dynamique familiale » s'inscrit « plutôt mal dans la sphère marchande ». Qui plus est, elle se dit convaincue que la division du travail demeure encore « sexuée ». Pour elle, les diagnostics sont bien posés et « il est plus que temps de passer à l'action ».

La conférencière élargit son propos en mentionnant l'importance de la présence des femmes sur le marché du travail et en soulignant que cette présence « constitue la seule véritable voie d'accès » à leur autonomie socioéconomique, tout en étant un « facteur émancipateur déterminant » à la fois pour les familles et pour la société. Elle souligne également que l'apport du revenu des femmes est souvent le seul rempart contre un « appauvrissement ou même la pauvreté » dans les familles, ce qui est particulièrement le cas, dira-t-elle, dans celles monoparentales.

Or, malgré cette légitimité et nécessité pour les femmes d'être sur le marché du travail, Francine Descarries revient avec le constat qu'outre les avancées, l'articulation famille-travail et la division du travail demeurent toujours « sexuées ». Elle plaide que pour faire face à ce problème on doit assurer à tous les parents une accessibilité étendue des « mesures ayant déjà fait leurs preuves » en matière d'articulation famille-travail, et ce, quels que soient « la nature de leur emploi, leur statut professionnel, leur mode d'insertion sur le marché du travail ou leur horaire de travail ».



Francine Descarries rappelle à cet égard que les congés de maternité ne sont pas encore accessibles à toutes les travailleuses et que la question du « coût de la garde d'enfants » revient à l'avant-scène compte tenu de la volonté d'atteindre l'équilibre budgétaire. De plus, elle évoque des contraintes supplémentaires de la conciliation famille-travail avec la coordination difficile entre les horaires de travail et le milieu scolaire.

Pour faire face aux « tensions et aux contraintes bien réelles de l'articulation famille-travail », la conférencière fait état de la nécessité d'étendre à l'ensemble de la main-d'œuvre des mesures déjà existantes pour réduire ces tensions ou contraintes et d'en mettre en place des nouvelles pour répondre aux réalités croissantes du monde du travail (travail atypique, télétravail, intensification des milieux de travail, etc.).

Par ailleurs, la professeure Descarries souligne la nécessité de considérer les enjeux de l'articulation famille-travail sous le prisme des changements de responsabilités familiales tout au long de la vie. Elle parlera à cet effet d'un « modèle qui engloberait les responsabilités familiales qui incombent aux travailleurs et travailleuses aux différents moments de leur vie, depuis la naissance de leurs enfants jusqu'à la vieillesse de leurs parents ». Il s'agit ici d'avoir une perspective longitudinale de l'articulation famille-travail qui va bien au-delà du simple congé de maternité.

Plus largement, Francine Descarries revient sur la « nécessité » d'avoir une « politique-cadre » en matière d'articulation famille-travail afin de s'assurer qu'il y a des mesures qui seraient présentes tant dans le secteur public que dans le secteur privé pour rejoindre l'ensemble de la main-d'œuvre. Elle mentionne à cet égard qu'une telle « politique devra s'appuyer sur l'engagement actif de toutes les actrices et de tous les acteurs de la société ». Sur ce point, il lui apparaît essentiel que les hommes puissent « activement et significativement » s'engager afin de trouver des solutions, puisqu'elle pense qu'au-delà du fait qu'ils puissent faire partie du problème, ils font tout autant partie de la solution.

Enfin, la conférencière est d'avis qu'une grande partie de la solution aux problèmes que soulève l'articulation famille-travail repose sur « l'amélioration du sort socioéconomique des femmes ». En ce sens, Francine Descarries plaide pour l'équité en emploi, la « déghettoïsation » du marché du travail et l'accès à des emplois mieux rémunérés et durables. Elle termine sa conférence en rappelant que les mesures et les pratiques en matière d'articulation famille-travail auront des « effets mitigés » si celles-ci s'inscrivent toujours dans un contexte de division sexuelle des rôles professionnels et familiaux et qu'il n'y a pas de changement dans les entreprises quant à « leur façon de concevoir l'organisation et la place du travail dans nos vies ».



# État des lieux de la conciliation emploi-famille – bloc 1

Dans la première partie du colloque, il a été question d'un état des lieux de la parentalité ainsi que des enjeux et des problématiques liés à la conciliation emploi-famille. Trois présentations ont été faites dans cette première partie.

Tout d'abord, Amélie Lavoie<sup>2</sup>, de l'ISQ, est venue présenter des résultats portant sur le conflit travail-famille à partir de données inédites tirées de l'*Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*. Deux grands objectifs étaient visés dans cette recherche. Le premier cherchait à cerner les facteurs associés au conflit travail-famille. Le second objectif avait pour but de vérifier les répercussions du conflit travail-famille sur certains aspects de l'expérience vécue par les parents. Comme faits saillants, la chercheuse note d'abord qu'environ un parent sur cinq vit un niveau plus élevé de conflit travail-famille. Ce dernier est mesuré lorsque, parmi les cinq situations potentiellement conflictuelles entre le travail et la vie familiale à l'étude, au moins quatre montrent un conflit fréquent (souvent ou toujours). Le fait d'être une mère, de posséder un diplôme universitaire ou de s'imposer beaucoup de pression comme parent est associé plus fréquemment à un conflit de travail-famille élevé. Le fait aussi de percevoir ses revenus comme insuffisants, d'avoir un conjoint ou une conjointe en emploi (chez les pères) ou encore d'être peu ou pas du tout satisfait du partage des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants va de pair avec un conflit travail-famille plus élevé. Enfin, en rapport avec les caractéristiques de l'emploi, l'auteure observe que travailler plus de 40 heures par semaine, ne pas avoir accès à un horaire flexible ou ne pas avoir accès à des congés payés pour raisons familiales sont également associés à un conflit travail-famille élevé. Quant aux répercussions des difficultés que peuvent avoir les parents à concilier vie familiale et vie professionnelle, on relève notamment que plus le niveau de conflit travail-famille est élevé, plus les parents sont susceptibles de percevoir leur état de santé comme moyen ou mauvais, d'avoir un sentiment

d'efficacité parentale faible ou encore un sentiment de satisfaction parentale également plus faible. De plus, en situation de conflit travail-famille élevé, les répondants ont affirmé plus fréquemment avoir crié, élevé la voix ou s'être mis en colère quotidiennement contre leurs enfants de 0 à 5 ans. Ils sont par ailleurs moins enclins à avoir joué avec leurs enfants au moins une fois par jour. Les résultats présentés par Amélie Lavoie montrent que la question de la conciliation emploi-famille apparaît poser encore des défis importants chez les parents, en particulier dans un contexte de conflit travail-famille élevé.

La deuxième présentation de ce bloc a été faite par Philippe Pacaut<sup>3</sup>, du ministère de la Famille. Celle-ci a porté sur les difficultés de conciliation travail-famille des mères et des pères en emploi selon une perspective québécoise et canadienne. L'objectif de cette présentation était de décrire l'ampleur des changements survenus depuis vingt ans à l'aide de plusieurs indicateurs en lien avec la perception subjective des travailleuses et des travailleurs par rapport à la conciliation travail-famille. Ces indicateurs portent sur ce que l'auteur appelle le conflit de tension (pression ressentie au quotidien, sentiment d'une surcharge de responsabilités, niveau de stress élevé) et le conflit de temps (empiètement fréquent du travail sur la famille et empiètement fréquent de la famille sur le travail). Dans ces constats généraux, M. Pacaut note qu'en prenant la mesure de l'empiètement fréquent du travail sur la famille et la surcharge des responsabilités, entre le quart et le tiers des parents au Québec vivent un conflit travail-famille. Par contre, plus de la moitié des parents québécois en 2010 ont indiqué avoir une pression ressentie au quotidien et un niveau de stress élevé. Il souligne toutefois que peu de parents (moins de 10 %) laissent leurs exigences familiales entraver la réalisation de leurs responsabilités familiales. Il semble donc que la sphère familiale affecte beaucoup moins le travail que l'inverse. En effet, à ce sujet, Philippe Pacaut fait ressortir dans sa présentation qu'environ le quart des parents québécois

---

2. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence d'Amélie Lavoie à l'adresse [youtu.be/GG70grkUnsk](https://youtu.be/GG70grkUnsk).

3. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence de Philippe Pacaut à l'adresse [youtu.be/wdBisOW\\_oIA](https://youtu.be/wdBisOW_oIA).

vivent un empiètement du travail sur la famille et que cela semble même plus fréquent qu'ailleurs au Canada. Sur l'aspect évolutif des difficultés liées à la conciliation travail-famille, le conférencier note que certains indicateurs tendent vers une réduction de celle-ci, alors que d'autres indiquent que la situation n'apparaît pas avoir bougé. Enfin, compte tenu de la hausse élevée du taux d'emploi des mères d'enfants de moins de 16 ans au Québec, qui est passé de 59 % à 77 %, Philippe Pacaut mentionne que les « difficultés élevées de conciliation travail-famille ont en définitive continué de prendre de l'ampleur au cours des dernières années ». Celles-ci ont été mises en perspective plus particulièrement dans la présentation d'Amélie Lavoie.

La troisième présentation faite dans ce premier bloc a porté sur des résultats d'une étude exploratoire relative aux pratiques d'affaires au Québec en matière de conciliation travail-famille. Réalisée conjointement par Lucie Dumas, du ministère de la Famille, et de Stéphanie Couture, du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale<sup>4</sup>, cette présentation a porté sur plusieurs aspects en matière de conciliation travail-famille. Ainsi, les auteures ont fait état entre autres des mesures existantes en la matière, des moyens mis en place pour choisir et instaurer les mesures de conciliation travail-famille. Également, dans cette présentation, on a constaté les effets attribuables à ces mesures, vu en quoi la conciliation travail-famille est une priorité auprès des employeurs et évalué leur perception quant à l'importance de celle-ci pour leur secteur d'activité économique.

Bien que les résultats présentés soient issus d'un sondage non probabiliste en ligne, près de 8 000 employeurs venant de plusieurs secteurs d'activité économique y ont répondu. Plusieurs résultats ont été présentés dans cette conférence, et nous en faisons ressortir un certain nombre. Parmi les mesures de flexibilité en lien avec la conciliation travail-famille offertes par l'ensemble des employeurs interrogés, on note que la flexibilité des horaires de travail, la flexibilité dans le choix des vacances et la banque d'heures accumulées sont parmi les plus répandues. Bien que la diminution des heures de travail soit souvent mentionnée comme mesure de conciliation travail-famille, celle-ci dans la présentation faite apparaît beaucoup moins répandue puisque seulement environ 30 % des employeurs sondés ont indiqué l'offrir à leurs employés.

Dans leurs résultats, les auteures mentionnent divers motifs évoqués pour justifier la présence de mesures de conciliation travail-famille. Ainsi, les valeurs de gestion ressortent comme motif évoqué, tout comme les demandes du personnel et l'objectif d'améliorer le climat de travail. Par contre, le fait qu'il n'y ait pas de mesures apparaît s'expliquer surtout par l'absence de demandes des salariés, la nature des opérations de l'entreprise et le manque de main-d'œuvre. Fait intéressant à noter, la présentation des résultats a permis de voir que les mesures mises en place liées à la conciliation travail-famille n'ont pas entraîné de coût dans la grande majorité des entreprises sondées. Par ailleurs, les conférencières ont fait ressortir les retombées positives des mesures de conciliation travail-famille observées par les employeurs. Quatre retombées en particulier sont ressorties, à savoir la satisfaction ou la motivation accrue des employés, l'amélioration du climat de travail, le taux de roulement moins élevé et la baisse de l'absentéisme. Toutefois, il convient de noter qu'environ un employeur sur dix sondés n'a observé aucune répercussion positive. Malgré tout, on apprend dans cette présentation qu'environ la moitié des employeurs n'a observé aucune répercussion négative des mesures liées à la conciliation travail-famille. On note donc aussi des effets négatifs dans l'implantation de mesures liées à la conciliation famille-travail. Parmi les plus fréquents observés, notons la charge de travail accrue, la difficulté à respecter les échéanciers et l'abus de la part de certains employés.

En conclusion, Lucie Dumas et Stéphanie Couture ont classé les employeurs sondés en trois profils d'intégration de la conciliation travail-famille : les employeurs qui font une intégration soutenue de la conciliation travail-famille, ceux qui en font une intégration partielle et ceux qui en font une intégration minimale.

## Intervention d'Hélène Lee-Gosselin (participante)<sup>5</sup>

D'entrée de jeu, Hélène Lee-Gosselin rappelle de façon générale les constats des conférencières et du conférencier sur les grands changements s'étant produits au Québec en matière de conciliation travail-famille, mais aussi sur les aspects qui tardent à se transformer. Elle mentionne qu'il faut prendre acte des défis qui se posent aujourd'hui.

---

4. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence de Lucie Dumas et de Stéphanie Couture à l'adresse [youtu.be/y05lbc0ltxY](https://youtu.be/y05lbc0ltxY).

5. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence d'Hélène Lee-Gosselin à l'adresse [youtu.be/PPASRRhDrAU](https://youtu.be/PPASRRhDrAU).

Hélène Lee-Gosselin fait un retour en arrière pour évoquer au milieu des années 1990 les logiques d'actions différentes en matière de conciliation famille-travail du côté des employeurs qui manifestaient des hésitations à formaliser les pratiques, alors que du côté des travailleuses et travailleurs et des syndicats, on y voyait les bénéfices. Pour la conférencière, les observations faites à cette période lui apparaissent encore valables aujourd'hui.

Selon cette dernière, il apparaît important de réfléchir sur le choix des mots et le poids de ceux-ci dans tout le débat entourant l'articulation travail-famille et la conciliation travail-famille. Toutefois, elle est d'avis qu'on peut « réconcilier » ces deux perspectives ou termes en évoquant le fait que la conciliation est de l'ordre des aspirations que peuvent avoir différents acteurs sociaux que sont les entreprises, les travailleurs et les travailleuses, les syndicats et les groupes de femmes. Ces aspirations sont toutefois selon elle différentes des réalités qui sont vécues et qui font ressortir la difficile « articulation » et donc « l'omniprésence des conflits ». Elle appuie son propos sur les résultats qui ont été présentés par les conférencières et le conférencier précédents.

Hélène Lee-Gosselin reviendra sur le problème de la division sexuelle du travail soulevé par Francine Descarries, en particulier sur le « travail de soins » qui continue d'être assigné principalement aux femmes, dira-t-elle. La conférencière ajoutera que les femmes s'assignent également au travail de soins et qu'elles ont des performances « élevées » à cet égard, rappelant les propos de conférenciers précédents. Elle ajoute que ces performances viennent aussi de l'organisation sociale qui prône un modèle de ce qu'est « une bonne mère ». Pour Hélène Lee-Gosselin, le rôle de « mère » devrait être remplacé par celui de parents, rappelant les propos de Francine Descarries. À ce titre, ce rôle devrait, selon elle, être reconnu comme étant « exigeant et essentiel » et s'inscrire comme faisant partie de la dynamique de conciliation travail-famille. Elle rappelle qu'être une mère pèse toujours plus lourd qu'être père à tous les âges de la vie en matière de responsabilités sociales et familiales.

Sur un autre plan, Hélène Lee-Gosselin fait part de ses travaux de recherche sur les femmes qui font des carrières de haut niveau (vice-présidente, cadre, professeure d'université, professionnelle, etc.) et mentionne que les enjeux de conciliation travail-famille demeurent universels, et ce, même si ces dernières jouissent d'une position sur le marché du travail plus privilégiée leur

permettant d'alléger le poids de leurs tâches domestiques en achetant des services. Elle parle à cet égard des stratégies que ces dernières utilisent pour intégrer leur carrière à leurs responsabilités familiales, qui commencent bien avant leur maternité et qui se poursuivent bien après la petite enfance puisque allant jusqu'aux soins des parents vieillissants, notamment. Le poids de la maternité, dira la professeure Lee-Gosselin, continue de s'exercer pour ces femmes qui poursuivent des carrières de haut niveau. Elle mentionne que ces dernières obtiennent un fort soutien de leur conjoint pour y arriver. En ce sens, la professeure évoque que ces « conjoints » assument une partie des tâches. Toutefois, Hélène Lee-Gosselin fait ressortir que toute la « partie du travail invisible », qu'elle définit comme étant la planification, l'organisation, l'anticipation et la vigie, continue de reposer sur leurs épaules.

Par ailleurs, la conférencière n'est pas du tout d'avis que les enjeux actuels de conciliation travail-famille sont de nouveaux enjeux. Cela fait au moins plus de vingt ans que les femmes sont relativement très présentes sur le marché du travail et doivent donc concilier leur emploi et leurs responsabilités familiales. Elle trouve que la société québécoise est lente à s'ajuster à ces réalités, qui ne datent pas d'hier. Pour cette dernière, la culture organisationnelle lui apparaît très lente « à prendre acte » des réalités professionnelles et sociales des travailleuses et des travailleurs.

Dans sa conférence, la professeure Lee-Gosselin parlera de l'ajustement aux exigences complexes du travail et de la famille auquel doivent faire face les parents. Elle dira à ce sujet que le « coût émotionnel et le coût social » sont plus lourds chez les mères, plus particulièrement chez celles qui ont des emplois aux exigences élevées ou encore chez celles qui ont des emplois précaires avec peu de ressources.

Hélène Lee-Gosselin rappelle qu'au Québec nous sommes les champions du divorce, mais qu'en même temps nous sommes champions aussi des unions libres. Prenant acte de ce constat, la conférencière mentionne que cela amène une grande probabilité qu'il y ait de l'instabilité dans les ménages, notamment du point de vue de ce qu'elle appelle les « arrangements de soins ». En conséquence, la conférencière dira que les stratégies utilisées en matière de conciliation travail-famille ne sont pas du tout les mêmes en situation de stabilité ou d'instabilité du ménage. À cet égard, elle dira qu'il faut prendre connaissance des contextes différents de conciliation travail-famille en les documentant.

Des présentations dont elle a pris connaissance, Hélène Lee-Gosselin constate que les parents subissent les répercussions de leur travail dans leur vie familiale, mais qu'ils font en sorte que leur vie familiale n'en engendre pas dans leur travail. Selon la professeure, cela dénote un signal important de « l'intériorisation que les gens ont faite », à savoir que l'articulation est du « domaine de l'individu et du ménage ». À ce propos, elle dira que cela n'est pas vu comme une responsabilité professionnelle et sociale. Par contre, comme le travail a une incidence sur la vie personnelle et familiale, Hélène Lee-Gosselin est d'avis que les « organisations devraient assumer leur part de responsabilités ».

De façon plus particulière, la conférencière a soulevé que les mesures d'aménagement du temps de travail, assez répandues, ne sont pas à son avis des mesures émanant des besoins en matière de conciliation travail-famille, mais bien plus une réponse aux demandes des entreprises pour satisfaire aux exigences de la production ou les besoins de clients, notamment. Même si elle reconnaît que ces mesures ont eu et ont encore un effet positif pour les travailleurs, il lui apparaît qu'on ne devrait pas considérer celles-ci comme une condition de progrès dans la culture organisationnelle en matière de conciliation travail-famille.

Hélène Lee-Gosselin a également fait un parallèle entre l'intensification du travail et les exigences de plus en plus élevées de performances dans les milieux de travail et l'augmentation des exigences liées au travail de soins. La combinaison de ces deux réalités pose un risque de conflit et d'interférence croissant pour les familles. En réponse à cela, la conférencière parle de la nécessité « de mettre en place des éléments structurants pour accélérer l'évolution des cultures organisationnelles ».

La professeure Lee-Gosselin salue par ailleurs l'étude qui a été présentée dans ce premier bloc et qui porte sur la position des employeurs sur la question de la conciliation travail-famille. Toutefois, elle déplore le fait que peu d'employeurs se sont sentis interpellés par cette question, puisque seulement 11 % de ceux sondés ont

répondu. Elle pense à ce titre que les entreprises qui ont répondu au sondage étaient davantage celles qui avaient un « minimum de sensibilité » à la question. Ces résultats montrent selon elle « la mesure de l'ampleur du travail qu'il reste à faire afin de soutenir les organisations à reconnaître leurs responsabilités en matière de conciliation travail-famille ».

Sur le plan organisationnel justement, Hélène Lee-Gosselin fait ressortir de ses recherches que bien que les mesures de conciliation travail-famille existent dans les milieux de travail et que celles-ci soient documentées et connues des travailleuses et des travailleurs, elles demeurent grandement dépendantes du rôle du gestionnaire, en particulier de celui de proximité, à cet égard. En conséquence, la professeure est d'avis que les interventions auprès des organisations ne doivent pas se limiter aux dirigeants des entreprises et au service des ressources humaines, mais également aux gestionnaires de proximité, qui sont des acteurs clés dans la question de la conciliation travail-famille.

Revenant sur la présentation portant sur la position des employeurs par rapport à la conciliation travail-famille, Hélène Lee-Gosselin a abordé certains risques soulevés par ces derniers qui pourraient les limiter dans l'instauration de mesures. À ce sujet, elle rappelle que l'enquête a montré une fréquence très faible d'employeurs qui ont indiqué qu'il y avait un risque de conflit entre les employés utilisant les mesures et ceux ne les utilisant pas.

En terminant, la conférencière a tenu à souligner qu'au regard des multiples enjeux et défis liés à la conciliation travail-famille et qui ont été soulevés dans les présentations, le chantier lui apparaît « énorme ».

## Période de discussion

Une période d'échanges et de discussion a eu lieu à la suite de ces présentations, et il est possible d'accéder à la captation vidéo à l'adresse suivante : [youtu.be/QzK0-UAShCQ](https://youtu.be/QzK0-UAShCQ).



# Enjeux du temps et des responsabilités en matière de conciliation emploi-famille – bloc 2

Dans la deuxième partie du colloque, il a été question des enjeux du temps et des responsabilités en matière de conciliation emploi-famille. Deux présentations ont été faites dans cette deuxième partie.

Dans un premier temps, Eve-Lyne Couturier<sup>6</sup>, de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, a fait une présentation ayant pour titre *Travail, tâches domestiques et gestion du temps*. Plusieurs données statistiques ont été présentées afin de faire ressortir les différences (ou inégalités) entre les sexes en lien avec l'enjeu de la conciliation emploi-famille. D'abord, la conférencière a mis en perspective la contribution croissante des heures de travail habituelles des femmes aux heures totales habituelles. Ainsi, parmi les quelque 99 millions d'heures de travail habituelles estimées sur le marché du travail québécois en 1976, environ 30 % étaient redevables aux femmes. En 2014, sur les 141 millions d'heures de travail habituelles, environ 45 % étaient faites par des femmes. Sur la période, l'auteure montre la croissance continue et forte du nombre d'heures chez les travailleuses. En parallèle, Eve-Lyne Couturier a fait ressortir que le revenu moyen des femmes en proportion de celui des hommes a peu bougé entre les années 2000 et 2014, même si l'écart en matière de temps de travail s'est réduit. Pour l'auteure, ces résultats font ressortir le problème de la ségrégation professionnelle, celui lié à l'équité salariale et plus largement à la valeur productive du travail.

Dans la deuxième partie de sa présentation, l'auteure s'est attardée à la question du travail domestique en présentant une définition relativement complète et des résultats différenciés selon le sexe. Ainsi, le travail domestique dans son sens large comprend l'entretien et le travail domestique de routine, la préparation des repas, le magasinage, le soin des membres du ménage et les soins des personnes à l'extérieur, les déplace-

ments et la gestion du ménage. En considérant tous ces aspects dans le travail domestique, Eve-Lyne Couturier a montré que le temps consacré par les femmes à celui-ci est toujours plus important que chez les hommes. En 2014, le temps dévolu aux tâches domestiques était assumé à plus de 60 % par les femmes au Canada. En creusant ce résultat en fonction du type de soutien et du régime de travail, l'auteure a montré que même lorsque les femmes travaillent à temps plein tout comme leur conjoint, elles consacrent davantage de temps aux tâches domestiques. Elles en consacrent également davantage lorsqu'elles travaillent à temps plein et que leur conjoint est à temps partiel, et en font à peine moins lorsqu'elles sont le seul soutien. En somme, la présentation de la conférencière a montré que l'enjeu du temps est bien réel entre les femmes et les hommes et en particulier au regard des tâches domestiques. Dans la dernière partie de sa présentation, l'auteure a plaidé pour une réduction du temps de travail afin de travailler moins mais mieux, ce qui, à son avis, serait favorable à l'emploi, à la productivité, à la santé mentale et à la qualité de vie, notamment à celle liée à la famille. Pour mieux articuler sa vie dans son ensemble, l'auteure a proposé de choisir son temps en travaillant moins d'heures, moins de semaines ou encore moins d'années.

La deuxième présentation de ce bloc a été faite par Maude Boulet<sup>7</sup>, de l'Université McGill, et a porté sur les responsabilités familiales en lien avec la qualité de l'emploi. Deux objectifs étaient poursuivis par l'auteure dans sa présentation. Le premier visait à construire une typologie des couples selon leur partage des tâches en introduisant la contribution financière. Le second cherchait à comparer la satisfaction de l'équilibre emploi-famille en fonction de la typologie des couples.

6. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence d'Eve-Lyne Couturier à l'adresse [youtu.be/dW8UXXxKAAA](https://youtu.be/dW8UXXxKAAA).

7. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence de Maude Boulet à l'adresse [youtu.be/HqqtH0jwQZU](https://youtu.be/HqqtH0jwQZU).

D'entrée de jeu, la conférencière aborde l'enjeu de la conciliation travail-famille avec la hausse du nombre de couples à deux carrières. Elle situe son approche théorique en fonction de trois éléments liés à la problématique de la conciliation travail-famille, soit la division sexuelle du travail, les deux axes de négociation dans le couple (temporel et financier) et le principe de compensation.

La typologie des couples présentée par Maude Boulet s'appuie sur deux axes dont le premier tient compte de la répartition des tâches au sein du couple (repas, ménage, vaisselle, lavage et épicerie) et le second a trait à la contribution financière des deux membres du ménage (hypothèque, épicerie, soins des enfants, autres factures). La démarche utilisée visait à obtenir un score pour chacun des axes allant, dans le premier, de -5 à 5, où la valeur 0 indiquait que cette répartition était égalitaire, et, dans le second, de -8 à 8, où la valeur 0 représentait la même valeur. La construction typologique des couples a donné cinq configurations ou modèles possibles que l'auteure a intitulés comme suit : inversé, femme+, homme+, traditionnel et égalitaire. Dans les données descriptives présentées, la conférencière a fait ressortir que les modèles « homme+ » et « traditionnel » étaient ceux où le retard dans le revenu personnel moyen annuel des femmes par rapport à celui des hommes était le plus élevé (respectivement de 30 000 \$ et de 42 000 \$), alors que les modèles « femme+ » et « égalitaire » présentaient les retards les moins prononcés (respectivement de 7 000 \$ et de 9 000 \$). Dans le groupe « inversé », qui se caractérise par une contribution financière aux dépenses plus forte des femmes, ces dernières affichaient un revenu personnel supérieur de l'ordre de 22 000 \$. Les résultats portant sur les différences dans les heures hebdomadaires de travail, qui ont une incidence directe sur le temps disponible pour les tâches au sein du couple, ont montré que dans le modèle « inversé », les femmes font des semaines de travail d'environ 6 heures de plus que les hommes. Par contre, dans les autres configurations de couples, ce sont les hommes qui en font davantage, en particulier dans le modèle « traditionnel », avec un écart moyen de 12 heures par semaine. Toutefois, le modèle « égalitaire » est ressorti dans la typologie alors qu'un différentiel de seulement 1 heure (non significatif) est apparu entre les sexes.

Les résultats multivariés présentés par la conférencière ont porté entre autres sur la relation entre la satisfaction de l'équilibre emploi-famille et les configurations de couples. La satisfaction de l'équilibre emploi-famille a été mesurée par le fait d'être très satisfait ou satisfait de son équilibre (valeur 1), par rapport au fait d'être ni satisfait ou ni insatisfait, ou encore insatisfait ou très insatisfait (valeur 0). L'auteur observe notamment que, pour les femmes, le fait donc d'être en couple égalitaire semble réduire leur satisfaction de leur équilibre emploi-famille lorsqu'elles sont comparées aux femmes se trouvant dans les couples traditionnels. Il en va de même dans le type de couples « homme+ » où les femmes qui s'y trouvent apparaissent avoir une probabilité plus faible d'avoir une satisfaction dans leur équilibre emploi-famille que celles se trouvant dans les couples traditionnels. Par ailleurs, la comparaison selon le type de famille a fait ressortir que le fait d'avoir des enfants (peu importe leur âge et que la famille soit reconstituée ou non) est associé à une moins grande satisfaction de l'équilibre emploi-famille que lorsqu'on est en couple et sans enfants.

Enfin, la conférencière termine son allocution en faisant ressortir trois aspects en lien avec les résultats présentés, soit le revenu des femmes comme source de pouvoir, le travail à temps plein comme source d'égalité et la répartition égalitaire des tâches et des dépenses comme source de satisfaction. Sur le premier point, elle mentionne que lorsque les femmes ont un revenu qui avoisine celui de leur conjoint, il semble qu'elles aient une source de pouvoir dans la gestion des affaires familiales en négociant mieux la répartition des tâches et des dépenses au sein du ménage. Sur le deuxième point, Maude Boulet n'est pas certaine que le fait que les femmes travaillent à temps plein soit une source d'égalité au sein des couples, mais elle nuance en mentionnant que, lorsque les femmes font un nombre d'heures similaires à celui de leur conjoint, ces dernières arrivent mieux à répartir les tâches domestiques. Sur la question de la répartition égalitaire des tâches et des dépenses comme source de satisfaction, la conférencière note, sur la base des résultats présentés, que cela ne semble pas être le cas au Québec.



## Intervention d'Ariane Ollier-Malaterre (participante)<sup>8</sup>

Dès le départ, Ariane Ollier-Malaterre mentionne que les deux présentations qui ont été faites font écho à celles qui ont été présentées dans le premier bloc et « mettent en évidence l'interconnexion entre les sphères publique et privée ». Elle dira à cet égard que les choix personnels que nous faisons en rapport avec la famille sont largement structurés socialement. Elle souligne qu'entre ces deux sphères il y a des « liens réciproques » qui expliquent le maintien des inégalités. Ariane Ollier-Malaterre évoquera les « vases communicants » entre les sphères en citant les travaux de Marie Barrère-Maurisson dès le début des années 1990, plus particulièrement sur une typologie de couples où les emplois les plus « promotionnels » étaient présents. Dans cet exemple, elle mentionnera que ces couples étaient caractérisés par un partage très inégalitaire où l'un des deux conjoints menait une carrière très engagée et l'autre avait plutôt un engagement moindre caractérisé par un salaire d'appoint. La conférencière fait un lien entre cette catégorisation de couple et celle présentée par Maude Boulet et portant sur les couples « traditionnels ». Ariane Ollier-Malaterre est d'avis que la situation sur ce plan ne semble pas avoir beaucoup évolué.

Par ailleurs, la professeure Ollier-Malaterre mentionne que les travaux qui ont été faits sur la question de la conciliation travail-famille montrent encore toute la « persistance des inégalités » et elle fait référence à ce titre à ce qu'a appelé Francine Descarries « l'illusion de l'égalité déjà là ». À ce propos, la conférencière met en perspective la double pénalité pour les femmes. D'abord, celle liée au fait qu'elles ont un retard salarial par rapport aux hommes, mais aussi que ce retard s'accroît lorsqu'elles ont des enfants. Il y aurait donc une double pénalité pour les mères. Ariane Ollier-Malaterre revient sur l'idée de l'illusion de l'égalité qui serait déjà là pour mettre en perspective le fait que les jeunes, d'après son expérience de professeure universitaire, auraient au contraire une perception que l'égalité entre les femmes et les hommes serait obtenue. Pour la professeure, il s'agirait ici d'une vision idéalisée qui correspond moins bien à la réalité.

Sur un autre plan, la conférencière revient sur l'idée déjà mentionnée par d'autres intervenants que le poids des responsabilités familiales est plus important aujourd'hui et que cela contribue à la « persistance des inégalités » entre les femmes et les hommes. Pour la professeure, un facteur explicatif contribuant à la persistance des inégalités est « la construction sociale du rôle des parents ». Elle s'explique en évoquant des recherches qualitatives menées auprès des parents qui présentaient le rôle de « bon parent » selon deux construits : le soin (care) et la carrière (career). Dans le premier rôle, les caractéristiques du bon parent étaient celles liées au fait d'offrir des soins à leurs enfants, de passer du temps avec eux, de les aider dans leur devoir, de jouer avec eux, etc. Le deuxième rôle voyait le bon parent comme celui qui apportait un revenu à la famille, permettait d'avoir un toit, de bonnes vacances, la possibilité de payer des études universitaires, etc. Ariane Ollier-Malaterre mentionne que c'est à ce deuxième rôle que pourraient être rattachés plus fréquemment les hommes, ce qui, bien évidemment, favorisait la persistance des inégalités.

Plus largement, Ariane Ollier-Malaterre fait état de ce qui lui semblerait être une situation idéale en matière de conciliation travail-famille. Elle évoque ainsi la possibilité que tout un chacun « puisse choisir et moduler ses contributions dans la sphère professionnelle et dans la sphère personnelle ». Plus particulièrement, elle avance l'idée d'une société où un homme serait en mesure de décider de passer quelques années avec ses enfants et une femme, en mesure de faire une grande carrière ou pas. Sa réflexion porte aussi sur la possibilité que les enfants, en considérant qu'ils sont aussi « parties prenantes » mais souvent « invisibles », soient, dans un monde idéal, en mesure d'avoir en même temps leurs parents dans la sphère familiale, tout en voyant chez ces derniers deux « rôles modèles sur le plan professionnel ». Pour la professeure Ollier-Malaterre, cet « idéal » n'est pas que de nature féministe, car il est aussi très favorable aux enfants de voir ainsi leurs parents s'investir également et adéquatement dans les deux sphères.

Pour y arriver, la conférencière mesure tout le travail qu'il reste à accomplir et fait écho à cet égard aux intervenants précédents. Elle plaide par ailleurs le fait que si le temps est une composante fondamentale dans l'atteinte de cet idéal, la question de la flexibilité l'est aussi, puisqu'elle dira « qu'avoir du contrôle dans sa

8. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence d'Ariane Ollier-Malaterre à l'adresse [youtu.be/HzFS8igFfK8](https://youtu.be/HzFS8igFfK8).

vie » permet de réduire de beaucoup les contraintes liées à la conciliation travail-famille. Ariane Ollier-Malaterre parle ici de flexibilité associée à la sécurité ou de ce qui est communément appelé la « flexicurité ». Elle donnera de multiples exemples de flexibilités favorables aux travailleurs dans leur conciliation et leur choix, par exemple pouvoir choisir ses heures de travail sans pénalités, pouvoir partager son poste, choisir son lieu de travail, choisir son rythme de carrière, pouvoir prendre des congés ou encore avoir accès à des cheminements de carrière basés sur des « treilles » et non des échelles.

Cette recherche d'un meilleur équilibre entre les responsabilités familiales et les responsabilités professionnelles appelle pour la professeure Ollier-Malaterre d'aller aussi au-delà du temps et de la flexibilité, et de repenser l'organisation de la société. Plus particulièrement et à l'instar de Francine Descarries, elle est d'avis qu'il faut que la culture de la famille pénètre l'entreprise. La conférencière pense que cela peut se faire à partir de deux canaux principaux, soit celui de la culture et celui de la structure, qui interagissent. Par culture, elle fait référence aux croyances qui sont « partagées » au sein d'une communauté et qui « influencent les pratiques des employeurs et les expériences des individus ». La structure englobe notamment les politiques publiques, le système de taxation, les infrastructures, les systèmes éducatifs et les structures familiales. Ce sont pour Ariane Ollier-Malaterre deux leviers sur lesquels il faut agir pour arriver à une certaine forme d'idéal dans la dynamique des réalités professionnelles et familiales. L'action sur ces deux leviers lui apparaît nécessaire. Elle donne l'exemple de la France où les politiques publiques et les infrastructures sont très favorables aux mères (levier structure pris en compte), mais que cela est insuffisant puisque les inégalités dans la sphère familiale persistent en raison d'une culture d'entreprise qui est moins favorable à la conciliation famille-travail, c'est-à-dire à l'égalité.

En ce qui a trait au volet « culture », la conférencière insiste sur la nécessité de « valoriser le care » pas juste auprès des enfants, mais aussi auprès des personnes dépendantes ou vieillissantes. Elle mentionne que le soin est « systématiquement dévalorisé dans nos sociétés » et fait référence en ce sens au propos d'Eve-Lyne Couturier lorsqu'elle parle de segmentation horizontale et de parois de verre. Elle rappelle les propos d'Hélène Lee-Gosselin selon lesquels le travail socialement utile est sous-payé et « symboliquement sous-payé ».

Ariane Ollier-Malaterre mentionne également qu'il faut remettre en cause les normes de carrière qui sont basées sur un modèle « obsolète » qui pose la carrière comme étant celle « à temps plein, linéaire, sans interruption et de préférence ascendante ». Pour la professeure, ce modèle ne fonctionne plus puisqu'il est contraire à l'idée de « treille » avancée précédemment. De plus, ces normes de carrière apparaissent difficilement compatibles avec la flexibilité présentée plus haut (charge réduite, congés, etc.). La professeure Ollier-Malaterre dira à ce sujet que lorsqu'une personne signifie qu'elle a d'autres aspirations en dehors du travail, sa carrière et ses possibilités de promotion en subissent les contrecoups. Elle ajoutera que les femmes étant les plus grandes utilisatrices de ces mesures de flexibilité, elles se trouvent davantage pénalisées que les hommes, d'où l'idée de revoir les normes de carrière comme action sur le volet « culture » afin de favoriser une plus grande égalité entre les femmes et les hommes quant à leurs aspirations professionnelles et familiales. Elle parlera d'ailleurs d'un cercle vicieux auquel sont confrontées les femmes.

Sur un autre plan, mais touchant la culture, l'intervenante est d'avis qu'il faut continuer à combattre les stéréotypes liés au rôle de genre qui persiste dans la société. Elle dira à cet égard que, du point de vue de la carrière, ce sont encore ceux attribués aux hommes (ambitieux, déterminés, compétitifs) qui sont davantage pris en compte au détriment des stéréotypes associés aux femmes (communales, tournées vers les autres, dotées de capacités interpersonnelles). En ce sens, Ariane Ollier-Malaterre dira que ces stéréotypes doivent être combattus, car ils nuisent à l'égalité dans les entreprises entre les femmes et les hommes.

Enfin, sur le plan de la structure, l'intervenante aborde notamment la notion d'enrichissement qui permet de transférer les bénéfices d'une action vers différents groupes. Elle donne l'exemple de l'effet bénéfique des politiques publiques en matière de conciliation famille-travail qui rejaillit sur les employeurs par des pratiques favorables en la matière qui, à leur tour, ont des effets bénéfiques sur les individus et ultimement sur la famille. Il y a donc un processus vertueux et qui est alimenté par « l'interconnexion » entre ces trois niveaux macro, méso et micro. En ce sens, Ariane Ollier-Malaterre dira que c'est une autre raison d'intervenir sur le plan des politiques publiques au regard de la conciliation travail-famille.

## Période de discussion

Une période d'échanges et de discussion a eu lieu à la suite de ces présentations, et il est possible d'accéder à la captation vidéo à l'adresse [youtu.be/naNjObsnKcs](https://youtu.be/naNjObsnKcs).

## Table ronde

Dans bon nombre d'études consultées traitant de la conciliation emploi-famille, les pères investissent davantage dans la sphère professionnelle que les mères et sont, en conséquence, moins présents dans la sphère familiale. Bien que certaines avancées aient été observées en la matière, il reste que, de façon générale, les pères n'occupent pas la place pleine et entière qui leur revient dans le cadre de la conciliation emploi-famille.

Ce contexte moins propice à une plus grande participation des pères en emploi dans la sphère familiale est probablement l'un des chaînons manquants d'une conciliation emploi-famille plus achevée au Québec. Pour en discuter, une table ronde a été tenue à l'occasion de la troisième Journée d'étude sur la qualité de l'emploi de l'ISQ et celle-ci a été animée par Diane-Gabrielle Tremblay, de la TÉLUQ. Cinq intervenants offrant diverses perspectives en faisaient partie : Hélène Charron, du Conseil du statut de la femme, Diane Dubeau, de l'Université du Québec en Outaouais, Manon Poirier, de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec, Marie Simard, de la Confédération des organismes familiaux du Québec, et Raymond Villeneuve, du Regroupement pour la valorisation de la paternité.

Il est possible d'accéder à la captation vidéo prise durant cette table ronde à l'adresse [youtu.be/w437xnFRmOg](https://youtu.be/w437xnFRmOg).



# Conciliation emploi-famille, qualité de l'emploi et santé – bloc 3

Dans la troisième partie du colloque, la question de la conciliation emploi-famille a été regardée en relation avec la qualité de l'emploi occupé, mais aussi sous l'angle de l'incidence de celle-ci sur la santé. Trois présentations ont été faites dans cette troisième partie.

Dans un premier temps, Mélanie Lefrançois<sup>9</sup>, de l'UQAM, est venue présenter des résultats portant sur la conciliation emploi-famille dans les secteurs de l'alimentation (marchés d'alimentation) et du transport (nettoyage). À partir d'une approche qualitative combinant des observations ergonomiques, des entretiens semi-dirigés et l'analyse de réseaux d'interactions, la conférencière a présenté des stratégies pour « gérer l'interface travail-famille ».

D'entrée de jeu, Mélanie Lefrançois a posé la question « Des horaires flexibles pour qui? ». Dans les deux secteurs d'activité analysés, elle a fait état que les horaires de travail qui sont « imposés, atypiques, imprévisibles et variables » répondent davantage à la flexibilité recherchée par les employeurs. En ce sens, la conférencière dira que les travailleurs et travailleuses des deux secteurs ont une « marge de manœuvre limitée » et que celle-ci est très liée aux caractéristiques des emplois (leur qualité), aux caractéristiques sociodémographiques des personnes qui occupent ces emplois ainsi qu'au faible soutien social au travail et hors travail, notamment.

La chercheuse évoque dans ses observations que l'articulation famille et horaires atypiques est très différente selon « les ressources et les contraintes des milieux de travail et dans la famille », mais aussi selon que cette articulation se fait dans un contexte de « pratiques surtout informelles et à la discrétion de l'employeur ». Elle mentionne également que cette réalité vécue par les travailleurs et travailleuses s'inscrit dans un dilemme bien particulier : soit celui de la santé ou de la survie financière. Elle parle à cet égard de l'incidence financière

de la flexibilité dans les horaires de travail en raison de la rémunération moindre des emplois occupés, mais aussi des répercussions sur la santé des exigences physiques bien présentes dans les milieux de l'alimentation et du transport et qui peuvent être atténuées ou exacerbées par la présence ou l'absence de soutien de collègues.

Plus particulièrement dans les marchés d'alimentation (en majorité composés de travailleuses), Mélanie Lefrançois parle de l'enjeu des horaires de travail dont l'affichage se fait 48 heures à l'avance, laissant peu de marge de manœuvre à la conciliation emploi-famille. Dans ses recherches, la conférencière observe qu'au-delà de ce qui est conventionné (nombre d'heures de travail, obligation de disponibilité selon le statut, temps de repos, etc.), il y a chez les travailleurs et les travailleuses (surtout) une perception d'injustice et d'arbitraire patronal en rapport avec ce qui n'est pas conventionné et qui joue sur l'articulation travail-famille. À titre d'exemples, elle parle de l'assignation des jours travaillés, des jours de congé consécutifs ou non, des heures de début et de fin des quarts. La chercheuse précise toutefois qu'il y a plus de marge de manœuvre dans les emplois des rayons spécialisés (davantage occupés par des hommes) que dans les emplois aux caisses (davantage occupés par des femmes), et ce, principalement à cause de l'organisation du travail.

Par ailleurs, Mélanie Lefrançois observe dans ses entretiens diverses stratégies chez les travailleurs et travailleuses en vue d'améliorer leur marge de manœuvre pour concilier l'emploi et la famille en contexte d'horaires de travail où la flexibilité est difficile. Elle évoque les stratégies suivantes : « donnant, donnant, jouer le jeu », « s'impliquer dans le syndicat » ou encore « se résigner ou... se retirer », voire quitter l'emploi. Elle dit à cet égard que ces stratégies sont surtout « individuelles », « informelles », voire « clandestines », et qu'elles ne sont pas sans affecter les rapports entre collègues.

---

9. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence de Mélanie Lefrançois à l'adresse [youtu.be/Cad217DX508](https://youtu.be/Cad217DX508).

Les observations portant sur le nettoyage dans le secteur des transports, davantage composé de travailleurs, montrent, selon Mélanie Lefrançois, que les marges de manœuvre pour concilier le travail et la famille se trouvent tant dans les horaires que dans l'activité de travail elle-même. Elle mentionne à ce titre que le travail se fait en équipe selon des horaires 24 h/24 et 7 j/7, et que le choix de ceux-ci se fait tous les six mois en fonction de l'ancienneté. Elle précise aussi que ce secteur permet l'échange d'horaires et la demande de congés ou d'accommodements individuels. Malgré cette apparence de prévisibilité favorable à la conciliation, la conférencière note qu'il n'y a pas de quart idéal pour la conciliation emploi-famille et que, pour plusieurs mères, travailler la nuit semble être la seule option viable, au détriment parfois de leur santé. Le partage de la charge de travail et de valeurs similaires au sein des équipes de travail semble compenser l'inflexibilité des horaires. Les stratégies liées au choix des horaires dans le secteur du nettoyage dans les transports apparaissent ainsi, selon Mélanie Lefrançois, dépendre d'un soutien informationnel (prévoir son propre horaire et les choix des autres), émotif (exprimer ses émotions) et instrumental (collaborer avec des collègues pour échanger d'horaire ou trouver une équipe qui a un style de travail similaire). Elle dira cependant que des enjeux se présentent en rapport aux « inégalités liées aux dynamiques relationnelles » portant sur le genre, l'ancienneté et le type de quart occupé.

De façon générale, Mélanie Lefrançois mentionne que les stratégies de conciliation dans ces deux secteurs font face à des réalités complexes, compte tenu de la variabilité des horaires, de la rotation des quarts et de l'instabilité des équipes. Elle dit à ce sujet que ces réalités exigent du temps pour construire des « comportements de soutien ». De plus, les échanges d'horaires et les accommodements individuels se font dans un contexte d'impopularité de certains quarts, et les absences ou les retards ont des répercussions sur les gestionnaires de premier niveau de même que sur les collègues. Entre autres points soulevés, Mélanie Lefrançois signale que ces emplois offrent de faibles salaires faisant en sorte que les travailleurs et travailleuses peuvent se présenter au travail malades ou encore devoir occuper un second emploi, ce qui n'est certes pas favorable à la conciliation emploi-famille. De plus, il semble que la « composante physique du travail affecte la marge de manœuvre pour concilier » emploi et famille.

En conclusion, Mélanie Lefrançois signale entre autres que les caissières dans les marchés d'alimentation occupent le poste qui présente le plus d'enjeux de conciliation emploi-famille et qui est le moins valorisé. Du côté des agentes de nettoyage qui travaillent la nuit, ses observations montrent qu'il y a un report des stratégies de conciliation en dehors du travail et que le soutien émotif est plus difficile dans « un contexte majoritairement masculin ».

La deuxième présentation, effectuée par Caroline Duchaine<sup>10</sup>, du Centre hospitalier universitaire de Québec, a porté sur des résultats préliminaires de l'implantation de la norme *Entreprise en santé* dans dix entreprises québécoises en lien avec la conciliation travail-vie personnelle. Cette norme a été créée par le Bureau de normalisation du Québec (2009) et vise le maintien et l'amélioration durable de la santé des employés par la prévention de la maladie en milieu de travail. La conférencière précise que quatre domaines d'activité sont visés par cette norme : pratiques de gestion, environnement de travail, habitudes de vie et équilibre travail-vie personnelle.

De façon conceptuelle, Caroline Duchaine rappelle les effets néfastes d'une mauvaise conciliation travail-vie personnelle sur la santé. Effectivement, des contraintes liées à la famille ou à l'emploi peuvent à leur tour amener des conflits entre le travail et la vie personnelle et, ultimement, conduire à des problèmes de santé. L'auteure mentionne qu'il peut y avoir des répercussions physiques (fatigue, maux de tête, hypertension, etc.), psychologiques (stress, anxiété, épuisement, etc.), attitudeles (insatisfaction conjugale, familiale, professionnelle, etc.) et comportementales (troubles du sommeil, mauvaises habitudes de vie, problèmes de rendement au travail, etc.).

L'objectif de la recherche présentée par Caroline Duchaine visait à comparer la prévalence d'une conciliation travail-vie personnelle difficile avant et après l'implantation de la norme *Entreprise en santé* pour trois groupes : les hommes et les femmes (séparément), les groupes d'âge et deux entreprises ayant permis l'implantation d'interventions spécifiques à l'équilibre travail-vie personnelle. Elle visait aussi à comparer la prévalence d'une perception négative de l'état de santé autorapportée dans ces deux mêmes entreprises avant et après les interventions.

10. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence de Caroline Duchaine à l'adresse [youtu.be/PLEnBsI0pwY](https://youtu.be/PLEnBsI0pwY).



Les résultats montrent qu'il y a eu une augmentation de la difficulté à concilier le travail et la vie personnelle entre les temps T1 et T2, en général, chez les participants à l'étude. Cependant, parmi les deux organismes ayant fait des interventions dans la sphère de la conciliation travail-vie personnelle, on observe une amélioration dans l'un des deux. Toutefois, la perception négative de l'état de santé autorapportée est en hausse chez ce dernier, ce qui n'est pas observé dans le premier organisme. La conférencière note que l'augmentation, en général, de la difficulté à concilier le travail et la vie personnelle s'est faite dans un contexte où peu d'organismes visés par l'étude ont appliqué des interventions dans ce domaine. Caroline Duchaine mentionne à cet égard qu'il semble y avoir une difficulté à mettre en place des horaires flexibles ou comprimés et des garderies en milieu de travail.

La troisième présentation de ce bloc a été faite par Marie-Michèle Mantha-Bélisle<sup>11</sup>, de l'Institut national de santé publique du Québec. Celle-ci portait sur les résultats d'un sondage effectué auprès d'employés syndiqués, permanents et à temps plein dans les catégories suivantes : gestionnaire, professionnel, technicien, personnel de bureau et col bleu du milieu gouvernemental et paragouvernemental. Au total, quelque 3 700 employés ont répondu au sondage pour un taux moyen de participation de 75 %.

Dans sa présentation, la conférencière a fait état de résultats en lien avec la conciliation emploi-vie personnelle et les caractéristiques sociodémographiques, les mesures facilitantes, les risques psychosociaux au travail et la santé (détresse psychologique).

Il ressort de ses analyses qu'environ 15 % des travailleurs ont de la « difficulté à concilier » le travail et la vie personnelle, mais cette part diminue significativement chez les travailleurs de 55 ans et plus. Par ailleurs, chez les travailleurs ayant mentionné avoir une « facilité à concilier » le travail et la vie personnelle, cinq mesures sont plus présentes et satisfaisantes, à savoir l'horaire flexible, l'échange d'heures entre collègues, la semaine de travail réduite, la banque d'heures accumulées et le congé sans solde ou traitement différé.

En lien avec les risques psychosociaux, elle a observé que plus de la moitié des travailleurs et des travailleuses ayant de la difficulté à concilier le travail et la vie personnelle présentent également une faible autonomie au travail. Elle note également comme autres facteurs une faible reconnaissance et une charge de travail élevée. De plus, Marie-Michèle Mantha-Bélisle a relevé que les problèmes de conciliation travail-vie personnelle augmentent le risque de détresse psychologique, et ce, tout particulièrement chez les femmes, mais elle nuance son propos en indiquant qu'une telle détresse psychologique diminue de façon significative lorsque la reconnaissance augmente et qu'il y a une diminution de la charge de travail.

## Intervention de Victor Haines (participant)<sup>12</sup>

En introduction de son commentaire, Victor Haines revient sur la période du milieu des années 1990 pour rappeler qu'on se posait à ce moment la question de la rentabilité de la mise en place de politiques et de pratiques de conciliation travail-famille sur le plan économique, mais aussi pour les entreprises. On se posait la question du retour sur l'investissement de telles politiques et pratiques. Quelque vingt ans plus tard, le professeur Haines est heureux de constater qu'on s'intéresse aussi à la question de la santé en lien avec la conciliation travail-famille et que, en plus, celle-ci est devenue importante dans les recherches qui sont menées sur le sujet, mais aussi dans les organisations.

À la suite des trois présentations qui ont été faites, l'intervenant fait ressortir cinq « messages importants ». Le premier message est que « le conflit travail-famille peut avoir des effets néfastes sur la santé ». Le deuxième concerne les entreprises, qui doivent mettre en place « des mesures d'aide à la conciliation travail-famille ». Le troisième fait le constat que ces mesures « peuvent contribuer à réduire le conflit travail-famille » et, par conséquent, à améliorer la santé des travailleurs. Le quatrième message signale que « les normes externes peuvent représenter une mesure incitative à un engagement des entreprises en matière de conciliation travail-famille ». Enfin, le cinquième consiste en l'accès difficile aux mesures d'aide en conciliation travail-famille pour « certaines catégories d'employés ».

11. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence de Marie-Michèle Mantha-Bélisle à l'adresse [youtu.be/r6Oi15UIWJk](https://youtu.be/r6Oi15UIWJk).

12. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence de Victor Haines à l'adresse [youtu.be/G922MQODBFE](https://youtu.be/G922MQODBFE).

Le professeur Haines revient sur le premier message et rappelle les effets néfastes sur la santé du conflit travail-famille, comme cela a été observé dans l'une des présentations, et va plus loin en mentionnant que la documentation relève très bien de multiples effets négatifs, notamment en ce qui a trait au stress, à l'épuisement et à la dépression, mais aussi « aux problèmes de santé physique globale ». Il parle en outre dans les recherches de l'association entre conflit travail-famille et mauvaises habitudes de vie telles que la prise d'alcool et la consommation excessive de nourriture provenant de la restauration rapide. Pour Victor Haines, la relation entre conflit travail-famille et répercussion sur la santé est en quelque sorte « normale », étant donné que le conflit travail-famille est un « stressor » qui amène des tensions. Qui plus est, il dira que ce stressor est aussi en relation avec d'autres « stressors » au travail, dont notamment la charge de travail, l'ambiguïté de rôle ou encore les multiples demandes issues du milieu de travail. Dans cette perspective, il mentionnera que lorsqu'on s'intéresse au conflit travail-famille, il importe d'avoir une vision plus globale de la situation vécue et donc de regarder aussi la qualité des emplois afin de considérer tout autant les autres stressors qui existent dans le travail.

Victor Haines signale que l'intérêt des organisations par rapport à l'implantation de mesures d'aide à la conciliation travail-famille était vraiment à ses balbutiements au milieu des années 1990, alors qu'aujourd'hui il observe de plus en plus d'entreprises qui mettent en place de telles mesures. Il pense entre autres à celle assez répandue des horaires flexibles comme mesure facilitante, mais il en énumère toute une série d'autres. Le professeur Haines pose la question de savoir si celles-ci sont suffisantes. Il se questionne sur la nécessité d'en mettre davantage pour réduire le conflit travail-famille et « contribuer ainsi au bien-être et à la santé des gens en milieu de travail », en particulier si la culture ou la mentalité dans les entreprises ne change pas au regard de la conciliation travail-famille. Le professeur est d'avis qu'il y a un travail à faire à cet égard.

Victor Haines revient sur la contribution possible des mesures de conciliation travail-famille dans la réduction du conflit travail-famille et l'effet positif sur la santé. À

la lumière de certains résultats présentés, il mentionne que cela semble moins clair. Il y a pour lui un questionnement sur cette relation. Pour ce dernier, les évaluations rigoureuses sur ce sujet sont difficiles à réaliser (temps avant, après, groupe contrôle). Toutefois, selon une recherche de type méta-analyse, le professeur relève que le soutien organisationnel et en particulier celui du gestionnaire immédiat apparaissent être des éléments clés de la réduction du conflit travail-famille. Il mentionne également le rôle que peuvent avoir les collègues en la matière en faisant référence à l'une des présentations précédentes.

Sur la question des normes externes comme mesures incitant à l'engagement des entreprises en matière de conciliation travail-famille, le professeur évoque la norme *Entreprise en santé* qui, rappelle-t-il, contient une dimension portant sur l'équilibre travail-vie personnelle. La présence de cette composante dans la norme lui apparaît tout de même significative. Le professeur Haines parle par ailleurs des pressions externes qui s'exercent et qui incitent les entreprises à se présenter comme étant des employeurs de « choix ». Il évoque à cet égard la liste des cent meilleurs employeurs au Canada, qui contient d'ailleurs, dira-t-il, « une catégorie emploi-famille ». Il y aurait donc, selon le professeur Haines, de bons employeurs au Canada en matière de conciliation travail-famille et, à cet égard, il pense qu'il y a des pressions externes qui se jouent sur les entreprises.

Le dernier aspect sur lequel revient Victor Haines dans son intervention concerne la difficulté pour certains employés à accéder à des mesures d'aide en matière de conciliation travail-famille. Il trouve intéressant qu'on se préoccupe de certains milieux de travail dans lesquels la question de la conciliation travail-famille est peu abordée et qui ont fait l'objet de présentations au colloque. Il parle des personnes qui ont peu accès aux mesures de conciliation comme celles à faible revenu, celles qui sont isolées et celles qui ont des horaires variables et imprévisibles. Le professeur Haines parle également des rigidités parfois fortes dans les milieux de travail. Il évoque aussi la difficulté à avoir accès aux mesures de conciliation chez les personnes qui travaillent selon des quarts ou encore qui travaillent la nuit.



## Période de discussion

Une période d'échanges et de discussion a eu lieu à la suite de ces présentations, et il est possible d'accéder à la captation vidéo à l'adresse [youtu.be/BDPwHuKi3xM](https://youtu.be/BDPwHuKi3xM).

## Perspectives

Pour clore ce colloque, Sylvie Morel, professeure au Département des relations industrielles de l'Université Laval, et Diane-Gabrielle Tremblay, professeure à la TÉLUQ, ont fait part de leurs perspectives au regard des travaux et des discussions qui ont été présentés dans le cadre du colloque. Nous reproduisons ici une large partie de leurs commentaires.

D'entrée de jeu, Sylvie Morel<sup>13</sup> mentionne que la conciliation emploi-famille est un enjeu majeur des politiques publiques. Elle rappelle l'intervention de Francine Descarries, en particulier au regard de la division sexuelle du travail. Sylvie Morel y voit là un élément de cadrage « majeur » puisque selon elle c'est la « base à partir de laquelle il faut réfléchir ». Sur un autre plan, la professeure Morel revient sur la question de la terminologie qui n'est pas futile selon elle puisque « derrière les termes se cachent des enjeux ». Elle rappelle à cet égard que les « termes ne sont pas neutres » et qu'il faut s'en préoccuper. Sylvie Morel propose de parler davantage d'articulation famille-emploi plutôt que d'articulation travail-famille. Pour la professeure, le terme « *travail* » est un « générique » et englobe à la fois le travail domestique et le travail « en emploi », qui sont deux réalités qui doivent s'articuler.

Vu sous cet angle, la professeure dira que l'indicateur de qualité de l'emploi mis au point par l'ISQ est de nature « endocentrique », puisqu'il se centre uniquement sur l'emploi et ne tient pas compte du travail domestique. En ce sens, elle dira que « tout l'espace de la famille devient un angle mort ». Elle mentionne qu'il n'y a pas d'indicateur spécifique qui pourrait mesurer ce à quoi consiste le travail dans la famille. Sylvie Morel est d'avis toutefois qu'il devrait y avoir des travaux visant justement à concevoir dans l'infrastructure statistique un indicateur ou des indicateurs visant à mesurer la « qualité du travail domestique ». Ce travail de mesure lui apparaît d'autant plus nécessaire, car il permettrait de rendre visible « les choses ». Plus particulièrement, Sylvie Morel pense qu'on pourrait par exemple regarder les tâches domestiques, leur durée, voir si elles sont

volontaires ou plutôt contraintes, etc. Bref, elle propose de réfléchir sur la mise en place d'indicateurs statistiques en lien avec l'espace domestique.

Sur un autre plan, Sylvie Morel revient sur l'aspect bidirectionnel de la relation emploi-famille. Elle rappellera les propos d'un intervenant lors du colloque selon lesquels il y a une « très grande perméabilité de la famille ». Pour la professeure, cela veut dire que la famille est « la variable d'ajustement ». Elle dira à cet effet que la relation n'est pas symétrique et que cela a été mis en perspective par Francine Descarries et Hélène Lee-Gosselin, qui ont fait ressortir l'importance des variables organisationnelles (l'organisation du travail) qui interviennent dans la relation emploi-famille. Pour Sylvie Morel, cela demeure « un enjeu majeur » dans la gestion de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, la professeure Morel mentionne que, durant le colloque, on a opposé le « social et l'économique » en parlant de travail économique (celui rémunéré) et de travail de soins. Or, pour elle, le travail domestique ou de soins est tout autant un travail « économique », puisqu'il est nécessaire à l'économie et qu'il faut considérer ce point de vue dans la façon de traiter l'enjeu de l'articulation famille-emploi. Elle dira à cet égard que les mesures d'articulation famille-emploi sont « fondamentalement économiques ». Sylvie Morel donne l'exemple des garderies en disant que celles-ci ne sont pas que sociales, mais aussi économiques.

Sylvie Morel revient sur l'idée discutée durant le colloque de regarder l'articulation famille-emploi sous l'angle des parcours de vie. Elle mentionne à cet égard qu'il faut s'intéresser aux différents parcours des personnes pour mieux comprendre les dynamiques emploi-famille qui s'insèrent dans des aménagements de temps sociaux, dira-t-elle, et qui posent la question fondamentale de la « sécurisation des parcours professionnels », plus particulièrement de la sécurité économique. La professeure est d'avis qu'il faut regarder les mobilités de façon plus large afin d'y intégrer les préoccupations liées aux dynamiques d'emplois et de retraite, notamment. Elle parle d'ailleurs de la difficulté que peuvent rencontrer les travailleuses dans leur emploi lorsqu'elles doivent cumuler des responsabilités de proches aidantes, des répercussions sur leur carrière (réduction du temps de travail, cessation d'emploi) et de leur revenu à la retraite. Sylvie Morel mentionne l'importance de regarder l'effet de l'articulation emploi-famille plus ou moins réussie sur les parcours de vie, non pas seulement à court ou à moyen terme, mais aussi à long terme. Elle mentionne

---

13. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence de Sylvie Morel à l'adresse [youtu.be/z6dBRj5ACyA](https://youtu.be/z6dBRj5ACyA).

également qu'il faut qu'il y ait une cohérence dans les politiques publiques en matière d'articulation emploi-famille. Elle pose la question de savoir quels sont les objectifs poursuivis. Dans une perspective de division sexuelle du travail, elle rappelle ce qui a été dit à plusieurs reprises durant le colloque, c'est-à-dire que l'objectif à atteindre est l'égalité entre les hommes et les femmes, mais aussi entre les femmes également (analyse intersectionnelle).

Sylvie Morel revient sur la nécessité d'avoir une plus grande cohérence dans les politiques publiques qui sont en lien avec la question de l'articulation emploi-famille, et plus largement de l'égalité femmes-hommes. Elle mentionne entre autres que de s'attarder uniquement à la hausse de la participation des femmes au marché du travail sans considérer de quels emplois il s'agit, leur qualité finalement, demeure une approche incomplète, surtout dans un contexte d'articulation emploi-famille. Elle termine son allocution en rappelant l'importance du « cadrage général » (division sexuelle du travail) dans les réflexions sur l'articulation emploi-famille.

De son côté, Diane-Gabrielle Tremblay<sup>14</sup> mentionne que les interventions tout au long du colloque ont fait ressortir fréquemment la dimension « conflit travail-famille ». Elle précise que celle-ci a toutefois été mise plus souvent en relation avec les jeunes parents. Toutefois, la professeure indique qu'il y a aussi eu des mises en perspective faites avec l'articulation emploi-famille et les parcours de vie, plus particulièrement dans le cas des proches aidants. Dans ce dernier cas, elle évoque le caractère difficile et complexe de l'articulation emploi-famille.

Diane-Gabrielle Tremblay est revenue, comme Sylvie Morel, sur les termes utilisés en lien avec la conciliation et elle se réjouit de constater que l'ISQ a choisi d'utiliser le terme « *emploi* » plutôt que le terme *travail* afin de faire ressortir qu'il s'agit d'emploi et de famille et non pas de travail et de famille. À propos des termes *articulation* et *conciliation*, la professeure mentionne que c'est « un mouvement vers, mais qu'on n'y est pas encore ». Toutefois, concernant les termes « *balance* » ou « *équilibre* », Diane-Gabrielle Tremblay juge que ceux-ci sont inappropriés.

Par ailleurs, la professeure Tremblay trouve intéressants et pertinents les travaux de recherche sur la conciliation emploi-famille consacrés à des groupes professionnels dits « plus vulnérables », comme les travaux effectués par Mélanie Lefrançois dans les secteurs de l'alimentation (caissières) et du transport (agentes de nettoyage). L'intérêt de telles études, selon Diane-Gabrielle Tremblay, est qu'on prête attention à des emplois autres que ceux souvent étudiés en matière de conciliation emploi-famille que sont, par exemple, les emplois de cadres et de professionnels.

Elle mentionne, sur un autre plan, que le colloque a permis de faire état des mesures mises de l'avant en matière de conciliation emploi-famille pour aller au-delà d'une approche axée sur le conflit travail-famille. Elle note cependant que les interventions au cours du colloque ont fait ressortir tout le questionnement entourant la pertinence et les effets de telles mesures liées à la conciliation emploi-famille. En revanche, elle rappelle que d'autres interventions ont permis de voir l'utilité de bien cerner les besoins en matière de conciliation emploi-famille afin de déterminer les meilleures pratiques qui « répondent aux besoins des différents groupes dans les organisations ». S'agissant de pratiques ou de mesures, Diane-Gabrielle Tremblay a fait état de celles les plus demandées dans les organisations et qui ont été soulevées lors du colloque. Elle pense notamment aux horaires flexibles, à la semaine de quatre jours ou comprimée ou encore au télétravail lorsque celui-ci est accessible. Toujours en rapport avec les mesures de conciliation emploi-famille, Diane-Gabrielle Tremblay a rappelé que, durant le colloque, on a fréquemment évoqué le « climat organisationnel » comme contexte favorable à l'accessibilité des mesures chez les parents. En ce sens, elle mentionne que la recherche sur la thématique de conciliation emploi-famille tend vers ces questions de climat organisationnel, qui devient un élément clé. Plus particulièrement, elle dira à ce sujet que le rôle du supérieur immédiat est déterminant pour que les mesures facilitant la conciliation aient un effet.

14. Il est possible d'accéder à la captation vidéo de la conférence de Diane-Gabrielle Tremblay à l'adresse [youtu.be/7TrLkohkjc](https://youtu.be/7TrLkohkjc).

Sur un autre plan, la professeure Tremblay mentionne que le colloque a surtout mis l'accent sur la conciliation emploi-famille en relation avec la parentalité, plutôt que sur le rôle des personnes comme proches aidantes auprès des personnes handicapées, malades ou vieillissantes. Sur ce point, Diane-Gabrielle Tremblay évoque que la division sexuelle du travail est plus inégale entre les parents ou les couples et qu'il importe d'en tenir compte dans les travaux sur la conciliation. Elle dira que même si les pères s'investissent plus que jamais dans la sphère familiale, l'autre sphère qui est plus en lien avec les parcours de vie, souvent évoqués durant le colloque, nécessite tout autant un soutien du conjoint, car celui-ci est « déterminant ».

Autre élément soulevé par la chercheuse et qui lui semble avoir été moins discuté durant le colloque est l'aspect plus sociétal de la conciliation emploi-famille (rôle de l'État et des politiques publiques), par opposition aux aspects de la division sexuelle du travail, du milieu familial et de l'entreprise. Sur ce point, Diane-Gabrielle Tremblay fait brièvement écho aux travaux d'une chercheuse (Letablier) qui a proposé trois modèles sociétaux qui configurent de façon très distincte la conciliation emploi-famille. Le premier réfère au modèle libéral, qui favorise une absence ou une moindre présence des mères sur le marché du travail (ménage surtout à un rapporteur). Le deuxième modèle, dit conservateur, crée entre autres des mesures incitatives fiscales plus favorables à une moindre présence des mères sur le marché du travail (ménage à un rapporteur et demi) et, enfin, le modèle de conciliation qui favorise une meilleure articulation des temps sociaux et une meilleure division sexuelle du travail. Diane-Gabrielle Tremblay dira à cet égard que le Québec se situe davantage dans ce dernier modèle social, mais que des remises en question sont toujours présentes.

Dans son intervention, la professeure revient sur la conciliation emploi-famille en lien avec le rôle de proche aidant et constate que les femmes ont à cet égard un rôle plus « difficile et complexe » que les hommes. Elle souligne d'ailleurs que ces derniers arrivent beaucoup plus facilement à concilier leurs obligations avec leur emploi, ce qui n'est vraiment pas le cas des femmes qui ont des engagements plus exigeants et difficilement compatibles avec leur emploi. Elle rappelle ce qui a déjà été soulevé par d'autres au colloque, à savoir que les femmes doivent soit réduire leur temps de travail, soit quitter leur emploi.

Devant ces constats, Diane-Gabrielle Tremblay est d'avis que l'État a un rôle à jouer pour parfaire la conciliation emploi-famille tout au long des parcours de vie, en particulier aujourd'hui avec la question des proches aidants. Plus généralement, elle rappelle qu'au cours du colloque il a été maintes fois mentionné que les entreprises ont un rôle à jouer et elle pense que la formation des cadres et des supérieurs immédiats est primordiale à cet effet, d'autant plus, selon elle, qu'ils ne sont pas toujours à l'aise avec ces thématiques et que ce sont souvent des hommes qui occupent les emplois de gestion.

Dans ses dernières interventions, Diane-Gabrielle Tremblay fait état de pistes de recherches futures en lien avec la conciliation emploi-famille. Elle est d'avis que les travaux portant sur des groupes « vulnérables », comme ceux de Mélanie Lefrançois présentés au colloque, doivent se poursuivre et se faire notamment du « point de vue des revenus, de la durée du travail et des horaires ». De plus, elle pense que, dans l'étude de ces groupes dits vulnérables, un regard particulier sur la situation des pères est une piste de recherche à privilégier, surtout dans les domaines où le soutien au regard de la conciliation est plus difficile.

Une autre thématique de recherche soulevée par Diane-Gabrielle Tremblay est celle de l'articulation des temps sociaux. Elle évoque à cet égard l'intérêt de regarder les différentes temporalités (parcours de vie) et le chevauchement de celles-ci entre les parents.

Par ailleurs, elle salue les travaux qui ont été présentés portant sur les effets sur la santé d'une moins bonne conciliation emploi-famille et pense que ceux-ci doivent se poursuivre.

Sur un autre plan, Diane-Gabrielle Tremblay fait état des recherches qui devraient être menées en vue d'étudier l'importance de ce qu'elle appelle les « multiactivités », qui vont au-delà de celles salariales (aide naturelle, bénévolat, engagement civique).

Enfin, la professeure évoque une dernière piste de recherche à mener au Québec en rapport avec la possibilité de prendre du temps pour différentes activités ou projets tout au long de la vie (famille, aide naturelle, études, etc.), en se basant sur ce qui se fait à ce sujet en Europe, notamment en Belgique et en France.



# Conclusion

La troisième Journée d'étude sur la qualité de l'emploi portant sur la conciliation emploi-famille a permis de voir que cette réalité pose encore d'énormes défis, tant pour les parents que pour les entreprises et l'ensemble de la société. Au vu des présentations et des discussions très riches ayant eu lieu, force est de constater que cette thématique demeure d'actualité au Québec. Cela est d'autant plus le cas dans un contexte de recherche d'une meilleure égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi en raison du resserrement du marché du travail où les défis d'attraction de la main-d'œuvre seront considérés aussi sous l'angle de la conciliation emploi-famille.

Des statistiques sur le Québec d'hier et d'aujourd'hui  
pour le Québec de demain

Dans le cadre de ses travaux portant sur le travail et la rémunération, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), en collaboration avec le ministère de la Famille, la TÉLUQ (Université du Québec) et le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales, a tenu une troisième journée d'étude sur la qualité de l'emploi sur le thème de la conciliation emploi-famille. L'objectif était de permettre la présentation de travaux variés portant sur cette question de même que de favoriser des échanges entre différents intervenants du marché du travail. Ce document présente les *Actes de la troisième Journée d'étude sur la qualité de l'emploi de l'ISQ* en faisant ressortir les principales préoccupations relatives au phénomène de la conciliation emploi-famille.