

# La conciliation famille-travail :

Vivre sous tension ?

Osons rêver l'utopie !



Propos et échanges

Conférence annuelle 2002 de l'ASPQ

# **La conciliation famille-travail :** **Vivre sous tension ? Osons rêver l'utopie!**

---

Propos et échanges – Conférence annuelle 2002 de l'ASPQ



# **La conciliation famille-travail : Vivre sous tension? Osons rêver l'utopie!**

---

Propos et échanges – Conférence annuelle 2002 de l'ASPQ

Une initiative de l'Association pour la santé publique du Québec  
dans le cadre de la 6<sup>e</sup> édition des Journées annuelles de santé publique  
tenue au Centre des Congrès de Québec, le 19 novembre 2002

**Mars 2003**

L'Association pour la santé publique du Québec (ASPQ) est un organisme autonome de santé publique, sans but lucratif, qui a pour mission de promouvoir, d'améliorer et de maintenir la santé et le bien-être de la population québécoise.

---

#### DONNÉES DE CATALOGAGE AVANT PUBLICATION

Document de réflexion

La conciliation famille-travail : Vivre sous tension? Osons rêver l'utopie!

Conférence annuelle 2002 de l'ASPQ – Propos et échanges

ISBN 2-920202-39-1

1. Conciliation famille-travail 2. Condition féminine 3. Santé publique 4. Culture et société

---

**Coordination et photos** : Lysane Grégoire

**Rédaction** : Andrée Rivard et collaboration

**Correction et révision** : Hélène Cornellier et Martine Deschênes

**Illustration de la couverture, graphisme et mise en page** : Caroline Brunet

ISBN 2-920202-39-1

Dépôt légal 1<sup>er</sup> trimestre 2003

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

Tous droits réservés. Imprimé au Canada

© ASPQ Éditions



#### PRODUCTION ET DISTRIBUTION



819, rue Roy Est, Montréal, Québec, H2L 1E4

Téléphone : (514) 528-5811 / Télécopieur : (514) 528-5590

info@aspq.org / www.aspq.org

Avec la participation financière de

**Québec** 

- Conseil de la famille et de l'enfance
- Ministère de la famille et de l'enfance

journées  
annuelles  
de **santé**  
publique 

# Sommaire

Comité de programme . . . . .	7
Mot de l'ASPQ . . . . .	9
Emploi et famille : à la recherche d'un équilibre . . . . .	13
Tranche de vie chez la famille Tendue . . . . .	15
Entre famille et travail : une vie à double vitesse	
Conférence de Francine Descarries . . . . .	17
De la salle : échanges et questions . . . . .	32
Famille, travail et santé : impacts sur les enfants et les parents	
Propos du panel . . . . .	35
De la salle : échanges et questions . . . . .	38
Les solutions d'aujourd'hui, les défis de demain	
Synthèse de la table ronde . . . . .	41
De la salle : échanges et questions . . . . .	47
La conciliation famille-travail, une responsabilité collective	
Conférence de Diane Lavallée . . . . .	53
La société doit changer. Quel équilibre souhaite-t-on entre la famille et le travail ?	
Conférence plénière de Maria De Koninck . . . . .	61
Embûches et utopies . . . . .	77
Soirée grand public. La conciliation famille-travail, osons rêver l'utopie!	
Affichette et présentation . . . . .	84
Allocution de Linda Goupil . . . . .	87
Droit de parole aux familles . . . . .	91
Bilan de la conférence 2002 . . . . .	97
Annexe A – Texte intégral – Tranche de vie chez la famille Tendue . . . . .	101
Annexe B – Notes biographiques – conférencières, conférenciers et panélistes . . . . .	115

Note de lecture : Nous avons reproduit dans ce document la version originale des communications des conférencières auxquelles nous avons ajouté, grâce à la plume d'Andrée Rivard, une synthèse des interventions tant des panélistes que des participantes et participants. Nous avons voulu en garder l'oralité et le rythme plus parlé qu'écrit. Si le sens de l'écriture en est bousculé, nous nous en excusons auprès des lectrices et lecteurs qui en seraient choqués.



# Comité de programme

## Le président

Renaud Dubé, vice-président ASPQ  
Ministère de la Famille et de l'Enfance

## Les membres

Dr Renald Bujold, président ASPQ  
Direction de la santé publique de Montréal-Centre

Lysane Grégoire, directrice générale ASPQ  
Responsable de la Conférence 2002

Diane Guilbault, agente d'information  
Conseil du statut de la femme, responsable du dossier Prix Iso-Famille

Romaine Malenfant, sociologue  
Chercheure, Équipe de recherche RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières  
Professeure associée, Département de sociologie, Université Laval

Martine Metcalfe, conseillère à la recherche et à la planification  
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Nicole Paquet, conseillère  
Direction générale du développement de la politique familiale  
Ministère de la Famille et de l'Enfance

Claire Tranquille, travailleuse sociale et agente de développement  
Regroupement inter-organismes pour une politique familiale au Québec

## Le sous-comité conception pour l'intervention théâtrale

Lysane Grégoire, directrice générale ASPQ  
Responsable de la Conférence 2002

Diane Guilbault, agente d'information  
Conseil du statut de la femme, responsable du dossier Prix Iso-Famille

Andrée Larue, sociologue  
Chercheure, Équipe de recherche RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières

Martine Metcalfe, conseillère à la recherche et à la planification  
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Odette Plante, agente d'information  
Conseil de la famille et de l'enfance



## Mot de l'ASPQ

Dans le cadre de sa Conférence annuelle 2002, l'Association pour la santé publique du Québec s'adressait aux différents acteurs concernés par le bien-être des familles et, notamment, aux intervenants de santé publique. Son objectif était de proposer une journée de sensibilisation et de formation afin d'amener les participants à intégrer dans leur pratique quotidienne des préoccupations relatives à la conciliation famille-travail comme déterminant de la santé et du bien-être. En effet, si le réseau de la santé publique se préoccupe de *Santé au travail* et de l'entité *Enfance et famille*, le pont entre ces deux champs n'est pas encore fait. Pourtant, l'atteinte d'un équilibre entre les différentes sphères de notre vie est certes un facteur de santé et de bien-être. Un équilibre qui, à notre époque, semble si inaccessible, si utopique. Jouir d'une qualité de relation entre les membres d'une famille, se réaliser à travers le travail, limiter les sources de stress en étant disponible pour répondre aux besoins des siens, ce sont là quelques-uns des plaisirs que nous gagnerions tous si, collectivement, nous arrivions à résoudre cette épineuse question que soulève la conciliation famille et travail.

La précarité des emplois et la surcharge de travail associées aux obligations familiales et domestiques sont de plus en plus pointées comme responsables de la détresse psychologique et de l'épuisement professionnel qui prennent des allures d'épidémies; seraient-ils la pointe de l'iceberg? Se pencher sur d'autres aspects de la problématique tels que le stress vécu par les enfants et les difficultés pour les familles vivant sous pression d'adopter de saines habitudes de vie, figure également parmi nos visées. En faisant de la conciliation famille-travail le thème de notre

Conférence annuelle 2002, nous avons également voulu favoriser l'émergence de politiques gouvernementales favorables à la santé. Promouvoir l'atteinte d'une saine harmonisation entre la vie de famille et celle au travail par la mise en place de mesures adéquates et de politiques gouvernementales appropriées, c'est agir en amont de bien des problèmes de santé dans le sens large du terme.

### **Au menu : émotions, informations, échanges et... utopies!**

D'entrée de jeu, nous avons voulu sensibiliser les participants et leur permettre de plonger, ou de replonger, dans l'univers quotidien des parents et de leurs tentatives d'harmoniser, tant bien que mal, famille et emploi. Nous avons ainsi choisi de faire appel au théâtre, à l'humour et aux émotions pour mettre en scène une famille, sa réalité, son stress, sa détresse, au sein d'une Tranche de vie chez la famille Tendue.

Au cours de la journée, nous avons eu le souci de présenter un programme varié. Des conférences et des tables rondes visaient à faire connaître les résultats de la recherche, à décrire les impacts des difficultés à concilier famille et emploi, à découvrir des approches de solutions novatrices et prometteuses, tant en terme de mesures au sein des entreprises qu'au plan des politiques gouvernementales. La journée a été l'occasion d'entendre des universitaires, des intervenantes et intervenants du gouvernement, d'organismes paragouvernementaux et communautaires, et de partager des points de vue moins souvent exprimés, tel que celui des parents par les parents, entre autres ceux qui étudient.

Par ailleurs, la conférencière de renom madame Maria De Koninck, sociologue de la santé, a partagé sa vision à propos des profonds changements sociaux qui s'imposent pour accéder à un meilleur équilibre de vie. Elle a invité un auditoire captivé à réfléchir sur la place de la famille au cœur d'une société où les valeurs sont axées sur la productivité et l'individualité; la place de la famille comme lieu d'épanouissement global pour les enfants et les parents, comme lieu de prévention et de promotion de la santé.

En soirée, un droit de parole aux familles avec la participation du grand public a **osé rêver l'utopie pour concilier la famille et le travail!** Cette soirée, animée par la journaliste et animatrice Françoise Guénette, voulait faire avancer la réflexion, susciter le choc des idées entre le public et un panel de personnalités préoccupées par cette dynamique et imaginer des solutions audacieuses pour une meilleure conciliation entre la vie de famille et le travail.

### **À nos partenaires et aux artisans : merci**

Le programme de la journée a été le fruit de la contribution des expertises des membres du comité de programme. Au nom de l'Association pour la santé publique du Québec, nous tenons à les en remercier chaleureusement. Leur travail passionné nous a permis d'offrir aux participants un menu riche et diversifié.

Par ailleurs, si le programme a su captiver l'auditoire tout au fil de la journée et jusqu'à tard en soirée, c'est grâce à la qualité et au professionnalisme des conférenciers et conférencières ainsi que des nombreux panélistes. Toutes et tous ont été généreux de leur temps et de leur verve et nous les en remercions vivement.

L'événement doit aussi sa qualité et l'originalité des activités proposées au soutien financier du ministère de la Famille et de l'Enfance, du Conseil de la famille et de l'enfance ainsi que du consortium de partenaires réunis sous la bannière des Journées annuelles de santé publique. Nous tenons à leur signifier notre reconnaissance.

Nous remercions TACcom (Théâtre à la carte) et ses artistes créateurs. Hélène Bouchard, conceptrice et comédienne dont la plume a traduit les émotions des parents pour qui nous travaillons, tenait les rôles de Chantal Tendue et de Catherine Détendue. André-Jean Grenier, comédien et facilitateur, a touché l'auditoire dans les rôles de Charles Tendue et Guillaume Détendu, et a assuré par son animation, une continuité au fil de la journée.

Merci à la journaliste Françoise Guénette pour la qualité de son animation lors du panel d'après-midi ainsi que tout au long de la soirée.

Nous tenons à remercier Andrée Rivard, historienne et membre de l'ASPQ pour son office de scribe. Elle a interrogé participants et conférenciers et, enfin, rédigé les textes de présentation et de synthèse des interventions contenus dans ce document.

Nous remercions également Caroline Brunet, graphiste et illustratrice qui a su dépeindre l'état d'âme et le quotidien d'une petite famille, le père en vedette, que vous pouvez apprécier en page couverture de ce document. Nous lui devons également la mise en page du document.

Sa correction et révision a été assurée par Hélène Cornellier, membre du conseil d'administration de l'ASPQ, que nous remercions pour son travail méticuleux. Merci également

à Martine Deschênes, adjointe administrative à l'ASPQ qui l'a assistée et dont le soutien quotidien est plus qu'appréciable.

Ne voulant oublier personne, nous remercions enfin tous celles et ceux qui ont collaboré de près ou de loin à la conception de l'événement, à son organisation, à sa tenue et à sa promotion.

**À toutes et à tous, nous souhaitons bonne conciliation et heureuse utopie !**

Renald Bujold md  
Président

Lysane Grégoire  
Directrice générale





## Emploi et famille : à la recherche d'un équilibre

Ce n'est un secret pour personne : des transformations majeures ont bouleversé notre société durant les dernières décennies. Au rang des plus marquantes figure la participation accrue des femmes au marché du travail. Cette arrivée massive des femmes sur le marché du travail est un phénomène qui a fortement marqué l'imaginaire et la mémoire historique des Québécoises et des Québécois. Ce que nous réalisons peut-être moins, c'est que cette participation accrue dans le milieu du travail fut surtout celle des mères plutôt que des femmes sans enfants pour qui l'augmentation ne dépasse pas les 10 % entre 1976 et 1999. Les chiffres montrent bien ce saut des femmes mariées dans la vie active. Alors que le taux d'activité sur le marché de l'emploi des femmes de 20 à 44 ans, ayant des enfants de moins de 16 ans, était de 36,7 % en 1976, ce taux atteignait 72,8 % en 1999. Ceci représente une croissance de presque 100 % en moins de 25 ans!<sup>1</sup> Voilà toute une mutation capable de bouleverser des habitudes de vie et les rôles intériorisés, depuis des décennies, au sein de la famille. Maintenant nous tentons tant bien que mal de nous adapter aux transformations profondes en cours, plus activement encore depuis que nous avons individuellement et collectivement mesuré toute l'ampleur de leurs impacts.

Le choix du thème, **La conciliation famille-travail : vivre sous tension?**, retenu par l'Association pour la santé publique du Québec pour sa Conférence annuelle 2002 est, en soi, une petite révolution. Bien que cette problématique soit déjà une préoccupation pour les chercheurs universitaires et

les intervenants de divers milieux qui l'ont examinée sous plusieurs angles, l'ASPQ, en tant qu'agente de mobilisation et de concertation en santé publique, a voulu s'engager dans le débat, en plaçant pour la première fois la question de l'articulation famille-emploi dans la perspective de la santé, et de la santé publique, entrouvrant ainsi un éventail de nouvelles solutions.

Que dire de plus maintenant pour rendre compte de l'événement, sinon que la journée s'est déroulée dans une ambiance des plus conviviales avec les nombreuses interventions, les rires et les applaudissements qui ont ponctué les divers échanges et présentations! Peut-être tout au plus pouvons-nous ajouter que nous avons été heureux d'entendre les discussions qui se sont poursuivies dans les corridors durant les pauses, dont nous espérons qu'elles continueront à la maison... et au travail!

*Osons donc rêver l'utopie!* puisque « *tout ce que les hommes ont fait de beau et de bien, ils l'ont construit avec leurs rêves* » (Bernard Moitessier). Parlant d'utopie, je termine ce mot sur cette réflexion de la sociologue Francine Descarries qui décrit fort bien les enjeux actuels de l'articulation travail-famille :

*« Pour moi l'utopie serait de redéfinir un nouveau type de parentalité où père et mère ressentiraient le même besoin (la même responsabilité) de proximité avec l'enfant et assumeraient de façon équivalente la charge mentale de son entretien quotidien. Dans tous les cas, si l'ampleur et l'urgence des besoins des parents travailleurs sont de plus*

---

1. Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*; compilation effectuée par l'Institut national de la statistique du Québec.

*en plus reconnus, il reste à obtenir au plus tôt une véritable implication et collaboration des instances gouvernementales, syndicales et patronales pour assurer la mise en place de conditions favorables à l'expression et à la réalisation du double statut des mères-travailleuses, à la reconnaissance des responsabilités familiales de tous les travailleurs concernés et à l'atteinte d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes, tant dans la sphère privée que dans la sphère publique. »*

L'utopie est sans doute cet *ultime indispensable* au changement comme à l'atteinte d'un mieux-être familial et profitable à l'ensemble de notre société, puisque de la reproduction et du désir de se reproduire, pour reprendre l'idée de Maria De Koninck, dépend tout bonnement notre survie comme collectivité humaine. Rien de moins!

Andrée Rivard, historienne  
Membre de l'ASPQ

## Tranche de vie chez la famille Tendue

### « Ma tante Odette, AU SECOURS!! »

D'entrée de jeu de la Conférence annuelle 2002 de l'ASPQ, pour réchauffer l'atmosphère et favoriser la réflexion des congressistes, les comédiens de TACcom, Hélène Bouchard et André-Jean Grenier, ont représenté quelques jeux et enjeux de la conciliation entre la vie de famille et le travail.

Abordées avec humour, les *tranches de vie* ont permis de faire vivre, ou revivre, des aspects parfois délicats de la vie des parents en 2002. Les participantes et participants s'y sont aisément retrouvés... à en juger par le nombre de rires et de regards entendus que nous avons observés!

Lors du *Droit de parole aux familles* présenté en soirée, les congressistes, auxquels venaient s'ajouter des participants du grand public, ont revécu une version *augmentée* de la vie des Tendue, où l'utopie prenait toute sa place. Le couple Tendue s'est alors vu transformé en archétype suranné aux yeux de téléspectateurs du futur, tout à fait libérés, des contraintes de l'articulation famille et travail propres aux familles du tournant de notre XXI<sup>e</sup> siècle!

### Un joli clin d'œil...

Pour ceux qui voudraient se retremper dans l'ambiance ou se rappeler les bons moments de la pièce, le texte intégral de l'intervention théâtrale est inséré en annexe.

Madame et monsieur Tendue  
captifs de leur cellulaire!





## Entre famille et travail : une vie à double vitesse

*En ouvrant la Conférence annuelle 2002 de l'ASPQ, Francine Descarries a souhaité situer globalement la problématique en regard des valeurs et des réalités contemporaines ainsi que des enjeux sociétaux. Voici donc le fruit de la réflexion qu'elle mène depuis plusieurs années en collaboration avec Christine Corbeil de l'École de travail social de l'UQAM. La parole est à madame Descarries, directrice universitaire de l'Alliance de recherches et d'études féministes IREF / Relais-femmes à l'UQAM.*

### Conférence de Francine Descarries

La plupart des études entreprises au cours des dernières décennies sur le thème de l'articulation famille-travail se rejoignent pour reconnaître l'importance économique et la pertinence sociale de la participation des femmes au marché du travail. Trois grands constats se dégagent de ces études :

- les femmes sont sur le marché du travail pour y rester;
- leur intégration à la population active représente pour elles, comme pour les hommes d'ailleurs, une ouverture sur la vie sociale, mais surtout, dans le contexte d'une société salariale, et à plus forte raison néo-libérale, la seule véritable voie d'accès à l'autonomie économique, alors même que l'apport d'un deuxième salaire ou de celui de la mère monoparentale devient pour un nombre considérable de famille la seule façon d'échapper à l'appauvrissement, sinon à la pauvreté;
- enfin, la participation des femmes au marché du travail représente un facteur émancipateur déterminant au sein même des familles en ce qu'elle favorise une restructuration plus égalitaire des rapports de couple. À l'inverse, un confinement prolongé des femmes au foyer entraîne



Francine Descarries, conférencière

des risques de dépendance, d'isolement social et de fragilité psycho-affective.

**Mais**, ces mêmes études confirment également que :

- la participation des femmes au marché du travail se fait rarement dans des termes et des conditions qui sont les mêmes que pour les hommes. Car si, hommes et femmes

participent d'une même réalité, ils ou elles ne se la représentent pas nécessairement de la même façon, ni ne la vivent de la même façon.

À l'heure actuelle, il est de bon ton de parler d'articulation famille-travail pour tenir compte des changements de comportement effectivement survenus au sein des familles ou encore d'une volonté de changement qu'il reste à matérialiser. Cela étant, l'observation des pratiques quotidiennes au sein des familles nous force à constater que la question de l'articulation famille-travail au jour le jour demeure encore essentiellement celle de la conciliation maternité-travail.

Loin de moi l'idée de nier que les pères québécois d'aujourd'hui sont plus présents au sein de la quotidienneté familiale et participent davantage aux soins des enfants que les pères des générations précédentes. Il s'agit là, à n'en pas douter, d'une véritable avancée sociale. Mais, il nous faut aussi constater que, dans la majorité des cas, leur collaboration prend la forme d'une collaboration d'appoint ou de substitution. En fait, je m'entends assez souvent répéter que si les femmes ont revendiqué leur place et la reconnaissance de leur participation dans l'espace public, les hommes tardent à faire de même dans l'espace privé, et se montrent pour le moins récalcitrants à revendiquer une part égale ou équitable des travaux domestiques. Aussi, tel que l'illustrent plusieurs études, le temps paternel demeure un temps partiel, ponctuel et discontinu qui remet rarement en cause le projet professionnel, par rapport au temps maternel qui lui est, permanent, constant et continu et s'interpose presque invariablement dans le temps professionnel.

Bien que je sois de celles qui observent avec plaisir et optimisme les changements survenus dans le comportement de nombreux pères, je ne crois pas que l'on puisse encore parler d'une véritable redéfinition des modèles parentaux, particulièrement en ce qui a trait à l'articulation famille-travail. La prise en charge de l'enfant après la naissance soulève encore de sérieux problèmes de planification et d'organisation. Et si elle fait l'objet de discussions et de négociations serrées au sein des couples, en particulier si les deux conjoints nourrissent des projets de carrière, les représentations sociales et les pratiques d'articulation famille-travail qui en découlent ne sont pas tellement différentes de celles qui avaient cours dans la génération précédente.

Certes les femmes ont gagné le droit au travail salarié et ont même obtenu, pour certaines, une plus grande implication du conjoint dans l'univers familial. Cela étant, l'envers de la médaille devient pour plusieurs d'entre elles synonyme de course effrénée, d'acrobaties, de voltiges quotidiennes pour répondre aux exigences de la famille, du travail et des critères de performance qui régissent les deux univers. Pour d'autres, la marge de manœuvre chèrement acquise risque de s'effriter à tout moment quand survient, par exemple, le départ du conjoint, la maladie d'un enfant ou d'un proche parent, la perte d'un emploi ou la mise en disponibilité, ou tout simplement, le refus du conjoint de s'investir dans l'univers familial.

## Un titre... ou l'autre

Lorsque je préparais le présent exposé, je m'amusais à imaginer les divers titres qui auraient pu tout aussi bien le coiffer que celui qui a été retenu; chacun à sa manière étant révélateur de situations ou de tendances mises en lumière par les différentes recherches menées sur la question.

Au départ,

**FAMILLE ET TRAVAIL : ENTRE LE RÊVE ET LA RÉALITÉ, DE MULTIPLES PARADOXES**, ou encore comme je l'ai écrit ailleurs, *La valse hésitation des mères en emploi*, aurait très bien pu être le titre retenu pour mettre l'accent sur l'ambivalence des attitudes, des perceptions et des sentiments que les femmes continuent d'entretenir à l'égard de la maternité et du travail ou pour souligner les nombreuses contradictions qui informent leur expérience et discours; ambivalences et contradictions qui les entraînent d'ailleurs dans cette valse-hésitation qui les amène à valoriser ou à investir davantage tantôt dans le pôle famille, tantôt dans le pôle travail, ou encore à s'inquiéter de leur performance dans l'une ou l'autre sphère.

Autre titre possible :

**LA PART DU CONJOINT, DE L'EMPLOYEUR OU DE L'ÉTAT : UNE BIEN LENTE PROGRESSION**. Ce fil conducteur nous induirait cette fois à considérer une situation où l'harmonisation, si harmonisation il y a entre famille et travail, repose encore essentiellement sur une gestion féminine, surtout individuelle, des contraintes inhérentes à l'articulation entre les deux sphères et où les hommes, en dépit de leur bonne volonté, se sentent coincés, sinon piégés, entre deux modèles de masculinité. Enfin situation dans laquelle les mesures mises en place à ce

jour dans le monde du travail pour faciliter l'articulation famille-travail sont quasi exclusivement utilisées par les femmes...

Et puis,

**L'ARTICULATION FAMILLE-TRAVAIL... OU COMMENT SURVIVRE À TROP D'OUVRAGE** ou encore pour paraphraser le titre d'un monologue d'Yvon Deschamps « Mômman a travaille.... pis a trop d'ouvrage » apparaîtrait tout à fait approprié pour évoquer la charge de travail des mères-travailleuses, ou plutôt leur surcharge de travail. Un tel titre servirait aussi à rappeler qu'en dépit de changements survenus, la charge mentale et les contraintes matérielles et quotidiennes de l'articulation famille-travail et des soins aux personnes dépendantes continuent de revenir en priorité aux femmes, comme si c'était le prix qu'elles avaient à payer pour accéder à l'autonomie économique et au monde public.

Enfin, en retenant le titre

**ARTICULATION FAMILLE-TRAVAIL : UNE VIE À DOUBLE VITESSE**, je voulais, en lien avec la thématique même de la conférence, *Conciliation famille-travail : vivre sous tension?* mettre l'accent sur la question de la gestion et de l'équilibrage des espaces et des temps familiaux et professionnels. Une telle question demeure pour moi le talon d'Achille de la révolution féministe, d'autant que diverses conceptions, souvent contradictoires circulent, quant à la façon de résoudre le problème, selon que l'on mette l'accent sur une implication maternelle plus soutenue et les responsabilités individuelles, ou selon que l'on insiste sur les dimensions collectives du problème en des termes plus larges de négociation d'un nouveau contrat social entre les parents, de restructuration du marché du travail et de mutation de la culture organisationnelle.

Autrement dit, quel que soit le titre inscrit sur papier, il est évident que la réalité de l'articulation famille-travail peut, dans le contexte actuel, être abordée, tour à tour, en termes :

- *d'avancées et de contradictions comme d'espoirs et de réalités*

ou encore,

- *de difficile ré-conciliation et d'insurmontable pari de révolution domestique inachevée.*

En effet, on ne peut oblitérer ou considérer comme négligeable les changements survenus dans la structuration et l'organisation du monde du travail et surtout dans celles de l'univers familial contemporain. Par contre, il est important de réaliser tout ce qu'il reste à faire pour que les femmes puissent accéder et participer au marché du travail dans les mêmes conditions que les hommes, et tout ce qui n'est pas encore survenu dans l'univers domestique pour que les hommes s'y investissent à *part égale* et conviennent, qu'ils sont, en tant que conjoint, père, collègue, patron, syndicaliste ou encore homme politique, à la fois partie du problème et partie de la solution.

## **La problématique de la recherche**

En deuxième partie de cet exposé, à titre de contribution aux discussions de la journée, il me semble pertinent de présenter quelques-uns des grands constats qui se dégagent des enquêtes que j'ai menées en collaboration avec Christine Corbeil du département de travail social de l'UQAM, au cours des années 90, auprès de plus de 500 mères-travailleuses de la région montréalaise. Mais avant, pour plus de transparence et mieux situer mon propos, permettez-moi de rappeler certains des postulats qui ont encadré notre démarche commune de recherche depuis maintenant près de vingt ans.

D'abord, il me faut mentionner que nous avons entrepris nos travaux de recherche sur l'articulation famille-travail avec la conviction profonde qu'aucune situation ou condition conjugale et familiale ne devait, en principe, constituer une entrave à l'autodétermination économique des femmes et à leur participation citoyenne. Sous ce rapport, notre objectif avoué était et est donc toujours, de favoriser une pleine et entière participation des femmes à la sphère économique et, plus précisément, de soutenir leur maintien continu au sein du monde du travail salarié, quels que soient leurs statuts conjugal, familial ou socio-professionnel.

Par ailleurs, en tant que chercheuses féministes, nous étions bien obligées de convenir que, malgré les progrès réalisés, les problèmes individuels et collectifs découlant de l'articulation famille-travail étaient loin d'être résolus. En effet, les contraintes quotidiennes qui en découlent, dont la perpétuelle course contre la montre est sans doute la manifestation la plus évidente, continuent de hanter et de marquer les trajectoires familiales et professionnelles, des parents en emploi, et plus particulièrement, faut-il le mentionner, des mères en emploi, et parmi celles-ci, encore plus spécifiquement, des mères de jeunes enfants ou des mères monoparentales : ces dernières étant les championnes toutes catégories de la double semaine de travail. En fait, si aujourd'hui un nombre croissant de pères sont également confrontés au problème de la conciliation famille-travail, il est indéniable qu'ils représentent toujours une minorité parmi les conciliatrices et que les petites soirées tranquilles à la maison qui finissent tout en douceur, sont encore essentiellement masculines. Dans les circonstances, nous étions et demeurons convaincues qu'il est nécessaire, pour faire face aux nouvelles réalités que les acquis féministes et la modernisation de nos institutions ont générées, de

remettre en cause le modèle dominant de parentalité qui est forgé à même la division sexuelle du travail entre hommes et femmes.

Cela étant, l'observation sociologique et une recherche d'un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, nous amène à postuler qu'il est de plus en plus inconcevable et irréaliste de demander aux employés-es, aux travailleurs (hommes comme femmes) de mettre leur vie familiale en attente ou pourrait-on dire au vestiaire pour satisfaire aux exigences du marché du travail.

Enfin, conscientes non seulement de l'impact de la division des rôles entre les femmes et les hommes, mais encore des rapports sociaux dans la construction de nos façons de voir et d'agir la famille, nous sommes convaincues que toute réflexion sur l'articulation famille-travail, tout en favorisant une approche globale qui tienne compte du recouvrement comme de la distance qui sépare les deux univers, ne peut pour autant ignorer la diversité et la complexité des expériences familiales et professionnelles. Elle doit en conséquence pouvoir faire place aux enjeux spécifiques introduits par des facteurs tels le statut socio-professionnel, le revenu, la nature de la tâche professionnelle ou des horaires de travail, l'origine ethnique, le type de famille, etc. Situations, il va sans dire, dont les impacts sur les conditions de vie et la santé des parents travailleurs peuvent être fort différents et qui peuvent nécessiter des mesures de soutien fort différentes.

### **L'expérience des mères-travailleuses**

*Cela étant dit, que nous a appris l'expérience des quelques 500 mères-travailleuses, de statuts socio-professionnels et conjugal variés, que nous avons interrogées au cours des années ?*

### **Des constats...**

Le premier constat, d'importance pour la suite de la réflexion :

LES MÈRES SONT PEU NOMBREUSES À REMETTRE EN CAUSE LEUR DOUBLE STATUT DE MÈRE ET DE TRAVAILLEUSE. *Mère-travailleuse* constitue dorénavant à leurs yeux une identité indissociable. Elles ne conçoivent donc plus leur vie qu'à travers la dualité de leur double statut maternel et professionnel. Certaines ont même intériorisé le modèle de la mère-travailleuse au point d'en accepter les contraintes et de taire, voire de nier, les concessions qu'elles font au niveau de leur vie familiale et de la gestion de leur temps personnel. Contrairement aux générations précédentes, pour la plupart, elles n'entrevoient plus les sphères familiale et professionnelle en termes oppositionnels, mais bien selon une logique d'interrelation et de recouvrement. Le travail salarié est une partie intégrale de leur vie; il représente une voie d'autonomisation et de réalisation de soi. Même pour celles dont la nature du travail peut être considérée comme moins stimulante d'un point de vue intellectuel ou professionnel, la participation au monde du travail représente un accès à une diversité d'espaces sociaux, et encore plus une ouverture sur une diversité d'expériences sociales et d'opportunités de sociabilité qui ne sont pas accessibles à travers l'univers clos de la famille. Il ne serait donc plus question de choisir entre l'un ou l'autre. L'un ne va pas sans l'autre. Les mères-travailleuses sont sur le marché du travail pour y rester. Mais, de toute évidence, elles aspirent à une meilleure harmonisation des exigences entre l'un et l'autre univers.

De même, contredisant ceux qui brandissent le travail des femmes comme le repoussoir de la famille, peu de femmes nous ont dit reculer devant l'engagement familial. Au contraire, elles continuent d'identifier la maternité



comme l'expérience fondamentale de leur vie, mais refusent néanmoins d'être cantonnées dans un rôle et une image de soi qui les limiteraient à la maternité ou les dépeindraient comme de moins bonnes mères ou des mères à temps partiel parce qu'elles participent au marché du travail. Si elles ont dit non au refus de la maternité préconisé par un certain féminisme, *dit radical*, comme voie de libération, elles ne sont pas pour autant prêtes à abandonner l'autonomie, la valorisation et les relations sociales que leur procure le travail salarié. De fait, la majorité des mères-travailleuses que nous avons interrogées nous ont affirmé qu'elles ne quitteraient pas leur emploi, même si le bien-être économique de leur famille pouvait être assuré autrement. Le voudraient-elles d'ailleurs que leurs obligations financières les en empêcheraient puisque, dans la majorité des cas, leur salaire est essentiel à la survie économique de leur famille : trois femmes sur quatre de notre échantillon contribuaient à 50 % ou plus du budget familial.

Le deuxième constat :

LES CONTRADICTIONS ET LES AMBIVALENCES SONT LE LOT QUOTIDIEN DES MÈRES-TRAVAILLEUSES. Les témoignages recueillis auprès des mères-travailleuses révèlent l'existence d'une dissonance entre leurs aspirations et leurs pratiques. La plupart se jugent compétentes dans leur double rôle de mère et de travailleuse. La moitié d'entre elles avouent néanmoins ne pas avoir réussi à se débarrasser complètement du modèle de la bonne mère, disponible en tout temps *la maman tarte aux pommes*. Une telle prégnance de l'idéal de la bonne mère, en dépit de son aspect mythique, de ses multiples interprétations, ou encore de l'obsolescence ou de la déformation des pratiques sur lesquelles il est réifié et reconduit, continue d'influencer plus ou moins directement leurs perceptions et sentiments et leur sert de barème pour évaluer leur propre performance. Ainsi, plusieurs mères disent se sentir coupables de ne pas consacrer assez de temps à leurs enfants ou encore dépassées par les tâches à accomplir. Fait qui nous paraît, par ailleurs significatif, cette culpabilité se limite essentiellement à la question des heures de présence auprès des enfants, ou aux efforts d'adap-

tation qu'elles leur demandent. Car, en dépit des réserves exprimées relativement à leur manque de disponibilité, la plupart des mères-travailleuses que nous avons interrogées estiment que, toutes choses étant égales par ailleurs, leurs enfants profitent davantage de leur présence sur le marché du travail qu'ils n'en subissent les inconvénients.

Autre reflet des ambiguïtés qui traversent leur vie, plusieurs n'arrivent pas à complètement rejeter l'idée qu'une femme qui réussit sa carrière doit, en contrepartie, sacrifier sa vie privée. Enfin, quelles que soient les opinions exprimées, la mise en relation de celles-ci avec leurs pratiques fait ressortir combien la volonté de changement de ces mères se heurte constamment au poids des réalités. C'est vraisemblablement pourquoi une proportion non négligeable d'entre elles se montre toujours hésitante quant aux possibilités réelles de ré-concilier les deux univers.

Le troisième constat :

LES EXIGENCES DU TRAVAIL SALARIÉ SONT LE CADRE D'ORGANISATION DE L'ARTICULATION. Même si, en principe, la plupart des mères en emploi affirment accorder la priorité à la famille, dans leurs pratiques quotidiennes, ce sont les exigences du travail salarié qui modulent largement la répartition de leur temps et de leurs énergies entre les deux sphères. C'est avant tout dans l'univers familial que les mères grugent du temps et que c'est donc là que les contrecoups de l'articulation se font le plus durement sentir. Les exigences journalières de la sphère professionnelle ont, sans contredit, davantage d'impact sur l'organisation de la vie familiale que l'inverse. L'entrée du langage organisationnel dans l'univers privé est une illustration manifeste de cela : on cherche à planifier les tâches domestiques, à rationaliser le temps passé en famille, à établir l'agenda familial,

à éliminer les temps morts, etc. De nombreuses portes de frigidaires affichent, de nos jours, les horaires conjoints des parents et des enfants, avec la même rigueur et précision qu'ils apparaîtraient dans une petite PME. Elles sont devenues de véritables centres de *dispatching familial*.

A tout moment, la gestion du temps familial provoque des tiraillements. Elle est souvent cause de tensions entre conjoints et représente une source de stress et de surmenage pour les mères qui déplorent *la frénésie de leur rythme de vie*, surtout lorsque les enfants sont jeunes, ou qu'elles tentent d'adapter leur horaire avec ceux de leur conjoint et de leurs enfants. Nombreuses sont celles qui, en particulier, regrettant d'avoir à bousculer les enfants, surtout le matin, pour les préparer au départ de la famille, se disent coincées par la supervision des devoirs ou encore avouent manquer d'énergie à la maison à leur retour du travail.

Cela étant, pour de nombreuses femmes que nous avons interrogées, les tensions, les problèmes auxquels elles font face ne sont pas tant la conséquence de leur double emploi, mais résultent bien davantage des exigences accrues de productivité, de la rigidité de leurs conditions de travail, de l'androcentrisme de la culture organisationnelle, de disparités dans l'accès aux services et mesures de soutien, ainsi que de l'implication nettement insuffisante des conjoints et des pères dans la sphère domestique et de leur faible responsabilisation dans les activités d'articulation famille-travail.

Le quatrième constat :

LE PARTAGE DES TÂCHES EST ENCORE UNE RÉALITÉ VIRTUELLE! Cette situation est bien documentée, mais tentons tout de même d'en faire le point. D'abord il

est évident que la plus grande contribution des mères à la vie économique de leur famille n'a pas été contrebalancée par un investissement équivalent des hommes dans la vie domestique. Même si les pères sont aujourd'hui certainement plus présents auprès de leurs enfants que ceux des générations précédentes, toutes les études de budget-temps réalisées, quelle que soit leur provenance, répètent la même chose. Les hommes consacrent plus de temps que les femmes aux activités rémunérées, et les femmes plus de temps que les hommes aux activités domestiques et aux soins des enfants. De ce point de vue, que pouvons-nous dire à partir de l'évocation de certaines données recueillies par notre enquête et la dernière étude de budget-temps publié par Statistique Canada (1998) ?

D'abord une donnée d'importance m'apparaît devoir être relevée pour bien camper la situation et mettre les choses en perspective. Selon Statistique Canada, hommes et femmes travaillent davantage aujourd'hui qu'au cours des années 80. On est très loin de la société des loisirs qui nous avait été annoncée, avec une moyenne, en 1998, de 10.7 heures de travail par jour pour les hommes et de 11.13 heures par jour, pour les femmes, incluant les déplacements, par rapport à 9,8 et 10,5 respectivement en 1986, soit une augmentation de l'ordre de 9 % pour les hommes et de près de 6 % pour les femmes.

Cette augmentation pour l'essentiel trouve son explication dans la croissance du temps alloué au travail ménager et soins aux enfants et à la famille, tant pour les hommes que pour les femmes<sup>2</sup>. Elle s'inscrit également à contrario de ce qui est largement colporté, à l'effet que les parents, et les mères en particulier en raison de leur présence sur le marché du travail, consacraient moins de temps qu'auparavant à leurs enfants : le nombre de minutes consacrées quotidiennement à chacune des activités les concernant ayant connu une croissance, tant de la part des mères que des pères entre 1986 et 1998.

Ceci dit, le rapport des femmes et des hommes au travail continue d'être marqué par une forte asymétrie. En ce qui concerne la situation des mères qui vivaient avec un conjoint au moment de notre enquête, on observe qu'elles effectuaient, en moyenne, un surplus de travail (salaire et domestique) de 3.6 heures par semaine par rapport à lui<sup>3</sup>. Sur une base annuelle, ceci équivaut à 187.2 heures de travail supplémentaire, autrement dit à plus de 5.3 semaines de 35 heures de travail additionnel. En plus de cette première disparité, ces chiffres traduisent un rapport asymétrique à la charge de travail, puisqu'ils nous amènent à observer que les mères-travailleuses investissent, en moyenne, 10.2 heures de plus par semaine dans l'espace domestique que leur conjoint, mais 6.4 heures de moins qu'eux dans la sphère

- 
2. L'enquête de Statistique Canada révèle notamment que le temps consacré par les hommes au travail domestique et, particulièrement, aux soins physiques accordés aux enfants et à leur transport a significativement augmenté au cours de la période considérée soit celle de 1986 à 1998. Si les progrès sont moins notables au niveau du travail ménager, où les femmes demeurent les grandes responsables, on note néanmoins une augmentation de la contribution masculine de près de 40 % et une implication beaucoup plus significative, soit de 78 % et de 118 %, au niveau des soins directs aux enfants et de leur transport. Si les femmes au cours de la même période ont augmenté, elles aussi de façon significative le temps qu'elles accordent au transport des enfants, une augmentation de l'ordre de 65 %, leur tâche est demeurée relativement plus stable au niveau du travail ménager proprement dit (1.08) et a augmenté dans une proportion de 20 % au niveau des soins physiques aux enfants.
  3. Le nombre total d'heures de travail des mères vivant en union était de 67.6 vs 64 dans le cas de leur conjoint. La moyenne hebdomadaire d'heures de travail salarié effectuées par toutes les mères qui ont répondu à notre questionnaire est de 36.1 heures. Elles allouent, en moyenne, 15 heures de plus au travail ménager et 18,5 heures aux soins aux enfants par semaine, ce qui fait un total de 33.2 heures de travail domestique. La moyenne générale est de 69.5 heures par semaine.

professionnelle, soit 530 heures de plus de travail domestique qu'eux par année et un déficit de 332 heures au niveau du travail salarié. On peut envisager les conséquences économiques et professionnelles attachées à un tel écart.

La situation révélée par les plus récentes statistiques canadiennes sur le budget-temps des familles (1998) confirme l'actualité de ce portrait puisqu'elles situent globalement à 3 heures par semaine la différence du nombre d'heures travaillées par les hommes et les femmes au Canada et à 25 % en moyenne le nombre de minutes supplémentaires consacrées chaque jour par les hommes au travail salarié, alors que les femmes consacraient une fois et demie (54.9 %) plus de temps au travail domestique que les hommes.

Dans la mesure où nos propres statistiques nous permettent d'introduire une distinction selon le statut conjugal et la présence ou non d'enfant, retournons à celles-ci pour préciser ce qui peut apparaître comme une évidence à plusieurs d'entre vous, soit que plus les enfants sont jeunes, plus la charge globale de travail des mères est élevée et cela, quel que soit le statut conjugal des informatrices. Il est intéressant de relever que les mères en union ayant un enfant de moins de 5 ans totalisaient au moment de notre enquête 71.9 heures de travail par semaine et les mères seules dans la même situation, 85.9 heures, alors que lorsque le plus jeune enfant avait entre 13 et 17 ans, la moyenne d'heure était respectivement de 60.7 heures et de 67.6 heures.

De plus, selon l'estimation des femmes que nous avons interrogées, près d'un tiers des conjoints consacraient approximativement le même nombre d'heures qu'elles aux soins aux enfants et au travail domestique. C'est sans doute leur contribution que reflète la

moyenne statistique établie par Statistique Canada. Par contre, un autre tiers des conjoints y consacraient moins de cinq heures par semaine, le troisième tiers se situant dans l'entre-deux. On se retrouve donc face à une situation de transition où coexistent *l'ancien et le nouveau* : c'est-à-dire des unités familiales dans lesquelles un partage des tâches semble effectivement en voie d'actualisation et d'autres dans lesquelles, de toute évidence, le modèle dominant demeure celui de la traditionnelle division du travail selon les sexes. Voilà une situation où la métaphore du verre à moitié plein ou à moitié vide s'applique très bien.

**En 2000, selon Statistique Canada, le ratio des gains des travailleuses à temps plein toute l'année s'établissait à 71.7 % des gains moyens réalisés par les hommes dans la situation d'emploi.**

Mais, en y regardant de plus près, il est frappant de voir combien, même au sein des couples où le partage semble à première vue plus équitable, celui-ci ne s'éloigne pas beaucoup de l'image stéréotypée déjà bien documentée. La grande majorité des mères assument toujours la gérance du domestique et les travaux ménagers les plus routiniers et les plus quotidiens (lavage, préparation des repas, nettoyage, surveillance des enfants) figurent toujours parmi les spécialités des femmes, comme celles d'ailleurs qui demandent des absences répétées du bureau, visites médicales, rencontres pédagogiques, etc. En contrepartie, les hommes s'adonnent de plus en plus à des activités de socialisation avec les enfants (jeux, sorties, mais aussi devoirs et transport), alors que les activités saisonnières ou occasionnelles, les quatre « P », peinture, poubelles, pelletage et pelouse, demeurent encore leur apanage. Certes, il s'agit là d'activités complémentaires et fort

utiles, mais celles-ci résultent rarement dans un véritable partage des charges mentales associées aux responsabilités domestiques.

Le cinquième constat :

**UN MARCHÉ DU TRAVAIL COMPLICE DES INÉGALITÉS.** Je l'ai déjà affirmé, la contribution des femmes dans la sphère publique, n'a pas été suivie par un investissement comparable des hommes dans la sphère familiale. Il serait toutefois peu sociologique d'en rendre responsable la seule dynamique des rapports privés entre les hommes et les femmes. La structure même du marché du travail et la culture organisationnelle s'avèrent des facteurs déterminants dans le maintien des inégalités qui persistent. Le travail masculin, en dépit des progrès réalisés, continue d'être considéré comme essentiel au fonctionnement de l'organisation sociale, tandis que celui des femmes est encore souvent perçu comme facultatif ou accessoire et continue statistiquement de valoir moins cher que le travail masculin. En 2000, selon Statistique Canada<sup>4</sup>, le ratio des gains des travailleuses à temps plein toute l'année s'établissait à 71,7 % des gains moyens réalisés par les hommes dans la situation d'emploi. De là à reconduire la conception obsolète de salaire d'appoint, il n'y a qu'un pas à franchir.

Aussi, en dépit d'ouvertures plus évidentes à cet égard, tout indique le maintien d'un double standard dans la culture organisationnelle qui, d'un côté, appelle à la fois à une sur-performance des femmes dans la sphère du travail salarié ou à l'acceptation condescendante du *mommy's track* et, de l'autre, perpétue et légitime l'éloignement et la non disponibilité des hommes dans la

sphère domestique et la reconduction de conditions de travail et d'exigences de productivité élaborées en fonction d'hommes qui n'ont pas à se préoccuper de leur propre entretien ni de celui de leurs proches.

Plusieurs travailleuses portent un jugement passablement négatif sur l'implication des employeurs et du gouvernement dans le dossier de l'articulation famille-travail. Elles sont d'avis que les employeurs ne font pas leur juste part pour faire face aux problèmes de l'articulation. Elles demeurent également convaincues qu'il leur faut *donner plus* que les hommes pour atteindre la même performance et obtenir la même reconnaissance sur le marché du travail. Or, cette exigence de faire mieux et plus pour réussir constitue, on le sait, une contrainte sérieuse pour les femmes en emploi. Non seulement, renvoie-t-elle au maintien, en dépit des progrès réalisés, d'un double standard dans la culture organisationnelle et les pratiques de travail, mais également elle laisse entrevoir combien il pourra être difficile de convaincre tous les acteurs impliqués, y compris les femmes, que la question de l'articulation famille-travail n'est pas une simple question d'organisation et de gestion du temps, pas plus que la solution ne peut se résumer à une simple réduction des heures de travail salarié.

Par ailleurs, si on leur demande de se prononcer sur les mesures qui pourraient les aider à mieux articuler temps familiaux et temps professionnels, il est clair qu'une majorité des mères préconisent prioritairement l'adoption de mesures touchant la gestion et l'assouplissement de leur propre horaire de travail, de même que des mesures susceptibles de régler concrètement et financièrement les problèmes de garde des enfants.

---

4. Statistique Canada, Cansim II, tableau 202-0102.

Francine Descarries en  
entrevue avec l'équipe de  
l'émission Enjeux de  
Radio-Canada



Elles revendiquent ces mesures<sup>5</sup>, d'une part, pour améliorer leur qualité de vie et leur performance à la maison comme au travail et, d'autre part, pour assurer une plus grande présence auprès des enfants sans que les coûts en soient prohibitifs. En outre, dans les milieux où les conditions de travail sont les plus rigides ou les moins favorables, il existe une condition minimale de conciliation qui n'est pas encore remplie; il s'agit en l'occurrence d'assurer un accès permanent et non restreint à un téléphone afin que les parents soient en mesure d'exercer une certaine surveillance sur les enfants ou tout au moins de les rejoindre en cas d'urgence. On oublie trop souvent que les mères au travail, comme les pères d'ailleurs, même si elles sont hors du foyer, demeurent des parents à temps plein et qu'il est indispensable pour leur paix d'esprit, leur efficacité et aussi la sécurité de leurs enfants qu'elles aient accès

sans contrainte à un appareil téléphonique. Cette demande peut sembler simpliste, mais elle continue de représenter une contrainte énorme pour plusieurs employées d'usine, caissières, vendeuses ou machinistes.

Le sixième constat :

LES MESURES REVENDIQUÉES OU SOUHAITÉES PAR LES MÈRES-TRAVAILLEUSES, TOUT COMME LEUR RAPPORT AU TRAVAIL ET À LA MATERNITÉ, SONT FORTEMENT APPELÉES À VARIER SELON LEUR STATUT PROFESSIONNEL. En effet, nos données confirment l'existence d'un clivage sur le plan des attentes et des besoins entre les mères qui font carrière et jouissent généralement d'un revenu plus élevées et celles dont les postes ne donnent pas, en principe, accès à une trajectoire de mobilité professionnelle ou à un salaire supérieur à la moyenne. Les premières ont davantage tendance à favoriser des mesures qui

5. Les mesures jugées essentielles par plus de 80 % des mères de notre échantillon, toutes catégories confondues, sont les suivantes : 4 semaines de vacances payées, un congé de maternité payé à 100 %, un horaire flexible et 5 jours de congés pour responsabilités familiales. Quatre des mesures jugées prioritaires par nos informatrices font consensus au sein de toutes les catégories professionnelles de mères en emploi. Ces mesures sont : la déductibilité des frais de garde, la création de halte-garderies en milieu scolaire, l'instauration de la semaine de travail de quatre jours et le développement d'un programme d'accès à l'égalité.

faciliteront leur carrière et leur donneront une plus grande flexibilité économique pour financer individuellement les coûts de l'articulation, alors que les secondes souhaitent davantage des mesures de soutien économique ou structurelles en raison des limites de leur budget familial. Autrement dit, les mères qui font carrière participent davantage d'une vision individualiste. Ce qu'elles souhaitent c'est d'avoir la liberté d'aménager leurs tâches et les moyens de soutenir leur carrière, et, par ricochet, d'améliorer leur situation économique. À partir de là, elles sont prêtes, voire préfèrent assumer, au niveau privé, les responsabilités de la conciliation. À l'inverse, les autres mères, qui bénéficient de conditions de travail moins avantageuses, sont plus enclines à souhaiter l'intervention directe des employeurs et de l'État pour les soutenir dans l'exercice de leur rôle parental et réduire le fardeau économique lié à la garde des enfants.

Quoi qu'il en soit, les mesures de conciliation famille-travail faisant appel à des réductions ou à des aménagements du temps de travail sont quasi exclusivement utilisées par des femmes. Il nous faut prendre conscience, qu'en dépit de leur efficacité à court terme et bien que ce sont les femmes elles-mêmes qui les réclament pour solutionner leurs problèmes immédiats, le recours à ces mesures entraîne invariablement des coûts sociaux, professionnels et économiques à moyen et long termes. Ces coûts, peu souvent relevés, concernent notamment l'assignation unilatérale des femmes à l'univers domestique et le renforcement des inégalités salariales et professionnelles, ne serait-ce qu'en raison des pertes de salaire encourues, de la présence réduite dans le milieu de travail et de la somme de travail domestique accomplie grâce à la journée, en principe libérée par la semaine de travail de quatre jours. Bref, par réalisme ou par habitude, les mères en emploi comptent donc avant tout sur l'aménagement

de leurs horaires de travail salarié et sur leurs capacités personnelles d'adaptation et de planification pour faire face aux contraintes de l'articulation famille-travail. Il y a là, à mon sens, un sérieux problème.

### **... aux enjeux!**

Inutile d'aller plus loin dans l'énumération de ces constats, il y a là déjà suffisamment de matière pour alimenter la réflexion. En guise de conclusion, je me contenterai donc de souligner certains des enjeux que suggèrent les précédentes observations, à savoir comment faire sens du double attachement des femmes à leur rôle maternel et à leur statut de travailleuse et trouver concrètement des solutions aux contradictions qui traversent leur existence, tout en cherchant à développer une conception renouvelée des rôles maternel et paternel fondée sur une éthique du lien social? Alors que les réalités familiales et professionnelles d'aujourd'hui sont en rupture avec celles d'autrefois, comment faire éclater cette notion de la mère comme parent principal, qui nourrit l'ambivalence des femmes quant à leurs choix et leurs priorités en matière de famille et de travail? Comment faire comprendre aux hommes qu'un nouveau contrat de parentalité exige qu'ils développent une proximité non seulement affective, mais également de soins dès l'arrivée de l'enfant? Autrement dit, comment imaginer un nouveau contrat parental qui serait basé sur l'égalité et sur certaine forme d'adéquation nourricière et affective entre les rôles maternel et paternel. Est-il possible dans ces conditions de mener une discussion plus large sur la parentalité et la modification de la division sexuelle des rôles au sein de la famille, sans pour autant nier la spécificité de l'expérience maternelle et les besoins immédiats et bien concrets des mères-travailleuses?

Enfin, comment se concerter, entre chercheuses, intervenantes et travailleuses, pour obtenir, au nom de la justice sociale, une collaboration plus soutenue des employeurs et de l'État? Le rêve est-il encore permis? Quand chaque centime arraché, chaque programme préservé apparaît comme une victoire dans le climat de résignation qu'a fait naître la psychose néo-libérale, comment oser critiquer l'insuffisance des mesures et politiques consenties par l'État ou les employeurs pour favoriser l'articulation famille-travail? Dans un contexte sociétal qui n'est que coupure, équilibre budgétaire, discours de privatisation, quel rôle peut effectivement jouer un discours revendicateur qui appelle au maintien, sinon à une plus grande intervention de l'État et à un investissement plus poussé et à une responsabilisation plus grande des employeurs, quand, de toute évidence, la question n'est pas celle de savoir ce que l'on veut demander, mais bien de savoir ce que l'on peut se risquer à demander?

Concrètement, l'ouverture immédiate d'un dialogue stratégique sur la question avec les syndicats, les employeurs et les décideurs gouvernementaux devient d'autant plus importante. En effet, il nous faut arriver à convaincre toutes les parties impliquées que les problèmes de l'articulation famille-travail ne pourront être résolus tant et aussi longtemps que les solutions organisationnelles et structurelles préconisées ne viseront dans les faits que les mères en emploi, ou encore tant et aussi longtemps que les femmes, comme les hommes et les employeurs, continueront de penser qu'il s'agit là d'une affaire à régler dans le privé.

Pourtant, tout concourt à démontrer que l'articulation famille travail est profondément traversée par la division sexuelle du travail et ne saurait donc nullement être réduite à un problème de femmes, pas plus qu'elle ne se

limite à une simple question de gestion des ressources humaines. Certes, dans le quotidien, ce sont les travailleuses, mère de jeunes enfants ou d'adolescents-es qui sont particulièrement coincées, bousculées par les exigences souvent contradictoires de la vie familiale et de la vie professionnelle. Ce sont elles qui souffrent le plus du manque de temps et du rythme frénétique de leur mode de vie; ce sont elles encore, et c'est encore plus vrai dans le cas des mères monoparentales ou d'enfants en bas âge, qui assument le plus grand nombre d'heures de travail et la charge mentale de la conciliation. Mais ceci étant convenu, ce n'est pas parce que le problème est concentré sur leurs épaules qu'il nous faille pour autant envisager la question de l'articulation comme une affaire de femme et pire encore une affaire de mère.

Au contraire, cette question touche également les hommes. Car, si ceux-ci font indéniablement partie du problème (lenteur des changements de mentalités, idéologie productiviste, inégal partage des tâches domestiques, difficultés de s'éloigner des anciens schèmes sur la virilité et la réussite professionnelle, etc.), il est tout aussi évident qu'ils font également partie de la solution. Il importe donc, que ce soit à titre de conjoint, de parent, de collègue, d'employeur, d'intervenant ou de décideur, de les amener à participer activement et significativement aux débats et à la quête de solution. Ils ont d'ailleurs, à mon avis, tout à gagner, en terme affectifs d'abord mais aussi en termes de diversification de leurs centres d'intérêt comme en terme de qualité de vie, à s'impliquer davantage en matière de conciliation et de partage des responsabilités et des joies familiales.

Dans tous les cas, si l'ampleur et l'urgence des besoins des parents travailleurs sont de plus en plus reconnus, il reste à obtenir au

plus tôt une véritable implication et collaboration des instances gouvernementales, syndicales et patronales pour assurer la mise en place de conditions favorables à l'expression et à la réalisation du double statut des mères-travailleuses, à la reconnaissance des responsabilités familiales de tous les travailleurs concernés et à l'atteinte d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes, tant dans la sphère privée que dans la sphère publique. Devant la complexité et la multiplicité des enjeux liés à ce dossier, tous et chacune devront, il va sans dire, faire preuve d'imagination sociologique et d'audace dans leurs analyses et leurs actions pour en arriver à concevoir des initiatives originales et adaptées à la diversité et à la multiplicité des situations personnelles, conjugales, familiales et professionnelles vécues par les travailleurs et les travailleuses et pour répondre aux besoins du plus grand nombre possible d'entre eux.

Plus concrètement, cela revient à dire qu'il nous faut faire le ménage entre les idées préconçues et la réalité. L'élaboration de mesures novatrices et efficaces exige que l'on en finisse avec toute perspective qui entretient une distinction non opérationnelle et arbitraire entre les sphères privées et professionnelles et néglige de voir à la fois l'autonomie et le recouvrement des deux espaces. Elle exige également que l'on dépasse une logique d'analyse réductrice et homogénéisante qui gomme les multiples situations, conditions et contradictions qui marquent le rapport des parents, et des femmes en particulier, à la famille et au travail. Consciente que les problèmes de l'articulation famille-travail ne se résument pas à la période de la petite enfance, il me semble aussi très important de développer un modèle d'analyse et des stratégies d'action qui engloberaient les responsabilités familiales qui incombent aux travailleuses,

mais aussi aux travailleurs, aux différents moments de leur vie, depuis la naissance de leurs enfants jusqu'à la vieillesse de leurs parents. L'application d'une approche longitudinale permettrait, notamment, de mieux saisir les limites des mesures et des stratégies qui concernent uniquement la période de congé de maternité ou encore la diminution des frais de garde au niveau de la petite enfance.

Enfin, il est primordial, d'amener les hommes à participer activement et significativement aux débats et à la quête de solutions. Il est, de plus, nécessaire de les amener à développer un rapport de proximité à l'enfant pour qu'ils développent non seulement une compétence parentale, mais encore qu'ils prennent conscience de l'importance et des avantages, tant pour eux que pour leur progéniture, à vivre un tel rapport. Cette conviction profonde nous amène à militer en faveur d'un congé de paternité non transférable, puisque cette mesure nous apparaît un outil efficace pour favoriser un changement de mentalité et de pratiques et atteindre, par effet d'entraînement, un meilleur équilibre dans la prise en charge des enfants, des personnes dépendantes et du travail domestique, sans lequel une meilleure articulation famille-travail n'est guère pensable pour l'avenir.

### **En bref**

Pour autant que nous valorisons le développement d'initiatives originales et adaptées à la diversité et à la multiplicité des situations conjugales, familiales et professionnelles vécues par les travailleurs et les travailleuses, il nous apparaît néanmoins que la priorité à court terme demeure, d'une part, d'assurer l'accessibilité des mesures, ayant déjà fait leur preuve, à tous les parents travailleurs quels que soient leur statut professionnel et

leur mode d'insertion sur le marché du travail. D'autre part, puisqu'il ne fait aucun doute qu'une large partie de la solution aux problèmes de l'articulation famille-travail passe par l'amélioration du sort économique des femmes, donc par l'équité en emploi, la *déghettoïsation* du marché du travail et l'accès à des emplois mieux rémunérés et permanents, il importe de poursuivre la lutte pour l'amélioration des conditions de travail des femmes et de l'ensemble des travailleurs.

Enfin, toutes pratiques et mesures n'auront toujours que des effets mitigés et partiels tant et aussi longtemps que la division sexuelle du travail continuera de sanctionner la spécialisation des rôles dans l'univers domestique.

Tant et aussi longtemps également que la culture de la famille ne pénétrera pas les entreprises et n'infléchira pas significativement leur façon de concevoir organisation et temps du travail. La rencontre d'aujourd'hui me semble une excellente opportunité de poursuivre la réflexion en ce sens, et j'anticipe avec intérêt les échanges et propositions qui en résulteront.

Merci.



Période de questions et échanges avec les congressistes

## De la salle : échanges et questions

Les commentaires et questions soulevés par les participantes et participants concernaient principalement les contraintes imposées par l'école. Une congressiste a également abordé la question des transports. À en croire les réactions dans la salle et les applaudissements qui ont entrecoupé les interventions, nul doute que ces échanges ont touché à des points névralgiques.

### Les contraintes du milieu scolaire

Les chercheuses ont réalisé qu'il s'agissait là d'un facteur plus déterminant qu'elles ne l'avaient d'abord soupçonné au moment où avaient été effectuées les enquêtes, entre 1992 et 1998. Il est clair désormais, estime Francine Descarries, qu'il ne faut pas se limiter à la petite enfance dans la recherche de solutions pour articuler famille-travail. « *Les discours des parents nous font sentir à quel point cette période est lourde et il me semble, souligne-t-elle, qu'il y a des contradictions majeures : moins les parents sont présents à la maison à des horaires fixes, plus l'école réduit ses horaires de travail et plus l'école allonge aussi les travaux scolaires* ». Le rapport de l'enfant à l'école est très contraignant pour les parents,

**Je pense que je vais d'abord commencer une campagne nationale de défense des parents. Aujourd'hui, nous avons des parents extraordinaires. Ils ne se sont jamais autant occupé de leurs enfants.**

et ceci sans réelle justification. Par exemple, que les parents, en même temps que leurs enfants, soient redevables de travaux à remettre à la maîtresse d'école est une aberration. « *C'est comme si on voulait pénaliser*

*les parents et leur dire : on va s'assurer que vous êtes de bons parents* ». « *Certes, reconnaît la sociologue, il faut impliquer les parents mais il faut arrêter de leur donner des devoirs* ». Dès leur entrée à l'école, au moment où on s'aperçoit que nos enfants ne sont pas les « petits génies » qu'on s'attendaient, « que ça nous prend deux heures par soir pour les contraindre à faire leurs devoirs », il apparaît évident que l'école est un obstacle important à la conciliation, d'autant qu'il ne permet pas aux parents de se donner un temps de qualité, « un temps de sérénité avec l'enfant ». Il y a là encore un équilibre à trouver. « *Il faudrait qu'on puisse compter sur l'école pour faire l'éducation scolaire et sur les parents pour faire l'éducation familiale* ».

Justement, sur cette qualité de la présence parentale, Francine Descarries met en garde les parents contre une tendance à idéaliser un modèle qui n'existe pas. La sociologue, elle-même grand-mère, injecte une bonne dose d'encouragement et de confiance aux parents, lorsqu'elle lance : « *Je pense que je vais d'abord commencer une campagne nationale de défense des parents. Aujourd'hui, nous avons des parents extraordinaires. Ils ne se sont jamais autant occupé de leurs enfants.* »

Une note fort positive souligne la sociologue, « *par rapport aux générations précédentes, près d'un père sur deux maintenant s'occupe d'activités pédagogiques avec leurs enfants. Et ça c'est un changement de mentalité* ». La proximité avec l'enfant qu'elle réintroduit est une dimension très importante dans la recherche de mesures d'articulation famille-travail. Elle constate que « *Il faut que l'homme acquière le sentiment de sa compétence avec l'enfant et il faut que la femme lui accorde aussi la reconnaissance de sa compétence*

avec l'enfant, donc se dégage de cette logique de parent principal. »

### **Les contraintes liées au transport**

Concernant les contraintes relatives au transport, Francine Descarries reconnaît que c'est un aspect qui doit être pris en considération puisque la plus grande croissance de l'activité domestique des hommes et des femmes, entre 1986 et 1998, se situe à ce niveau. Néanmoins elle croit qu'il faut éviter de noircir le tableau à cet égard. Le temps de transport peut être conçu comme un temps de qualité permettant d'échanger avec l'enfant.

### **L'articulation famille-travail et la santé des femmes**

Une chose est certaine, c'est qu'il existe un lien évident entre l'articulation famille-emploi et la santé des femmes. La sociologue souligne qu'actuellement, la surcharge de travail et le surmenage chez les femmes est un problème majeur.

### **Le partage des responsabilités**

Francine Descarries ajoute : « Je pense que l'articulation famille-travail se règlera le jour où les hommes comme les femmes revendiqueront des mesures d'articulation famille-travail. Mais, aussi longtemps que c'est une affaire de femmes, ce ne sera pas réglé parce que le salaire des femmes est toujours un salaire d'appoint, etc., parce que dans une certaine mesure les femmes en viennent à se convaincre aussi que s'il y a quelqu'un qui doit s'occuper de la famille, ce sont elles. C'est un changement complet qu'il faut opérer, que ce soit pour le transport ou au niveau de l'école, mais aussi que ce soit dans nos couples, dans

notre propre tête et dans nos propres représentations sociales. Mais surtout il faut cesser de s'acharner à évaluer toujours la famille et nos rapports à la famille selon des critères de performance. »

### **C'est un changement complet qu'il faut opérer.**

Elle ajoute que : « Le problème est double. Pères et mères doivent s'investir dans la famille et nous n'aurons de véritable solution [...] que le jour où les rôles seront interchangeable, [...] mais je n'accepte pas par ailleurs de penser que les femmes ont brimés les hommes dans leurs droits paternels, les hommes ne les ont pas réclamés, et c'est grâce au discours des femmes, c'est grâce aux revendications des femmes, c'est grâce à la perspective féministe finalement, que nous les avons amenés à vouloir être des pères, non pas des pourvoyeurs. [...] Et moi je pense qu'on va vers des temps meilleurs mais on est dans une période de transition. »



## Famille, travail et santé : impact sur les enfants et les parents

*La journée s'est poursuivie par un panel qui réunissait deux chercheuses, la démographe Evelyne Lapierre-Adamcyk, professeure titulaire au Centre interuniversitaire d'études démographiques de l'Université de Montréal, et la sociologue Romaine Malenfant, membre de l'équipe de recherche RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières à Québec, accompagnées de Diane Guilbault, sociologue et agente d'information au Conseil du statut de la femme du Québec. Tour à tour, elles nous ont dépeint les différentes facettes de la problématique conciliation famille et travail.*

### Propos du panel

Les panélistes avaient pour mandat de relever les principaux facteurs liés à la conciliation famille-travail susceptibles d'affecter la santé et le bien-être des parents travailleurs et des enfants, de prendre en compte les conditions de conciliation du travail et de la grossesse dans le processus de conciliation famille-travail afin de favoriser une approche globale de la situation des mères travailleuses dans leurs besoins, de comprendre les conséquences des difficultés liées à la conciliation famille-travail et leur impact sur les conditions de vie et de santé des parents et des enfants et, enfin, de nous faire connaître des pistes d'action qui pourraient soutenir les parents travailleurs dans l'exercice de leurs responsabilités multiples.

Dans un premier temps, l'exposé d'**Évelyne Lapierre-Adamcyk**, professeure titulaire au Centre interuniversitaire d'études démographiques de l'Université de Montréal, concernait le temps familial comme enjeu au sein des familles, à un moment où les parents sont de plus en plus nombreux à exercer tous les deux un emploi à l'extérieur du foyer. Selon la démographe, cette rareté du temps familial, au sens du temps où tous les membres de la famille sont disponibles pour des activités communes, exerce une pression sur la qualité de



Évelyne Lapierre-Adamcyk,  
conférencière

la vie de la famille. En collaboration avec Céline Le Bourdais et Nicole Marcil-Gratton, elle a analysé des données de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes, amorcée en 1994 – 1995, dans le but d'observer la diversité des régimes de travail des parents (mesurés en termes de nombre d'heures travaillées, d'horaires de travail et de secteur d'activité) et les variations du bien-être économique mesuré en termes de revenu. Cette diversité a également été examinée comme facteur associé aux variations de deux

indicateurs de la qualité de la vie familiale : un indice de dépression des mères et la probabilité de rupture du couple. Selon l'équipe de chercheuses, le *temps familial*, celui passé ensemble au moment des repas, des soirées ou des week-ends, serait en train de disparaître, principalement au sein des familles où les parents ont des horaires atypiques. Il s'agit ici principalement de travailleuses ou de travailleurs non professionnels ou actifs dans le secteur de la santé et des services. La tendance reste là, même si deux indicateurs de qualité de la vie familiale, la dépression des mères et la rupture des couples, augmentent en parallèle avec la précarisation des conditions de travail.



Romaine Malenfant,  
conférencière

Par la suite, la sociologue **Romaine Malenfant**, membre de l'équipe de Recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et sociaux du travail (RIPOST) au CLSC Haute-Ville-Des-Rivières de Québec, a abordé l'angle plus rarement traité de la conciliation travail-grossesse. La grossesse est un moment particulièrement significatif dans la vie des femmes et des plus révélateurs au plan des stratégies de conciliation et de leurs impacts. La loi

québécoise sur le retrait préventif des travailleuses enceintes aide les futures mères. Mais elle n'est cependant pas sans effets pervers, puisque le retrait n'est considéré que sous le prisme biomédical. Or les décisions prises sur la base d'indicateurs biomédicaux ne peuvent à elles seules répondre aux exigences de la conciliation du travail et de la grossesse dans une perspective de santé globale. Les débats que soulève cette application, mettent en effet en évidence d'autres dimensions du risque pour la santé et surtout les principes et les valeurs qui en guident la définition. Pourquoi, par exemple, n'y a-t-il pas plus de réaménagements de tâches? Pourquoi n'y a-t-il pas plus de mesures complémentaires ou diversifiées de conciliation, plutôt que le retrait plus ou moins voulu du travail? Il est clair, en outre, que le droit au retrait préventif ne peut rencontrer tous les besoins des travailleuses enceintes. Un regard plus large doit être posé sur la conciliation du travail et de la grossesse afin d'assurer aux femmes qui le souhaitent, le maintien de leur emploi durant la grossesse sans que leur choix ne mette en opposition leur droit au travail et leur droit à la santé. Cette perspective appelle au développement de mesures complémentaires de conciliation dans les milieux de travail.

Pour sa part, **Diane Guilbeault**, sociologue et agente d'information au Conseil du statut de la femme du Québec, nous a présenté les résultats d'une étude préparée pour Santé Canada par Linda Duxbury, en collaboration avec Chris Higgins et Karen L. Johnson, intitulée *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*.<sup>6</sup>

6. Linda Duxbury est professeure à l'École de gestion de l'Université Carleton et directrice de recherche au Centre de recherche et d'éducation sur les femmes et le travail. Depuis dix ans, elle oriente ses recherches sur la conciliation travail-famille dans la fonction publique et le secteur privé, dans les petites entreprises et les industries œuvrant dans le domaine des technologies. Dans le cadre de ses recherches, elle a recensé ou interviewé plus de 100 000 Canadiens. Linda Duxbury s'intéresse également aux moyens de créer un milieu favorable à la famille et à l'impact des technologies sur le milieu du travail et la charge de travail. La recherche de Duxbury et de son équipe peut être consultée à l'adresse Internet suivante : [http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/enfance-jeunesse/pacs/pdf/Duxbury\\_fr.pdf](http://www.hc-sc.gc.ca/hppb/enfance-jeunesse/pacs/pdf/Duxbury_fr.pdf)

Cette recherche, déposée en 1999, portait sur les coûts du conflit entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour le travailleur, pour l'entreprise et le système de santé. À travers quatre études menées entre 1992 et 1998, les chercheuses ont examiné la prévalence du conflit emploi-famille, identifié les groupes plus à risques et montré les répercussions des coûts sur la formulation d'une politique organisationnelle et gouvernementale; toutes ces études arrivent sensiblement aux mêmes constats. Lors de cet exposé, Diane Guilbault a présenté les résultats de l'étude la plus récente, celle de la Saskatchewan.



Diane Guilbault,  
conférencière

L'un des premiers constats est que les entreprises canadiennes, du secteur public ou privé, n'ont pas encore procuré à leurs employés le soutien dont ils ont besoin pour équilibrer leurs rôles parental et professionnel. De moins en moins *un problème exclusif de femmes*, la question de l'harmonisation travail-famille est devenue un problème davantage de *personnes ayant d'autres personnes à charge*. À cet égard, les travailleurs, les entreprises et la société paient un prix élevé pour les piétinements actuels en la matière. En effet, bien que conscientes du niveau croissant de stress et de conflits entre vie professionnelle et vie personnelle, les entreprises ont néanmoins peu investi dans des changements visant à procurer un mieux-être de leurs employés, en raison des coûts financiers très perceptibles en contrepartie de bénéfices d'ordre surtout sociaux et psychologiques, beaucoup moins tangibles. Résultat de cette situation : une augmentation des coûts socio-économiques des soins de santé, une détérioration de la santé organisationnelle et une diminution du mieux-être pour les individus.

Au sein des organisations, les difficultés d'harmonisation travail-famille se concrétisent par un absentéisme et un roulement du personnel plus élevé, des grèves, des arrêts

**Plus d'un employé sur trois souffre d'un niveau élevé de conflit travail-famille. En 1997, les conflits entre vie familiale et travail ont coûté aux entreprises quelques 2,7 milliards \$, seulement en absences du travail. À lui seul, le système de santé a dépensé 425,8 millions \$ en consultations médicales.**

de travail, une baisse du rendement au travail et des accidents. Toutes ces difficultés ont leur prix pour l'entreprise elle-même, auxquelles s'ajoutent des coûts plus indirects, liés à l'insatisfaction au travail, l'engagement moindre, la défiance dans les relations, l'apparition d'animosité et parfois à l'agressivité. Les quatre études qui sous-tendent la recherche de Linda Duxbury et de son équipe arrivent à la même conclusion : plus d'un employé sur trois souffre d'un niveau élevé de conflit travail-famille. En 1997, les conflits entre vie familiale et travail ont coûté aux entreprises quelques 2,7 milliards \$, seulement en absences du travail. À lui seul, le système de santé a dépensé 425,8 millions \$ en consultations médicales.

Au total donc, il ressort de la recherche menée par Linda Duxbury et ses collègues que les entreprises canadiennes n'ont toujours pas

procuré à leurs ressources humaines le soutien dont elles ont besoin pour équilibrer leur vie familiale et leur vie au travail. Elle a également fait ressortir que si les défis actuels du conflit travail-famille sont plus importants pour

**Si les défis actuels du conflit travail-famille sont plus importants pour les femmes, ils sont cependant en augmentation chez les hommes.**

les femmes, ils sont cependant en augmentation chez les hommes. Par ailleurs, au Canada, le prix associé aux problèmes de conciliation est élevé, tant pour les entreprises que pour les individus. Pour conclure, les chercheuses ont proposé une vingtaine d'avenues pour mieux concilier vie familiale et emploi, entre autres, changer la culture de l'entreprise, laisser aux travailleurs plus de liberté et les soutenir par des mesures variées comme des horaires plus souples.

## De la salle : échanges et questions

Des participantes et participants ont partagé des commentaires que nous avons regroupés sous deux perspectives; la première concerne l'individu et le milieu du travail, la deuxième concerne l'organisation même du travail et la valeur sociale accordée à la parentalité.

### Perspectives individuelles et milieux de travail

Du côté des parents, les impacts sont sérieux tant chez les pères que chez les mères. Pour ceux-ci, la situation est loin de s'améliorer. Même plus, il est inquiétant de constater que les tendances indiquent que les hommes sont en voie de rattraper bientôt les femmes en ce qui concerne les effets négatifs de l'articulation travail-famille sur la santé et le bien-être.

Plusieurs remarquent que, dans les milieux de travail, il existe un climat de tension ou d'incompréhension entre les employés ayant des charges familiales et ceux qui n'en ont pas. Une participante y cible l'écart de générations comme une difficulté; s'y opposent,

d'une part, les jeunes sans enfants en mesure d'investir beaucoup de temps dans le travail, et d'autre part, les travailleuses et travailleurs parents, qui sont automatiquement mis au ban de l'entreprise. « *Ils se font non seulement rejeter par les dirigeants mais par les autres employés qui n'ont pas d'inconvénients à faire des réunions à neuf heures le soir.* » Ultimement, croit-elle, si le respect ne vient pas de la direction, il n'y a pas grand-chose qui se fait : « *habituellement on part en congé de maladie avant que quelque chose ait changé!* ».

Les panélistes reconnaissent que ce portrait est malheureusement exact. Marie-Claire Normandeau, de la Direction de santé publique de Montréal-Centre, croit que les intervenants en santé publique devraient sensibiliser les personnes sans dépendants aux difficultés particulières vécues par les parents travailleurs, par exemple en leur faisant comprendre que l'absence à une réunion pour un motif familial n'est pas un privilège accordé.

## Perspectives organisationnelles et valeur de la parentalité

Par ailleurs, des participants ont tenu à souligner qu'une bonne partie de travailleurs n'ont accès à aucune mesure de conciliation travail-famille. Ceux-ci sont souvent ceux qui travaillent dans les conditions les plus difficiles, ce qui est davantage navrant. Pour Évelyne Lapierre-Adamcyk, c'est la raison pour laquelle le problème doit être abordé non seulement sous l'angle des individus mais aussi sous celui du travail à réorganiser.

Mireille Bouffard, de la Direction de santé publique de Montréal-Centre, a soulevé un point concernant la conciliation travail-allaitement, une notion qui devrait être introduite dans ce qu'on appelle la conciliation travail-grossesse. Selon l'intervenante, « *c'est une autre partie importante de la réalité des femmes.* » Tout en indiquant que cette dimension ne faisait pas partie de sa recherche, Romaine Malenfant acquiesce aux propos de madame Bouffard et signale que « *là encore, ça remet en question toute l'organisation du travail!* ».

Une participante pointe comme obstacle à la conciliation travail-famille la faible valeur accordée au travail domestique et la dévalorisation du rôle de parent au foyer. Mireille Bouffard demande aux panélistes s'ils sont



Mireille Bouffard,  
congressiste

au courant d'expériences liées à la valorisation du rôle des parents. « *Si, socialement, on reconnaît la contribution des parents, peut-on penser qu'on va être capable par ricochet d'avoir un milieu plus favorable à la conciliation travail-famille?* » Il ne semble pas exister d'études spécifiques à ce sujet. Mais Évelyne Lapierre-Adamcyk indique qu'elle participe avec d'autres collègues à un partenariat de recherche sur la vision familiale. La promotion de la valorisation des rôles de parents pourrait

**« L'embûche la plus importante à la conciliation famille-emploi est l'organisation du travail rémunéré dont les rigidités définissent de plus en plus les contours de l'organisation de la vie hors travail. »  
(Romaine Malenfant)**



Les conférencières dont les présentations portaient sur le thème *Famille, travail et santé : impact sur les enfants et les parents*

être examinée dans ses effets sur la conciliation travail-famille. La chercheuse souligne l'influence à cet égard du Conseil de la famille et de l'enfance auprès du gouvernement. En terminant, Diane Guilbault souligne que la création des prix ISO-Famille<sup>7</sup> permet de créer une brèche favorable aux familles dans les entreprises.



Une congressiste

---

7. Les Prix ISO-Famille ont été mis en place en 2001 par le Conseil du statut de la femme, le Conseil de la famille et de l'enfance et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

## Les solutions d'aujourd'hui, les défis de demain

*Cette table ronde avait pour objectif de faire connaître le rôle des politiques familiales au Québec et ailleurs; de présenter les résultats de la recherche récente sur les principales mesures en entreprise; de reconnaître les consensus entre les principaux représentants patronaux et syndicaux; d'exposer les moyens d'action qui en découlent et qui sont proposés aux milieux de travail et enfin, de réfléchir à des pistes de solutions notamment sur les défis inhérents à certaines préoccupations particulières.*

### Synthèse de la table ronde

Les conférencières et conférenciers invités à cette table ronde, animée par la journaliste Françoise Guénette, provenaient de divers horizons et c'est comme tel qu'ils ont partagé avec nous leur message. Nous avons accueilli à tour de rôle l'anthropologue Renée B.-Dandurand, professeure-chercheure à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), le psychologue Charles-Henri Amherdt, professeur-chercheur au Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail de l'Université de Sherbrooke, Louise Doyon, présidente du Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'œuvre (CCTM), Marie Leahey, directrice générale du Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF), la diététiste Lyne Mongeau, conseillère scientifique à l'Unité des habitudes de vie de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) et Nadine Viau, jeune mère et étudiante, responsable du dossier Famille pour Force Jeunesse.

#### **Les politiques familiales québécoises pour concilier famille-emploi : entre le meilleur et le pire.**

— Renée B.-Dandurand, professeure-chercheure,  
Institut national de la recherche scientifique (INRS)

Dans les pays occidentaux, les états interviennent de façons très variables pour faciliter la conciliation famille-travail et ce, en fonction



Françoise Guénette,  
animatrice

de certaines orientations, en particulier de l'importance qu'ils accordent à la promotion du droit des femmes au travail rémunéré, à la qualité de la vie familiale de même qu'à leur mission éducative auprès de la petite enfance. Ces orientations sont elles-mêmes définies en fonction de traditions séculaires plus vastes concernant la légitimité que chaque société reconnaît à l'État pour intervenir dans la vie des familles. En gros, on observe deux tendances. L'une plus privatiste que l'on retrouve principalement dans les pays anglo-saxons tels que les États-Unis, la Grande-Bretagne et le Canada anglais, et l'autre plus interventionniste, comme en France, en Suède, en Belgique et dans d'autres pays d'Europe occidentale. Le modèle québécois suit cette seconde tendance.



Renée B.-Dandurand, panéliste

**À l'échelle de l'Amérique du Nord, les politiques québécoises se distinguent très nettement par leur avant-gardisme. Les valeurs de solidarité et de partage qui ont inspiré nos politiques durant le XX<sup>e</sup> siècle risquent de s'éroder devant les positions néo-libérales et anti-étatistes du puissant voisin du sud.**

Les principales mesures mises en place pour concilier famille et emploi sont généralement les congés parentaux et les services de garde. Chez nous, les congés de maternité et parentaux relèvent des paliers fédéral et provincial. Depuis 1971, dans le cadre de son programme d'assurance-chômage puis d'assurance-emploi, le gouvernement canadien verse des prestations équivalant à 55 % du salaire pendant 17 semaines pour la mère et 35 semaines de congé parental. Par ailleurs, chaque gouver-

nement provincial peut autoriser des congés dans le cadre de ses lois du travail. À cet égard, le Québec est de loin la province la plus généreuse. En plus de payer les deux semaines de carence du congé canadien<sup>8</sup>, il autorise au total, par sa *Loi sur les normes du travail*, des congés de 52 semaines sans solde dont 18 à titre de congé maternel et 34 de congé parental. Le père a droit à 5 jours de congés après chaque naissance et, chaque année, les parents ont droit à 5 jours/parent pour une responsabilité familiale. Récemment le gouvernement du Québec a annoncé de nouvelles mesures qui n'ont pas encore force de loi.<sup>9</sup> Quant aux États-Unis, on y a fait un léger effort. Depuis 1993, une loi oblige les entreprises qui comptent 50 employés ou plus à accorder un congé sans solde pour prodiguer des soins à un enfant ou à un parent dépendant. Cependant le temps de congé de maternité obligatoire n'est que de 12 semaines.

Ces mesures sont bien loin de celles adoptées par la France et surtout par la Suède. Depuis 1974, la Suède a mis en place une assurance parentale très généreuse qui comprend une allocation maternelle rémunérée à 75 % du salaire pendant 450 jours, dont un mois est réservé à l'usage exclusif de chaque parent sans possibilité de transfert, des jours de congés au père dans les 60 jours suivant la naissance, et une allocation de congé temporaire rémunérée de 60 jours par an accordé pour responsabilité familiale. Dans son nouveau projet d'assurance parentale, le Québec cherche à se rapprocher de la politique suédoise avec ses indemnités fixées à 75 % du salaire pour 43 semaines, avec portion exclusive de 3 semaines pour les pères. De plus, la proposition québécoise

8. Ce remboursement est effectué dans le cadre du PRALMA.

9. Le P.L. 143, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, adopté le 19 décembre 2002 et mis en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2003, permettra aux parents de prendre dix (10) jours/parent, sans solde, pour responsabilité familiale (enfants et proches en perte d'autonomie) et de se prévaloir d'un congé, sans solde, d'au plus 3 mois/an pour aider un proche malade (parent, enfant, fratrie).

d'accès à l'assurance parentale est beaucoup plus ouverte que celle du programme canadien. Mais avant d'en arriver là, il faudra d'abord conclure à une entente avec le gouvernement fédéral.

En ce qui concerne les services de garde, la mesure vedette de la politique familiale québécoise actuelle est la garderie à 5\$ par jour. Si les services de garde à prix modiques ou même gratuits sont une réalité courante dans les pays comme la France et la Suède, en Amérique du Nord une telle mesure est unique et fait l'envie de plusieurs provinces canadiennes. Les services de garde états-uniens sont les plus déficients de tous les pays examinés dans le cadre de cette recherche, tandis que les systèmes de garde européens étudiés présentent plusieurs analogies avec celui du Québec.

Au terme de cette comparaison des mesures de congés parentaux et de services de garde, on constate que le Québec se situe quelque part entre le pire et le meilleur. À l'échelle de l'Amérique du Nord, les politiques québécoises se distinguent très nettement par leur avant-gardisme. Cependant le contexte du libre-échange et de la ZLEA fait toujours peser sur le Canada la menace d'une américanisation de ses diverses politiques familiales. Les valeurs de solidarité et de partage qui ont inspiré nos politiques durant le XX<sup>e</sup> siècle risquent de s'éroder devant les positions néolibérales et anti-étatistes du puissant voisin du sud. D'ailleurs n'ont-elles pas déjà traversé nos frontières? Des exemples d'orientations conservatrices en Alberta et en Ontario, le programme actuel de l'ADQ, le font craindre très sérieusement. Devant un tel défi, il y a une vigilance à exercer et une mobilisation à déployer.

### **Conciliation travail-famille : quelles mesures offrent les organisations et qui les utilisent ?**

— Charles-Henri Amherdt, professeur-chercheur,  
Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation  
et la vie au travail, Université de Sherbrooke

Charles-Henri Amherdt présente quelques résultats d'une recherche menée en collaboration avec Diane-Gabrielle Tremblay de la Télé-Université, réalisée auprès d'un groupe de 1200 entreprises privées au Québec. L'étude de 261 d'entre elles a permis, entre autres, d'identifier les mesures de conciliation travail-famille offertes et les motifs précis pour lesquels elles étaient utilisées.

D'abord, force est de constater que les entreprises offrent très peu de mesures de conciliation famille-travail. Moins de 20 % d'entre elles proposent des mesures telles que l'aménagement du temps de travail, les horaires flexibles, les horaires sur mesure, la semaine de travail comprimée volontaire ou la réduction volontaire du temps de travail. Les seules mesures qui émergent sont les congés pour des raisons personnelles (offertes par 60 à 74 % des entreprises interrogées) et le complément de salaire à la naissance et à l'adoption (36 à 46 %). En ce qui concerne les congés pour raisons personnelles, il existe un écart



Charles-Henri Amherdt,  
panéliste

notable entre les hommes et les femmes quant aux motifs pour les utiliser. Alors que les femmes y recourent pour s'occuper de leurs enfants et pour s'acquitter de tâches domestiques, les hommes s'en servent pour raison de maladie et pour participer à des activités sociales. Il ressort également que les hommes prennent davantage de ces congés que les femmes.

**Comme solution au problème : « C<sup>2</sup> + CE », formule choisie pour traduire l'idée : Changer la Culture (C<sup>2</sup>) et Consulter les Employés (CE).**

Ces résultats montrent clairement qu'il y a de nombreux progrès encore à réaliser du côté des entreprises en matière de conciliation travail-famille. À cet égard, la principale embûche reste toujours la culture d'entreprise qui, de toute évidence, n'a pas encore intégré le fait que, si la conciliation travail-famille est un problème individuel très répandu, c'est en grande partie parce qu'il s'agit d'un problème organisationnel ignoré. Le défi et l'enjeu, c'est de changer la culture dominante. Par une approche persuasive, il faut pouvoir montrer aux entreprises tous les bénéfices organisationnels qu'elles peuvent retirer d'une meilleure conciliation travail-famille. Bien traiter les employés, en proposant notamment des mesures de conciliation famille-travail, permet aux organisations de garder leurs ressources.

Comme solution au problème de la conciliation travail-famille, monsieur Amherdt propose d'entreprendre dans chacune des entreprises une démarche « C<sup>2</sup> + CE », formule choisie pour traduire l'idée : Changer la Culture (C<sup>2</sup>) et Consulter les Employés (CE). Le C<sup>2</sup> est un message qui invite les employeurs à initier le changement de culture nécessaire. Le CE est un message qui va dans l'autre sens, c'est-à-dire qui part du bas vers le sommet

de l'entreprise. Il commande une consultation des employés permettant de cibler leurs besoins particuliers en vue de mettre en œuvre les mesures de conciliation famille-travail appropriées.

### **Un consensus patronal-syndical pour concilier travail et famille : le plan d'action du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre**

— Louise Doyon, présidente, Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)

Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) est un organisme d'étude, de consultation et d'orientation, qui a pour mission de développer et maintenir la concertation entre les organisations patronales et syndicales afin d'orienter et de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre. Directement interpellées par la difficulté de concilier les exigences du travail et les responsabilités parentales et familiales, les associations patronales et syndicales estiment souhaitable que le plus grand nombre possible de milieux de travail adoptent des pratiques permettant de mieux concilier le travail et la famille, d'autant plus que ces pratiques sont avantageuses à la fois pour les entreprises et pour les travailleurs et les travailleuses.

Le 15 novembre 2001, dans le cadre d'un important forum sur les pratiques de conciliation travail-famille organisé conjointement par le CCTM et le ministère du Travail, le Conseil lançait son plan d'action « Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail ». Fruit d'un consensus entre les parties patronale et syndicale, le plan d'action du CCTM vise à inciter les milieux de travail à développer des moyens concrets pour aider leurs employés à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Il fait valoir les bénéfices réels associés aux pra-

tiques de conciliation travail-famille et propose aux intervenants du monde du travail une approche et des outils pour les aider à mener à bien leurs démarches. Le document recommande également au ministère du Travail et au gouvernement de prendre certains moyens pour favoriser l'adaptation des milieux de travail à cette réalité.

Du bilan des actions réalisées depuis ou en voie de réalisation, il ressort clairement que le plan d'action du conseil a contribué à amorcer un changement de mentalités dans le monde du travail. En établissant et en faisant connaître publiquement l'existence d'un consensus patronal-syndical en matière de conciliation travail-famille, le plan a transmis un signal clair aux milieux de travail pour les inciter à changer leurs façons de faire en tenant compte de cette réalité. Les associations syndicales et patronales prennent davantage en compte la conciliation travail-famille dans leurs activités et leurs interventions.



Louise Doyon, panéliste



Marie Leahey,  
panéliste

### **Une meilleure articulation des rôles sociaux : le défi de demain**

— Marie Leahey, directrice générale,  
Service d'orientation et de recherche d'emploi  
pour l'intégration des femmes au travail (SORIF)

On doit intensifier l'adoption de mesures de conciliation famille-travail-études et surtout s'assurer d'être en mesure de les négocier dans les milieux de travail. Pour avoir une portée plus tangible sur la vie des personnes, il est impératif de repenser ensemble plus globalement l'organisation du travail et l'organisation sociale. Il faudra, entre autres, repenser les politiques sociales fondées sur le statut de travail. Pourquoi continuer à faire porter sur le dos des travailleuses et des travailleurs le fardeau des doubles tâches et ne pas reconnaître que nous pouvons mieux répartir les richesses et les temps sociaux (études, travail, famille, vie sociale, responsabilité civique) sur toute une vie ?

**Il est impératif de repenser ensemble plus globalement  
l'organisation du travail et l'organisation sociale.**

Le défi de demain, c'est de mieux articuler les rôles sociaux que les adultes assument dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, dans une société développée comme le Québec.

### **La conciliation travail-famille : un déterminant pour un mode de vie sain**

— Lyne Mongeau, diététiste-conseillère scientifique,  
Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)

Manger et bouger sont deux besoins fondamentaux, se situant tout en bas de l'échelle des besoins de Maslow. Manger a d'ailleurs pendant des siècles été un enjeu vital, une grande partie de l'activité humaine y étant reliée, chasser et cultiver, conserver et préparer les aliments. Aujourd'hui, non seulement une faible partie du budget est consacrée à l'alimentation mais de moins en moins de temps y est consacré. Quant à l'activité phy-

**L'organisation familiale commence à susciter des interrogations dont une est la conciliation travail-famille en tant que déterminant d'un mode de vie sain.**



Lyne Mongeau, panéliste

sique, celle-ci jadis fortement liée à la vie quotidienne, car intrinsèque au travail et aux déplacements, est maintenant reléguée au statut de loisir et pour beaucoup au statut d'hygiène (on va s'entraîner comme on se brosse les dents). Or, différents éléments se sont transformés dans le mode de vie actuel expliquant les changements dans l'alimentation et dans la pratique de l'activité physique. Le travail des femmes et les nouvelles exigences du monde du travail ont considérablement modifié les rôles respectifs de la mère et du père de famille et, de là, l'organisation familiale. Moins de temps au total pour les parents à la maison, fatigue accrue et stress, cumul de tâches, perte d'habiletés culinaires et d'intérêt. Parallèlement, d'autres éléments changent aussi, présence accrue de machines et gadgets de tous genres pour économiser du temps dans la cuisine et dans la maison, approvisionnement en aliments tout préparés, présence de l'informatique qui meuble les temps libres en accroissant la sédentarisation. Or, en l'absence de nouveaux modèles, la façon dont s'est restructurée l'organisation familiale commence à peine à susciter des interrogations dont une est la conciliation travail-famille en tant que déterminant d'un mode de vie sain. Comme personne ne souhaite retourner en arrière... quelles solutions pouvons-nous trouver pour ne pas tous y perdre au change ?

## Parents et étudiants : tout un défi à concilier

— Nadine Viau, mère-étudiante,  
responsable du dossier Famille, Force Jeunesse

Nadine Viau, étudiante et jeune mère de 24 ans, témoigne de son expérience et de celles des jeunes familles dont l'un ou l'autre des conjoint est aux études. Elle fait un survol des conditions de vie des parents-étudiants et énumère les ressources à leur disposition : Centres de la petite enfance en milieu universitaire, Associations des parents-étudiants, prêts et bourses possibles pour les étudiants à temps partiel.

Pourtant, pour les parents étudiants, les besoins restent encore très nombreux. Leurs solutions souhaitées sont, notamment, l'octroi de prêts et bourses au moment d'un arrêt en raison d'une maternité, l'adaptation des horaires de cours à la réalité familiale et l'accès prioritaire dans les CPE en milieu universitaire aux enfants de parents-étudiants.



Nadine Viau, panéliste

**L'octroi de prêts et bourses au moment d'un arrêt en raison d'une maternité, l'adaptation des horaires de cours à la réalité familiale et l'accès prioritaire dans les CPE en milieu universitaire aux enfants de parents-étudiants.**

## De la salle : échanges et questions

Cette période d'échange avec la salle a été marquée par une grande participation des congressistes. Les commentaires et questions soulevés vont dans de multiples directions : constats quant à la faible reconnaissance sociale et économique des parents qui demeurent à la maison pour s'occuper de leur famille et, plus largement, quant au peu de reconnaissance accordée au rôle de parent dans la société québécoise; implication parfois difficile des pères au sein des familles où les parents vivent séparés; nécessité de réviser les modèles

familiaux trop parfaits; partage encore inégal dans les rôles parentaux et dans les tâches domestiques; étapes à franchir pour rendre les services de garde publics (Centres de la petite enfance) véritablement adéquats; place et valeur respectives accordées aux parents, à la parentèle et aux éducatrices et éducateurs en garderie, dans leur rôle auprès des enfants; et bien d'autres encore. Nous vous présentons quelques-une de ces interventions.

« Je sens encore qu'on s'excuse d'être parents, qu'on s'excuse d'être mère, qu'on s'excuse d'être père. Ce matin, il y a quelqu'un qui a dit « il faut qu'on arrive à sensibiliser ceux qui n'ont pas d'enfants sur nos réalités en milieu de travail ». On n'a pas à sensibiliser personne ! C'est eux qui ont à comprendre qu'il n'y a encore une seule façon de reproduire la société, c'est la reproduction ! (Rires) Ça nous donne des besoins et ça nous donne des droits. [...] Il y a vraiment un changement de culture fondamental à faire. [...] Plus tôt, on parlait des mécanismes pour reconnaître et valoriser la paternité et la maternité... En amont il faudrait arrêter de s'excuser d'être parents. Nous-mêmes, nous avons à intervenir dans nos propres comportements, dans nos propres milieux. L'État aura à intervenir après et il me semble que les milieux syndicaux, les milieux patronaux vont suivre. C'est comme une espèce de mouvement de chaîne... »

*Hélène Valentini, anthropologue,  
Institut national de santé publique du Québec*



Hélène Valentini, congressiste

« Chez nous, dans mon quartier, les CPE à 5\$, pour moi ça représente l'enfer. Ça l'air d'être la joie pour bien du monde, mais, moi, je ne peux pas inscrire mon enfant à temps partiel. Je travaille à temps partiel; la journée où je ne travaille pas, est-ce que j'ai le droit d'être avec mes enfants? S'ils n'y vont pas, je ne peux plus avoir le service de garde. [...] Quant aux congés de maternité de 55 %..., 55 % de quasiment de la pauvreté, ça devient de la grande pauvreté ! Les femmes ne peuvent pas se permettre ça, ça leur déchire le cœur. Moi, je travaille au Programme OLO, j'ai plusieurs travailleuses parmi mes clientes. Elles ne se permettent pas un congé de maternité à long terme parce qu'elles deviennent très pauvres à être en congé de maternité. C'est horrible. »

*Intervenante, Programme OLO*

« On a beaucoup parlé des changements à faire dans la structure organisationnelle du travail et on a très peu parlé des changements à faire, dans notre culture au modèle familial. [...] Il y a un mythe de la famille idéale. [...] On s'attend à ce que le couple soit non seulement productif sur le marché du travail, mais on s'attend en même temps à ce qu'il soit capable d'élever ses enfants et de prendre soin des parents âgés parce qu'il y a un virage ambulatoire. Ça fait plusieurs responsabilités cumulées, non-dites, alors que, dans d'autres cultures, on dit que ça prend un village pour élever un enfant. [...] Il faut réviser le modèle que l'on a de la famille parfaite [...] et il faudrait intégrer la notion du réseau élargi. »

*Éliane Jean, médecin-conseil,  
Direction de santé publique, Outaouais*

« Quelle est la valeur et la reconnaissance qu'on accorde au travail des éducatrices dans les CPE versus la valeur et la reconnaissance

qu'on accorde à un père ou à une mère qui fait le choix de rester à la maison temporairement ou à temps partiel ? »

*Une congressiste*

« Le travail, on le voit toujours comme étant le travail dit *rémunéré*, mais, en même temps, on oublie que la personne qui travaille, qui a des enfants, elle fait aussi un travail qui a une valeur sociale et une valeur économique. Si les femmes sont aussi pauvres à l'heure actuelle, c'est qu'on ne reconnaît pas cette valeur-là. [...] Si je travaille au Centre de la petite enfance, on va me le reconnaître, mais si je suis un parent qui travaille à temps partiel et qui prend soin de mes enfants... ? [...] Mon mari et moi, on a eu six enfants et j'ai passé une grande partie de ma vie à ne pas travailler, j'avais trop d'ouvrage ! (Rires et applaudissements) [...] Tant que, comme société, on n'aura pas dit que la famille est importante, et que les enfants sont importants, le restant ne suivra pas, les entreprises suivront pas, puis les hommes et les femmes ne suivront pas ! (Applaudissements) »

*Huguette Labrecque,  
responsable du comité Travail invisible, Afeas*



*Huguette Labrecque, congressiste*



*Renée B.-Dandurand,  
panéliste*

« J'ai toujours été mal à l'aise avec l'expression conciliation famille-travail. C'est pourquoi j'ai employé aujourd'hui famille-emploi. [...] Quand on utilise l'expression travail-famille, on se trouve à occulter le travail invisible des femmes. »

*Renée B.-Dandurand, professeure-chercheuse,  
Institut national de la recherche scientifique*



*Une congressiste*



Claire Tranquille, congressiste

« Il faudrait que les haltes garderies soient reconnues et qu'elles aient un soutien [...]. Ça relance la problématique des organismes communautaires qui ont des haltes et qui ne sont absolument pas supportés. [...] Également il faudrait refaire un lien social avec les grands-parents. »

*Claire Tranquille,  
Regroupement inter-organismes pour une  
politique familiale au Québec*

« C'est beaucoup plus facile pour lui [conjoint] d'être accueilli en retard au travail parce qu'il est allé jouer au squash le midi que parce qu'il a amené notre fils [handicapé] en ergothérapie! »

*Mireille Bouffard, Direction de santé  
publique de Montréal-Centre*



Une congressiste

« Il y a un malaise dans la société québécoise. Pourquoi est-ce que les femmes perdent le goût d'avoir des enfants? Pourquoi est-ce que les couples perdent le goût de s'engager dans toute cette aventure merveilleuse qui est énormément prenante, mais qui est exaltante? Ça va nous jouer des tours bientôt... »

*Médecin, Direction de santé publique,  
Mauricie-Centre du Québec*

« Pour mon dernier enfant, c'est mon mari qui a décidé de rester à la maison. Nous, les femmes, quand on décide de rester chez soi, on est regardée de travers, imaginez un homme qui décide de rester chez lui pour élever ses enfants! »

*Une congressiste, travailleuse autonome*

« On a encore beaucoup de chemin à faire pour changer les mentalités. Si on veut changer les mentalités des chefs d'entreprise, faut d'abord changer notre approche face à la famille. En même temps que l'on veut que les hommes prennent beaucoup de place, je ne suis pas sûr qu'on leur fait encore beaucoup de place. »

*Un congressiste*



Martine Bienvenue, congressiste



# La conciliation famille-travail, une responsabilité collective

*Plus tard en après-midi, la Conférence annuelle 2002 de l'ASPQ a présenté à ses congressistes la présidente du Conseil du statut de la femme, madame Diane Lavallée.*

## Conférence de Diane Lavallée

Bonjour, Mesdames, Messieurs,

Il me fait extrêmement plaisir d'être ici aujourd'hui. En effet, cette journée de la santé publique, placée sous le thème de la conciliation travail-famille, marque un grand pas en avant pour notre société. Aujourd'hui, en ce 19 novembre 2002, vous avez choisi de traiter la conciliation du travail avec la famille comme un enjeu majeur de santé publique. Pour plusieurs, cette conférence aurait été impensable, il y a quelques années.

En effet, les femmes et des organismes, comme le Conseil du statut de la femme, plaident en faveur de mesures de conciliation travail-famille depuis les années 70, mais le monde du travail s'est peu modifié pour s'adapter à la féminisation de la main-d'œuvre. Le plus souvent, on a traité cette question de la conciliation comme étant un problème propre aux individus ne sachant pas bien s'organiser!

### Un bref retour sur le passé!

Pourtant, on était bien parti. De 1990 à 1994, la conciliation travail-famille a été une préoccupation importante de la société québécoise jusqu'à l'Année internationale de la famille en 1994. Au cours de cette année là, plusieurs ont publié des études ou des guides d'implantation de mesures de conciliation travail-famille. Puis, après, silence! Le Conseil



Diane Lavallée,  
conférencière

du patronat qui avait financé une recherche approfondie sur la question avait d'autres priorités. Même les syndicats laissaient aller leurs revendications sur ce sujet pour parer au plus évident. La récession économique est venue mettre le holà sur les quelques initiatives et les employeurs ont parlé davantage de productivité et de rationalisation, que d'aménagement du temps de travail. Cependant, très vite on a pu constater les méfaits du stress engendré par l'absence de mesures qui faciliteraient, pour les parents, l'exercice de leurs responsabilités professionnelles avec leurs activités familiales. Coûts pour les entreprises, coûts pour les individus et, ultimement, coûts supplémentaires pour la société dans son ensemble.

Mais, depuis peu, on constate un changement dans les mentalités. À preuve, ce sondage mené l'an dernier par le magazine *L'actualité* et la firme CROP confirmait que les gens trouvaient, en général, que l'organisation du travail était complètement déconnectée des nouvelles réalités familiales. Entre autres résultats de ce sondage *L'Actualité-CROP*, 62 % des répondants estimaient que concilier travail et vie personnelle ou familiale est plus difficile qu'il y a 10 ans. De plus, 46 % estimaient au moment du sondage qu'il leur était plutôt difficile de concilier travail et famille; en outre, 74 % d'entre eux prévoyaient que cela deviendrait de plus en plus le cas, en raison notamment des changements survenus dans les services publics qui les amèneraient à devoir s'absenter pour s'occuper d'un membre de leur famille. La présentation théâtrale de ce matin a bien mis ce fait en lumière.

**Selon le ministère du Travail du Québec, si la tendance se maintient, les formes de travail qu'on qualifie d'atypiques équivaldront à plus de 50 % des emplois en 2017 (17 % en 1975 et 30 % en 1995). Nos enfants devront donc s'accommoder de cette réalité en entrant sur le marché du travail, qu'ils le veulent ou non.**

En effet, les responsabilités accrues des membres de la famille dans les soins aux proches et aux adultes en situation de dépendance sont une donnée qu'on a commencé à documenter, mais dont tout le monde n'a pas encore pris conscience. Les femmes se disent plus touchées que les hommes par l'absence de mesures appropriées. Pas étonnant qu'elles soient plus nombreuses à se dire prêtes à accepter une baisse de revenus pour améliorer leur qualité de vie. On pourrait qualifier cette réaction d'instinct de survie ! Mais, rappelons que les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail et qu'elles

commencent donc à influencer l'organisation du travail. Malgré toutes les difficultés rencontrées, les femmes sont installées sur le marché du travail pour y rester. La présence d'enfants n'a plus pour effet d'interrompre indéfiniment leur carrière : 75 % des femmes ayant des enfants de moins de 6 ans et les 2/3 des couples avec enfants sont sur le marché du travail.

Parallèlement à tout cela, le marché du travail s'est beaucoup développé, ces dernières années, autour d'horaires atypiques. La montée du travail que l'on appelle « atypique » résulte, en bonne partie, des stratégies mises en œuvre par les employeurs à la recherche de flexibilité. Et les femmes ont été très touchées par ce phénomène. Non seulement elles ont un salaire horaire moyen représentant 84 % de celui des hommes et occupent les 2/3 des emplois à temps partiel, mais elles sont également majoritaires dans les emplois « atypiques » (c'est-à-dire occasionnels, sur appel, temporaires, autonomes et à domicile).

À cet égard, le secteur de la santé, un secteur que plusieurs d'entre vous connaissent bien, a malheureusement suivi de près le secteur privé. La forte multiplication des postes à temps partiel et l'allongement des listes de disponibilité au détriment de postes stables, permanents et à temps complet ont longtemps été de mise. Espérons que ce temps est révolu dans le secteur de la santé. Le ministre de la Santé et des Services sociaux, François Legault, semble vouloir s'y attaquer en voulant combler près de 2000 postes à temps complet pour les infirmières notamment. Ça prend parfois des situations insoutenables comme, par exemple, la pénurie de main-d'œuvre qui sévit actuellement dans les services de santé pour faire enfin bouger les choses.

Selon le ministère du Travail du Québec, si la tendance se maintient, les formes de travail

qu'on qualifie d'atypiques équivaldront à plus de 50 % des emplois en 2017 (17 % en 1975 et 30 % en 1995). Nos enfants devront donc s'accommoder de cette réalité en entrant sur le marché du travail, qu'ils le veulent ou non. Il ne faut pas oublier que ce type de travail est caractérisé, le plus souvent, par une faible rémunération, une quasi absence d'avantages sociaux et de syndicalisation. De plus, il est générateur d'insécurité et de précarité, ce qui amène des difficultés additionnelles pour concilier travail et famille. Une des conséquences du travail à temps partiel se traduit par la croissance du nombre de personnes (145 % en 20 ans) qui doivent occuper simultanément plus d'un emploi. Une situation que l'on rencontre fréquemment dans le réseau de la santé.

Vous me permettez, encore une fois, d'insister sur la situation particulière des femmes. Car il y a encore des différences importantes entre les hommes et les femmes; toutes les conférences l'ont d'ailleurs démontré depuis ce matin. Pour elles, un autre élément s'ajoute à l'équation encore aujourd'hui, la question du non-partage des responsabilités familiales, cette *production invisible* qui explique une partie importante des inégalités professionnelles et économiques des femmes. Pourquoi? Parce que, croit-on, le temps des femmes serait extensible! Comme l'explique Dominique Méda, dans son ouvrage *Le temps des femmes*. *Pour un nouveau partage des rôles*, il y a le *temps-argent* et le *temps-amour*. Les uns calculent leur temps à la minute pour l'échanger contre de l'argent, alors que les autres le donnent par amour. Devinez où se situent les femmes encore aujourd'hui?

Saviez-vous qu'un enfant représente 23 heures de travail supplémentaires par semaine au foyer par rapport à un couple sans enfant? Deux enfants représentent 35 heures et trois enfants, ou plus, 50 heures de travail addi-

**La bonne nouvelle, c'est que les pères se sentent maintenant plus concernés par cette obligation de gérer temps professionnel et temps familial.**

tionnelles. Tout cela prend du temps, beaucoup de temps, et 24 heures ne suffisent plus. La bonne nouvelle, si on peut parler ainsi, c'est que les pères se sentent maintenant plus concernés par cette obligation de gérer temps professionnel et temps familial. Cela n'est donc plus seulement un problème de femmes, mais un problème qui touche l'ensemble de la main-d'œuvre ayant des enfants.

**Les entreprises découvrent que l'absence de mesures facilitant la conciliation du travail avec les responsabilités familiales a un prix.**

Comme on l'a constaté ce matin, le conflit travail-famille est une source de stress extrêmement importante qui coûte cher, non seulement aux individus, mais à la société dans son ensemble. Les parents doivent diminuer parfois leurs heures de travail et donc leurs revenus pour être présents à leurs enfants; nombreuses sont les femmes qui ont également mis un bémol à leur carrière, essouffées qu'elles étaient par les exigences de leur quotidien; des patrons regardent d'un drôle d'œil, encore aujourd'hui, des pères qui s'absentent pour cause de maladie d'enfants ou de rendez-vous chez le dentiste. Enfin, les entreprises découvrent que l'absence de mesures facilitant la conciliation du travail avec les responsabilités familiales a un prix : des assurances-maladie qui coûtent plus cher, un absentéisme plus élevé, une productivité amoindrie parfois. Bref, se fermer les yeux n'est pas une formule gagnante, ni à court, moyen ou long terme.



Diane Lavallée, conférencière

Aujourd'hui, je crois que **le temps doit être reformaté**. Ça ne va plus du tout. Les parents, pères et mères, crient à l'aide. Il ne s'agit plus d'une question personnelle, mais d'une responsabilité collective. Les rapports dans le couple doivent certes changer, mais cela ne peut suffire. Quand une responsabilité est collective, elle appartient à tout le monde en général et à personne en particulier. Comment déterminer le rôle des acteurs ? Voilà, en quelques minutes, notre point de vue sur ce partage collectif de responsabilités.

### **Un aparté!**

Mais avant d'élaborer sur ces acteurs qui, selon moi, ont une responsabilité sociale, j'ouvrirai une parenthèse à la suite de la représentation théâtrale, ce matin, et à sa tante Odette ! Des tantes Odette, tous les enfants en auraient besoin. Même si les services publics étaient parfaits, même si les parents étaient hyper bien organisés, il restera toujours des situations imprévues sur lesquelles on doit pouvoir compter sur quelqu'un. Si vraiment nous croyons à une société solidaire de ses enfants, il faudrait tous qu'un jour, au moins une fois dans notre vie, nous soyons, femmes et hommes, la tante Odette de quelqu'un. Tante Odette ne remplacera pas les services de garde, les services publics

mais quand chaque personne se sent responsable d'un enfant qui n'est pas le sien, on peut vraiment parler de solidarité.

Par ailleurs, comment ne pas souligner la contribution importante des organismes familiaux qui permettent aux parents de souffler un peu, qui les soutiennent parfois dans leurs démarches pour améliorer les rapports parents-enfants. Ce réseau d'organismes divers, qui repose sur la bonne volonté de citoyennes et de citoyens déterminés à contribuer au mieux-être de leur communauté, peut certainement aussi apporter un éclairage pertinent à nos réflexions.

Je reviens aux acteurs principaux qui ont une véritable responsabilité dans la mise en œuvre de mesures de conciliation travail-famille. Pour ma part, j'en identifie trois : l'État dans son sens large, c'est-à-dire tous les services publics, y compris les services municipaux et scolaires, les employeurs et les syndicats.

### **Le rôle de l'État et des services publics**

Le législateur dispose de plusieurs outils pour changer les règles qui régissent la société qui l'a élu. Les lois sont des instruments fondamentaux auxquels tous sont soumis et qui visent une plus grande justice sociale.

Prenons, par exemple, la *Loi sur les normes du travail*. Cette loi qui prévoit un congé de maternité avec garantie de retour en emploi et cinq jours sans traitement pour obligations parentales devrait bientôt être bonifiée. Le ministre du Travail, Jean Rochon, souhaite modifier cette loi pour mieux l'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail et aux parents en emploi. Ce qui est fortement souhaitable! Il faut l'encourager à aller dans ce sens. J'invite tous les groupes à faire part de leurs commentaires à la Commission parlementaire qui aura lieu à cet effet.<sup>10</sup> Pour d'autres, y compris les employés de l'État, leur convention collective va beaucoup plus loin que ce qui est prévu dans la loi des normes et c'est tant mieux!

Le gouvernement du Québec a aussi adopté un projet de loi, la *Loi sur l'assurance parentale*, qui permettrait une indemnisation pour les congés de maternité beaucoup plus généreuse que celle qui est accordée actuellement par le programme canadien d'assurance-emploi. Malheureusement, la *Loi sur l'assurance parentale* est toujours sans effet, en raison d'un désaccord fédéral-provincial sur la façon de dédommager le Québec.<sup>11</sup>

Récemment, l'État s'est aussi engagé plus avant avec l'instauration des Prix ISO-Familles qui visent à récompenser symboliquement les entreprises et les milieux de travail qui se démarquent par leurs initiatives en matière de conciliation travail-famille. En mai dernier, la ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance, madame Linda Goupil, a annoncé son *Plan d'action concerté pour les familles*. Ce plan prévoit que son ministère rendra disponible, à partir de 2003, une

somme de 3 millions de dollars, répartie sur 3 ans, afin d'offrir un soutien financier aux PME dans lesquelles le personnel et l'employeur voudront agir en concertation dans ce domaine. Le ministère accordera également un soutien financier pour les municipalités et les MRC qui se doteront de politiques familiales.

De leur côté, les écoles ont été très tôt mises à contribution et ont dû gérer de nombreux changements dès l'intégration plus massive des mères de jeunes enfants au marché du travail. On pense, bien sûr, aux services de garde en milieu scolaire qui ont été mis sur pied au début des années 1980, mais ce n'est qu'au moment de la dernière réforme de la *Loi sur l'Instruction publique* que les commissions scolaires ont vraiment eu une obligation de service en ce sens. On pense également aux efforts que font plusieurs établissements scolaires pour offrir aux enfants des lieux pour les devoirs et des tranches de temps pour rencontrer les parents au moment des bulletins. Mais beaucoup reste à faire. Qui ne connaît pas le fameux trou, à la fin de l'été, entre les camps de jour des villes et la rentrée scolaire? Beaucoup de parents aussi ont eu à expliquer à leur jeune enfant qu'ils ne pouvaient pas assister au spectacle donné par sa classe à 14 h 10!!! Mais, il faut rendre justice au milieu scolaire et reconnaître qu'il a été le premier à offrir des ajustements aux parents.

### **Celui des employeurs...**

Certains aimeraient que le gouvernement pousse plus loin les obligations faites aux

10. Le P.L. 143 a été adopté le 19 décembre 2002 (maintenant le chapitre 80 des Lois du Québec).

11. Adoptée en mai 2001, la *Loi sur l'assurance parentale* n'est pas encore en vigueur. Le ministère de la Famille et de l'Enfance a institué un recours en justice sur la constitutionnalité du congé de maternité et parental fédéral. La cour d'appel québécoise doit se prononcer en juin 2003.

employeurs pour faciliter la conciliation travail-famille, mais, pour le moment, le monde patronal préfère avancer à son rythme et se dit très sensible aux besoins des employés.

### Les employeurs devront séduire leurs futurs employés pour les garder à leur emploi.

Il faut dire que les pénuries de main-d'œuvre qui s'annoncent vont faire en sorte que les employeurs devront séduire leurs futurs employés pour les garder à leur emploi, car ils auront le choix d'aller là où on leur offrira de meilleures conditions de travail. C'est d'ailleurs l'un des constats que dressait le président du Conseil du patronat, monsieur Gilles Taillon, lors du lancement de la deuxième édition des Prix ISO-Familles. Il disait, en effet, que 61 % des chefs de grandes entreprises reconnaissaient que la conciliation travail-famille était une responsabilité qui appartenait aux entreprises et aux parents.

Le marché du travail commence à peine à réagir aux changements de main-d'œuvre survenus depuis la deuxième guerre mondiale et à mettre en place des mesures de conciliation travail-famille. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, on n'est pas à l'avant-garde. Cordonnier mal chaussé, diront certains; d'autres répondront que c'est la faute aux conventions collectives trop rigides. Mais toujours est-il qu'il existe des exemples réussis d'implantation de mesures de conciliation travail-famille, y compris dans le secteur de la santé. En voici quelques-uns que nous avons découverts avec nos Prix ISO-Familles ou lors du Forum sur la conciliation travail-famille.

C'est le cas du **CLSC-CHSLD de la Petite-Nation** dont le personnel est représenté par un syndicat affilié à la CSN. Les mesures

prises de l'avant pour les 234 employés sont les suivantes :

- allaitement : 30 minutes supplémentaires à la période de repas (pendant deux mois suivant le retour au travail après un congé de maternité ou parental) et, par la suite, aménagement possible de la période de dîner pour allaitement ou extraction du lait;
- congés sans solde : quatre semaines après un an de service et un an après cinq ans de service (fractionnement possible dans les deux cas);
- diverses mesures liées aux avantages sociaux dont six jours de congé sans solde (fractionnement possible) pour responsabilités familiales.

Le **Centre Saint-Georges** de Chicoutimi qui compte 80 personnes, et dont l'attitude de la direction est généralement compréhensive en ce qui touche les obligations familiales du personnel, en accord avec son syndicat local affilié à la CSN, offre diverses mesures comme :

- un horaire rotatif permettant aux travailleurs et aux travailleuses de bénéficier d'une fin de semaine de quatre jours à toutes les deux semaines;
- une gestion souple permettant de quitter rapidement le travail pour des raisons familiales urgentes (l'employé(e) avise alors son supérieur qui fait appel, si nécessaire, à du personnel suppléant);
- l'accès à une garderie à proximité du lieu de travail.

Dans l'entreprise privée, par exemple chez **Merck Frosst** (grande entreprise de produits pharmaceutiques située à Montréal), de multiples mesures sont mises de l'avant, tant

pour les parents que pour les enfants. Entre autres, il existe une bonification des conditions reliées au congé de maternité, des avantages sociaux à la carte ainsi que la possibilité de travailler selon un horaire flexible et un horaire d'été.

**Aptitude** est une entreprise de dix employées et employés située à Roxboro, sur l'île de Montréal, qui œuvre dans le domaine de la réadaptation professionnelle et de la santé et sécurité au travail. Toutes les personnes à son emploi peuvent travailler à domicile, selon l'horaire qui leur convient le mieux, et comptabilisent elles-mêmes leur temps de travail. Une banque de temps leur permet d'accumuler des heures excédentaires dont elles peuvent se servir à tout moment ou pour bénéficier de deux semaines additionnelles de vacances, par exemple durant la période des Fêtes. Sa présidente est consciente de la nature peu orthodoxe du style de gestion de son entreprise. Elle précise toutefois que cette très grande souplesse n'a jamais freiné la croissance d'Aptitude, dont le chiffre d'affaires ne cesse d'augmenter, année après année.

La **municipalité de McWatters** a pris en compte des besoins de conciliation travail-famille des six employés de la municipalité. En 1993, l'administration a octroyé le poste de secrétaire-trésorière à la candidate la plus compétente, qui était enceinte de sept mois, et a tout mis en place pour lui permettre de bénéficier pleinement de son congé de maternité. L'année suivante, face aux besoins exprimés par l'agente administrative et, avec l'accord du conseil municipal, son poste à temps complet a été transformé en deux postes à temps partagé. En 1997, la municipalité, dont les bureaux sont à côté de l'école, a accepté que sa salle du conseil abrite aussi le service de garde en milieu scolaire. Grâce à cette collaboration, les parents peuvent

désormais se prévaloir d'un service de garde éducatif de qualité qui, auparavant, n'était disponible que dans la ville voisine de Rouyn-Noranda.

Dans ces exemples que je viens de citer, des comités conjoints ont été mis sur pied pour établir les besoins des employés et pour trouver les meilleures réponses qui tiendront compte des spécificités et des contraintes de l'organisation. La volonté, l'audace et la créativité ont été au rendez-vous et se doivent de l'être. En effet, ces quelques exemples montrent qu'il est possible parfois de faire beaucoup avec peu, de faire bien avec de l'imagination et de répondre aux objectifs de l'entreprise, tout en respectant les responsabilités parentales de son personnel.

L'an dernier, l'Union des municipalités du Québec mentionnait, dans ses commentaires sur le document de consultation intitulé *Revoir les normes du travail au Québec : un défi collectif*, que les employeurs municipaux étaient sensibles et ouverts à cette problématique de conciliation du travail avec des responsabilités familiales et la vie personnelle. Plusieurs d'entre elles ont mis en place des mesures et ont adopté une politique familiale favorisant la famille.

Plusieurs employeurs ont pris conscience que la conciliation travail-famille permettra à notre société de mieux faire face au phénomène du vieillissement de la population et pourra devenir, pour un employeur, l'opportunité de contribuer à améliorer le climat de travail et à renforcer le lien d'appartenance de ces travailleurs. La conciliation travail-famille doit devenir le leitmotiv des employeurs, donnant ainsi aux jeunes travailleurs le choix de concevoir des enfants avec la certitude qu'ils seront appuyés en cela par des mesures qui leur permettront d'assumer entièrement leur rôle parental.

### ...Et du côté des syndicats

Pour leur part, les syndicats ont aussi un rôle à jouer avec les employeurs. Il va de soi que la réussite de telles initiatives repose sur une réelle collaboration entre employeur et syndicat ou représentant des employés dans les établissements non syndiqués.

Par ailleurs, moi-même syndicaliste dans une autre vie, je suis en mesure de voir quelles difficultés peuvent surgir si l'on veut vraiment aller au fond des choses, vers l'utopie. En effet, que penser du fait que les plus jeunes de l'entreprise sont toujours les derniers à pouvoir choisir leur horaire de travail et leur temps de vacances ? Il y a fort à parier que la semaine de relâche d'hiver ou les mois d'été ont déjà été pris par les plus anciens. Mais ce sont pourtant les jeunes employés, qui ont des enfants en bas âge, qui auraient le plus besoin de ces mois de juillet et d'août, de la semaine de relâche et des horaires de jour...!

En l'an 2000, dans une entreprise de transformation du métal, on a offert aux plus vieux ouvriers de la compagnie de travailler 28 heures, les nuits et les fins de semaine, pour un salaire équivalent à 40 heures. Malheureusement, les difficultés financières de l'entreprise ont mis fin à l'expérience. Mais cela reste pourtant un exemple d'innovation qui pourrait s'améliorer avec l'expérience. Si l'on veut vraiment changer les choses en profondeur, on doit reconnaître que tout n'est pas simple, mais que beaucoup de choses sont envisageables si l'on considère vraiment que les enfants sont une priorité sociale, que les parents doivent avoir les moyens de s'en occuper et de partager du temps avec eux.

Bien sûr, les petites révolutions commencent souvent dans la sphère privée et l'équilibre travail-famille ne peut se faire sans un équilibre dans le partage des tâches entre conjoints.

Ceci dit, si l'on veut vraiment parvenir à une société égalitaire, il va sans dire que ces ajustements individuels ne sont qu'une petite partie de la réponse. Cela appelle quasiment une révolution des valeurs. C'est peut-être cette révolution qui nous amènera véritablement dans le 21<sup>e</sup> siècle : après un siècle d'industrialisation, puis l'arrivée de la révolution technologique, peut-être arrivons-nous enfin au siècle de l'humanisation du travail.

À l'heure de l'ALÉNA, de la ZLÉA, peut-être est-il temps de rêver d'Utopie, avec un grand U, que le dictionnaire définit comme *le pays imaginaire où un gouvernement idéal règne sur un peuple heureux*. Ce pays imaginaire, il faut le rêver, le construire. Il faut que la famille puisse exister pour le bénéfice de tous ses membres, mère, père, enfants, grands-parents. Il faut que la sphère du travail rémunéré soit un complément harmonieux de la sphère privée où se vivent l'intimité et le partage avec ses proches. Quand nous serons suffisamment nombreux à croire que le bien-être de nos proches, de nous-mêmes et de nos collectivités est aussi important que la production marchande, et que celle-ci n'est rien sans tout cela, nous aurons alors les leviers nécessaires pour changer les choses. Je dirais même changer le monde !

Merci.

## La société doit changer.

### Quel équilibre souhaite-t-on entre la famille et le travail?

Une pièce maîtresse de la Conférence annuelle 2002 de l'ASPQ fut la présentation de Maria De Koninck offerte à tous les participants des 6<sup>e</sup> Journées annuelles de santé publique. Cette conférence voulait :

- identifier les enjeux sociaux touchant la société québécoise et ayant un impact sur la conciliation travail-famille, plus spécifiquement la division des rôles entre les femmes et les hommes dans les environnements privés et de travail;
- décrire les changements profonds de société qui s'imposent pour accéder à un meilleur équilibre de vie et à une population plus en santé et plus épanouie globalement;
- et reconnaître l'importance de la reproduction et des activités qui lui sont liées comme valeur devant faire le contrepoids aux valeurs du marché que sont la productivité et l'individualisme.

Les participantes et participants ont reçu avec beaucoup d'émotion les propos de madame De Koninck. Avec éloquence et grande habileté, la conférencière nous a entraînés pas à pas sur le terrain des valeurs sociales et des choix fondamentaux en rapport avec la reproduction et nos relations avec les enfants. C'est en la remerciant de nouveau que l'ASPQ présente le texte intégral de sa conférence.

## Conférence plénière de Maria De Koninck

### La conciliation travail-famille, question de valeurs, de choix sociaux et de santé publique

Pour débiter, j'aimerais revenir sur la question de fond que soulève la tenue du colloque d'aujourd'hui : *Comment en sommes-nous arrivés à ce qu'une journée de santé publique porte sur la conciliation travail-famille ?*

La première explication, et le constat en a été fait à plusieurs reprises au cours de la journée, est l'importance des changements sociaux auxquels nous avons assistés au cours des dernières décennies et, surtout, l'amélioration de l'accès des femmes à l'éducation et l'aug-



Maria De Koninck, conférencière

mentation de leur présence sur le marché du travail. Ces deux situations ont permis d'élargir leur rôle social, avec comme corollaire la nécessité de revoir l'accomplissement des tâches dites domestiques que les femmes ont traditionnellement assumées.

**Avoir un emploi ou avoir un emploi à temps plein peut être difficile, voire incompatible, avec l'exercice de responsabilités familiales.**

Parallèlement à cette évolution du rôle des femmes, nous avons également assisté à celle du rôle des hommes, quoique moins marquée; il n'en demeure pas moins que ce rôle est remis en cause.

### **La conciliation travail-famille, une question de santé publique ?**

Pour expliquer la tenue du colloque d'aujourd'hui, et c'est à cela que je vais m'attarder, il y a d'abord et avant tout, l'amélioration de nos connaissances sur les facteurs qui interviennent sur la santé de la population, que nous savons être d'un ordre autre que physique ou biologique. Il s'agit de facteurs qui concernent plusieurs dimensions de notre vie, bien au-delà de l'accessibilité aux services de santé. Même si le monde politique et les médias accordent à peu près tout l'espace alloué au thème de la santé à la seule question des services, les recherches les plus récentes nous rapportent qu'il ne s'agit là que de l'une des dimensions à considérer en santé des populations. Les autres sont peut-être moins évidentes, mais malgré tout déterminantes. Ainsi, nous savons maintenant que la conciliation travail-famille est un des facteurs qui agissent sur la santé de la population. Voici quelques exemples à ce propos :

### **Emploi et santé**

Nous savons que l'emploi salarié est la source de revenu pour la majorité des gens. Nous savons aussi qu'au-delà du revenu, l'emploi procure un statut, inscrit (avec plus ou moins de succès...) dans un réseau social, donne souvent accès à de l'information et peut procurer un certain nombre d'avantages. Les liens existant entre le fait d'avoir un emploi et la santé sont bien documentés, comme le sont de mieux en mieux les liens entre la perte d'emploi et la santé ainsi qu'entre les caractéristiques des emplois et la santé. Or, les résultats de plusieurs recherches permettent de l'affirmer, avoir un emploi ou avoir un emploi à temps plein peut être difficile, voire incompatible, avec l'exercice de responsabilités familiales.

### **Santé au travail**

Dans le domaine de la santé au travail, nous nous intéressons à la conciliation travail-famille, notamment, sous l'angle du cumul des tâches qui résulte de l'addition des responsabilités familiales aux responsabilités professionnelles. Nous nous intéressons aussi à l'expérience de la grossesse en milieu de travail. Dans ces deux cas, nous constatons qu'il y a des impacts sur la santé physique et psychologique. Ajoutons à cela les nouvelles hypothèses sur l'impact du transfert en milieu de travail des problèmes vécus dans la vie hors travail, tout comme sur l'influence des situations positives vécues hors travail à titre de mécanismes de protection contre des risques présents dans le milieu de travail.

## Santé familiale

Quant à la santé des familles, nous savons que la qualité de vie au sein de celles-ci influence la santé de ses membres. Nous savons aussi que cette qualité est, en partie, tributaire du temps qui peut être consacré aux activités familiales. De plus, les activités menées dans le cadre familial poursuivent surtout l'objectif d'entretenir la santé et le bien-être de ses membres : alimentation, hygiène, soin aux enfants, etc. Tout cela requiert temps et disponibilité sans parler des ressources financières acquises grâce à un emploi et peut même forcer des décisions difficiles. Faut-il choisir entre plus d'heures de travail pour un meilleur revenu pour la famille ou plus de présence à la maison pour une meilleure qualité de soins à ses membres ?

## Développement des enfants

Le développement des enfants est sans doute ce qui retient le plus l'attention. Le développement d'un enfant exige non seulement du temps, de la disponibilité et des moyens mais aussi beaucoup d'attention. Il faut subvenir à ses besoins de base, lui offrir la sécurité, assurer son développement cognitif, physique, psychologique et social. Certains prétendent que les premières années de la vie sont déterminantes, au sens le plus fort du terme. Sans nécessairement adhérer à cette vision des choses, force est de reconnaître la valeur de ces premières années de vie et le besoin des enfants de beaucoup de présence et d'attention. Les parents doivent alors pouvoir disposer de conditions matérielles qui leur permettent de répondre aux besoins fondamentaux de leurs enfants et de fournir la stimulation nécessaire à leur croissance. Si cela est reconnu pour la petite enfance, nous savons aussi que les enfants un peu

plus vieux, notamment les adolescentes et adolescents, ont toujours besoin de présence et d'attention. Pour celles et ceux qui ont une vision plus clinique de la santé, j'ajouterais que les recherches récentes documentent, plus et mieux, les liens entre les conditions dans lesquelles se déroule l'enfance et l'état de santé à l'âge adulte.

**Le développement des enfants est sans doute ce qui retient le plus l'attention. Le développement d'un enfant exige non seulement du temps, de la disponibilité et des moyens mais aussi beaucoup d'attention.**

## Soins aux personnes dépendantes

Pour ce qui est du domaine des soins aux personnes dépendantes, je ne fais que rappeler ce thème. Nous savons combien ces soins requièrent de la disponibilité et des moyens. Qu'il s'agisse de personnes en situation de handicap, en perte d'autonomie ou temporairement alitées. Nous disposons également de bonnes informations sur l'impact que ces exigences peuvent avoir sur la santé des aidantes et des aidants.

Les thèmes mentionnés réfèrent à différentes dimensions de la vie, faites d'un ensemble de responsabilités et de tâches à accomplir. Certaines revêtent un caractère professionnel, d'autres pas. Les conditions dans lesquelles s'accomplissent les unes influencent les conditions dans lesquelles s'accomplissent les autres. L'impact sur la santé découle notamment de cette conjugaison. Or, nous nous comportons comme s'il y avait, d'un côté, la travailleuse ou le travailleur et, de l'autre, la personne qui entre et sort de son lieu de travail (ou la personne qui commence et termine ses activités de travail rémunéré) : comme s'il

s'agissait de deux entités. Pourtant entre les activités rémunérées et celles qui ne le sont pas, il y a continuité et cumul. Les actrices et les acteurs sont les mêmes qu'ils soient au boulot, à la maison ou dans la communauté... Les rôles sociaux ne changent pas les personnes. Entre la vie au travail, la vie hors travail et la santé, il y a des liens qui sont à la fois directs et indirects. Personne ici ne va contester qu'il faut se préoccuper de la santé au travail. Personne, non plus, ne va contester qu'il faut aussi se préoccuper de la santé hors travail. Il nous faut cependant continuellement revenir sur la nécessité de se préoccuper de l'articulation entre les deux, car ils sont souvent considérés comme deux mondes non seulement séparés mais même étanches...

**La bataille que les femmes ont menée pour se tailler une place sur le marché du travail n'en est pas une de rejet des activités de maternage et de soins, ni même d'entretien domestique. Les femmes ont rejeté l'enfermement associé auparavant à ces activités. C'est totalement différent !**

La cible en santé publique n'est pas seulement l'un et l'autre, la cible c'est l'un avec l'autre. Si la santé publique s'intéresse à l'un et à l'autre, elle doit aussi s'intéresser à leur conjugaison. Attention ! Il ne s'agit pas que de santé mentale et de santé sociale. Il y a aussi la santé physique qu'il ne faut surtout pas négliger. Pensons aux impacts de la fatigue, du cumul de l'exposition aux risques, du manque de temps et de qualité dans les soins apportés pour combler ses besoins fondamentaux. Bref, si nous parlons aujourd'hui de conciliation travail-famille, c'est que les constats ne cessent de s'accumuler sur l'importance de considérer cette problématique dans une perspective de santé.

### **Le portrait actuel...**

La situation, telle qu'elle est vécue présentement par de nombreuses personnes, soulève plusieurs problèmes. La difficulté de rencontrer les exigences des activités quotidiennes, à la fois sur le plan de la quantité et sur celui de la qualité, est fortement décriée.

Du côté de la quantité, cela correspond à la somme d'efforts que doivent déployer les travailleuses et les travailleurs pour remplir leurs exigences. Dans certains cas, la vie se transforme en marathon. Dans d'autres, on laisse tomber en entier ou en partie des fonctions. Comme l'ont illustré les travaux que Romaine Malenfant et moi-même avons menés au cours des dernières années, certaines femmes abandonnent le marché du travail, réduisent leurs heures, acceptent des reculs dans leurs conditions de travail pour s'occuper de leurs enfants. En revanche, certaines personnes, le plus souvent des hommes compte tenu de la persistance des rôles traditionnels, ne vont s'investir que dans le travail laissant à d'autres les activités familiales et domestiques.

Quant à la qualité, elle réfère à des dimensions plus difficiles à mesurer, notamment la possibilité d'atteindre des objectifs personnels et de concrétiser ses aspirations. Ainsi en est-il, sur le plan professionnel, de la possibilité de bien remplir ses tâches au travail et de progresser en emploi, alors que du côté de la vie hors travail, il y a celle d'élaborer des projets, comme celui d'avoir des enfants et de rencontrer des critères de qualité dans les soins donnés aux autres. Ici l'insatisfaction est fréquente. Elle peut donner lieu à des décisions comme celles de renoncer ou de reporter des projets de maternité et de paternité ou encore de remettre en cause des projets professionnels.

Mes réflexions sur l'évolution de la situation au cours des trente dernières années, époque durant laquelle nous avons assisté à la progression de la présence des femmes sur le marché du travail, m'amènent à être très critique. Cette progression s'est réalisée dans un contexte social et historique qui n'a permis ni une transition facile ni le changement social en profondeur qu'il aurait fallu faire pour maximiser le potentiel créateur de ce changement social tout en minimisant ses effets pervers. Ce contexte est imprégné d'une philosophie mercantiliste. Et de plus, le modèle dominant est demeuré le modèle traditionnel masculin.

Le questionnement qui s'impose aujourd'hui ne doit pas remettre en cause les gains du féminisme, notamment celui de la place qu'occupent les femmes aujourd'hui sur le marché du travail. Trop de bénéfices sont associés à cette place que les femmes, de toute façon, ne veulent surtout pas céder. Le questionnement qui s'impose doit plutôt remettre en cause l'encadrement des activités de travail rémunéré et l'articulation de celles-ci avec les autres activités nécessaires de la vie quotidienne. Le modèle que nous proposons aujourd'hui à nos jeunes, et dont je dirais que plusieurs d'entre nous en sommes, jusqu'à un certain point, les victimes, est un modèle où la place accordée à tout ce qui est de l'ordre de la production est nettement prioritaire. Par le fait même, cette place dévalue ce qui est de l'ordre de la reproduction. Par reproduction, je réfère au don de la vie et à son entretien. Nous vivons dans une société où, plus que jamais, notre identité autant comme femmes que comme hommes, est associée au domaine de la production.

Ici, il nous faut affirmer et réaffirmer que la bataille que les femmes ont menée pour se tailler une place sur le marché du travail n'en est pas une de rejet des activités de mater-

nage et de soins, ni même d'entretien domestique. Les femmes ont rejeté l'enfermement associé auparavant à ces activités. C'est totalement différent!

Or, le traitement aujourd'hui réservé à ces activités en fait toujours des activités de second ordre. Celles-ci ne sont pas considérées comme ayant la même valeur que celles auxquelles nous attribuons une valeur marchande. Rappelons que lorsque les femmes ont revendiqué un meilleur accès à l'éducation et au marché du travail, elles ont revendiqué un élargissement de leur rôle, une possibilité de s'épanouir, de mettre à profit leur potentiel. Elles n'ont pas souhaité renoncer à la maternité, ni à prendre soin de leurs proches. Ce n'est donc pas qu'elles considéraient leurs activités domestiques comme étant sans valeur; c'est qu'elles voulaient aussi avoir d'autres types d'activités, sans compter que ces autres activités favorisent l'acquisition d'une plus grande autonomie. Mais voilà : pour y arriver, il faut que les choses changent beaucoup plus qu'elles ne l'ont fait jusqu'à maintenant. Il semble qu'avoir accès à l'éducation et au marché du travail comporte des exigences qui en quelque sorte forcent un certain renoncement à tout le reste. Nous pourrions prétendre que cumuler les deux est trop exigeant et qu'il est impossible de les concilier. Cela est vrai, dans la mesure, où nous ne changeons pas l'organisation de l'ensemble de façon significative. Le problème est là.

Dans la marche des femmes vers une plus grande autonomie, les moyens mis en place pour la favoriser ne semblent pas avoir permis de revoir assez profondément l'organisation du travail, ni de revoir substantiellement l'intervention des institutions qui encadrent à la fois le travail et la vie hors-travail, ni d'amener les hommes à changer. De plus, et il s'agit là d'une dimension particulièrement

importante, l'évolution des dernières années s'inscrit dans un contexte socioculturel et économique qui contient des tendances lourdes auxquelles il est très difficile de se soustraire. Je reviendrai là-dessus plus tard. Pour le moment, arrêtons-nous aux embûches les plus visibles et les plus tangibles.

**Beaucoup trop souvent, ce sont les individus qui doivent porter le changement sur leurs épaules alors qu'il nous faudrait une approche qui vise un changement beaucoup plus profond et se situant à un niveau collectif. Ce changement concerne la façon de considérer le monde de la production et celui de la reproduction.**

### **L'organisation du travail**

Elle n'est pas statique ! Certaines dispositions juridiques (prenons l'exemple du projet de loi révisant les normes du travail) et conventionnelles tiennent maintenant compte du fait que des travailleuses deviennent enceintes, qu'elles vont devoir s'absenter pour accoucher, que des hommes deviennent pères et plusieurs milieux s'y sont mis pour améliorer la situation. Je ne veux surtout pas minimiser ici les efforts du Conseil du statut de la femme, du ministère de la Famille et de l'Enfance, du ministère du Travail, des syndicats, des organisations communautaires et d'un certain nombre d'entreprises. Il y a eu des progrès notables. Toutefois, et je ne suis pas la première à le dire aujourd'hui — notamment madame Lavallée y a fait allusion — il ne faut pas seulement aller plus loin, il faut revoir les fondements et les orientations de plusieurs de nos actions. Ce qui a été fait jusqu'à aujourd'hui est souvent de l'ordre des accommodements. **Nous essayons trop souvent d'aménager la conciliation.**

Force est de reconnaître que l'approche dominante de la question comporte des limites qui lui sont intrinsèques. Un des constats de nos travaux est notamment que beaucoup trop souvent, ce sont les individus qui doivent porter le changement sur leurs épaules alors qu'il nous faudrait une approche qui vise un changement beaucoup plus profond et se situant à un niveau collectif. Ce changement concerne la façon de considérer le monde de la production et celui de la reproduction. **Ce qui est en cause ici, c'est l'ordre hiérarchique dans lequel nous plaçons nos activités.** J'y reviendrai.

### **L'encadrement de la vie au travail et de la vie hors-travail**

Il n'y a pas que le milieu du travail qui doit évoluer. D'autres secteurs sont concernés. Viennent tout de suite à l'esprit, les centres de la petite enfance et le milieu scolaire. De ce côté, les choses ont bougé, et elles ont même beaucoup bougé mais encore là, l'évolution se situe à l'intérieur d'un certain cadre, de sorte que les aménagements sont pensés en fonction des exigences du milieu du travail et non l'inverse. En fait, l'observation de cette évolution laisse à penser que **les services s'adaptent pour rendre les personnes qui sont sur le marché du travail, plus disponibles à leur emploi.** Les choses auraient pu évoluer autrement ! Cette question n'est pas simple et ce sont souvent les parents, et particulièrement les femmes, qui réclament encore plus d'aménagements. Il n'en demeure pas moins que ces derniers s'inscrivent dans une tendance qui accentue la priorité accordée aux activités de production par rapport à celles de la reproduction.

Amusez-vous à penser un moment à la pratique inverse. Nous organisons les heures de travail et les services de soutien en fonction des exigences du milieu familial. Une révolution sans doute !

Il n'est pas nécessaire de faire cette révolution. Les choses pourraient changer de façon significative si nous nous en donnions la peine. Au-delà des seuls services scolaires et de garde, il y a aussi des politiques qui ont un impact sur nos vies, sur l'organisation de nos horaires et de nos activités. Nous pourrions les analyser ici et en examiner le contenu en posant les mêmes questions : quelle philosophie préside aux adaptations qui sont apportées et qui ont un impact sur la conciliation travail-famille ? Est-ce une philosophie empreinte d'une préoccupation pour aménager la vie quotidienne dans la perspective d'augmenter la productivité de notre population, dite laborieuse, ou est-ce une philosophie empreinte d'une préoccupation pour améliorer la vie de la population et des familles ?

### **Enfin, les hommes**

Les hommes ont changé. Mais ils n'ont pas changé assez. De plus, trop souvent, le changement semble douloureux. En effet, plusieurs hommes semblent changer avec beaucoup de réticences et de difficultés. Si certains d'entre eux occupent mieux l'espace paternel qui leur revient et si certains consacrent du temps aux soins aux autres, il n'en va pas ainsi de tous et il n'en va surtout pas ainsi de la représentation de la masculinité. Ce n'est un secret pour personne que les responsabilités familiales, les responsabilités d'entretien et de soins sont encore le lot des femmes. Francine Descarries l'a bien démontré ce matin : la division sexuelle du travail n'est pas encore véritablement ébranlée.

Les représentations de la masculinité évoluant très lentement, le soutien offert aux hommes qui veulent éduquer et soigner demeure fort déficitaire. Les conditions structurelles dans lesquelles prend place l'évolution actuelle ne favorisent pas leur engagement. Par exemple, les jeunes couples qui deviennent parents se retrouvent souvent dans une conjoncture où les conditions de travail et particulièrement les conditions salariales favorisent un désengagement du côté des femmes et un sur-engagement du côté des hommes. Et voilà ce qu'il advient des heures que ces derniers voudraient et pourraient consacrer à leurs enfants. La révolution ici n'est toujours pas faite... mais loin de moi l'idée de jeter la pierre aux hommes. Ce ne sont pas les hommes pris individuellement que nous devons blâmer de leur peu d'avancées. C'est plutôt notre collectivité.

**Amusez-vous à penser un moment à la pratique inverse.  
Nous organisons les heures de travail et les services  
de soutien en fonction des exigences du milieu familial.  
Une révolution sans doute !**

### **L'exemple de la féminisation de la médecine**

J'aimerais, à ce moment-ci, prendre un instant pour vous donner un exemple de l'approche privilégiée actuellement, lorsqu'il s'agit de tenir compte des changements sociaux : celui de la féminisation de la médecine. Une petite mise en garde s'impose. La condition des médecins n'est pas représentative de celle de l'ensemble de la population, il va sans dire. Il s'agit d'une profession qui demande une forte scolarité, dont l'exercice génère de bons revenus et qui jouit toujours d'un certain prestige même si celui-ci s'est un peu amoindri... Mais, il s'agit là d'un excellent



Maria De Koninck, conférencière

exemple pour illustrer comment nous abordons la question du travail rémunéré et surtout d'un excellent exemple de notre manque d'imagination pour véritablement changer les choses. Il a, de plus, l'avantage d'être un exemple d'actualité.

Il y a plusieurs années avec des collègues, j'ai mené une recherche sur les femmes en médecine. À partir des résultats d'une enquête postale et d'entrevues, nous avons constaté que le nombre croissant de femmes dans cette profession avait un impact qui irait, sans doute, grandissant, sur l'organisation de la pratique et la répartition des effectifs. Cela pouvait s'expliquer parce que, tout au moins, une partie d'entre elles ne semblaient pas vouloir renoncer à leur vie hors-travail, ni à la maternité pour se consacrer exclusivement à la pratique professionnelle. En effet, l'organisation du travail dans le champ de la médecine avec ses contraintes paraissait avoir comme impact de freiner l'inscription des femmes dans certaines spécialités, de les amener à choisir certains cadres de pratique plutôt que d'autres et de les inciter à abandonner certaines activités. Récemment, et compte tenu des problèmes actuels en matière de répartition des effectifs médicaux, nous avons entendu toutes sortes de choses à ce propos. Voyez le genre de solutions propo-

sées à ces problèmes : il faut renverser la vapeur et augmenter le nombre d'inscriptions d'hommes en médecine, leur proportion allant en décroissant.

Je ne veux pas simplifier le débat en cours là-dessus et plusieurs éléments mériteraient d'être pris en compte. Toutefois, il me semble que les solutions à l'étude, si elles peuvent être qualifiées ainsi, témoignent d'une absence totale d'imagination et d'un refus de considérer la question sous un angle qui permettrait de tenir compte du message qu'envoient les femmes médecins comme le font certains de leurs collègues masculins. Ce message est le suivant : les exigences liées à la pratique de la médecine n'ont pas de bon sens. Les heures de travail sont souvent carrément inhumaines et la pression exercée sur les individus est malsaine. Que devons nous faire pour régler ces problèmes ? Augmenter le nombre d'inscriptions d'hommes est la réponse que certains nous donnent. Pourquoi ? Pour les faire travailler 70 à 80 heures par semaine ? Ils le peuvent eux, ils ne deviennent pas enceintes !

Il y a un très bon argument pour vouloir redresser la situation, si elle est réellement déséquilibrée ou si elle risque de l'être éventuellement. C'est que notre société est composée d'hommes et de femmes et l'on devrait

retrouver cette diversité dans toutes les professions. Voilà l'argument qu'il faut servir pour justifier la recherche d'une représentation égale d'hommes et de femmes au sein de la profession médicale comme dans toute autre profession d'ailleurs.

Revenons à ce qui nous préoccupe ici, soit l'organisation de la pratique médicale. Je répète que je ne veux pas simplifier le débat. Sont en cause de gros enjeux, notamment économiques, mais ce n'est pas le lieu d'en discuter. Sans simplifier, je me permets de vous souligner que l'approche du problème peut être autre. Ne pourrions-nous pas examiner de façon critique et créatrice l'organisation du travail en médecine? Le problème n'est-il pas systémique? Ne pourrions-nous pas nous interroger sur la façon de rendre l'exercice de cette profession plus vivable pour les gens qui veulent s'y consacrer?

Une telle approche nécessite de considérer cette pratique professionnelle non pas comme si les médecins n'étaient que des médecins, mais bien comme si les médecins étaient des hommes et des femmes, qui aiment, qui ont des enfants, qui ont de la famille, qui ont une vie sociale, qui ont envie de s'engager dans certaines causes... et tout ce beau monde doit aussi offrir des services qui sont nombreux, qui sont exigeants, qui demandent du temps. Pourquoi ne pourrions-nous pas changer l'organisation du travail en médecine? Pourquoi ne pourrions-nous pas considérer la question de la conciliation travail-famille pour les médecins autrement qu'en disant que les femmes finissent par s'en sortir en travaillant dans les CLSC et en délaissant certaines spécialités, c'est-à-dire en se repliant dans certains types de pratique où des aménagements d'horaires sont possibles?

Comme dans plusieurs autres professions, particulièrement en santé, la médecine a des

exigences incontournables. Certaines chirurgies prennent des heures et des heures. Les gens sont malades et ont besoin de consulter un médecin à trois heures du matin comme à trois heures de l'après-midi. Cela doit-il nous arrêter dans la recherche d'une autre façon de faire? Ne pouvons-nous pas imaginer une organisation selon laquelle il est possible de rencontrer les exigences de la pratique sans que les médecins ne soient forcés à renoncer à des dimensions de la vie humaine auxquelles elles et ils ne veulent pas renoncer?

**Le problème est la façon dont nous envisageons la question.** Nous abordons l'exercice de la médecine comme s'il fallait faire entrer les hommes et les femmes médecins dans des cadres qui font abstraction des autres dimensions de leur vie. Tout au plus, permettons-nous certains aménagements. Cet exemple me semble particulièrement éloquent des limites actuelles de l'approche globale selon laquelle nous traitons de la présence des femmes sur le marché du travail et des changements nécessaires que ce progrès requiert. Il témoigne aussi des limites des discours qui se disent sensibles et conscients de la nécessité d'apporter des changements pour favoriser l'équilibre travail-famille et qui du même souffle, se rabattent sur des solutions qui nous ramènent trente ans en arrière.

### **La conciliation travail-famille, une question de valeurs et de choix collectifs**

La problématique dont il est question aujourd'hui nous interpelle en tant que collectivité. Si la conciliation travail-famille soulève des problèmes dans la vie d'une bonne partie de notre population et, si elle en soulève notamment chez nos jeunes qui sont notre avenir, c'est que socialement nous n'avons pas fait les choix qui permettraient une meilleure

harmonisation de nos activités quel qu'en soit le caractère. Parler de faire une place aux enfants, de valoriser les activités de soins, d'éducation, d'engagement communautaire et d'engagement social, c'est remettre en cause les grands courants qui animent la société actuelle qui est la nôtre, courants qui reflètent nos valeurs, c'est-à-dire l'importance que nous accordons aux différentes activités à réaliser. Nous parlons beaucoup de baisse de taxes, de baisse d'impôts, des services de santé qui engloutissent de l'argent, mais nous parlons si peu des conditions de vie...

**J'irais même jusqu'à dire qu'il y a, dans les tendances lourdes et observables dans la société actuelle, une perte de sens et particulièrement de sens communautaire. La conciliation travail-famille n'est pas une question d'aménagement d'horaires. La conciliation travail-famille nous parle du sens donné aux activités humaines.**

Heureusement que certaines et certains tiennent, à bout de bras, des causes en lien avec ces conditions. Je pense, entre autres, au projet de loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. J'y vois là la manifestation que notre société a tout ce qu'il faut pour construire un projet de nature communautaire. Mais la partie est loin d'être gagnée, car les valeurs dominantes aujourd'hui sont celles de la production, de la consommation et de l'individualisme. Ces valeurs font office de fondements de l'organisation de notre société, organisation de ce qui semble être un projet économique plutôt qu'un projet social. Le défi est donc immense. En tant que praticiennes et praticiens de la santé publique, nous pouvons nous demander s'il s'agit bien de notre mandat de remettre en cause ces valeurs et de redéfinir le projet de société qui est la nôtre.

Personnellement, je réponds oui. Il me semble que la situation actuelle est délétère. La source de plusieurs problèmes attribuables aux difficultés encourues dans la recherche d'une meilleure conciliation travail-famille et qui ont un impact sur la santé, se situe bien du côté des valeurs. De là, la nécessité de les remettre en cause. Il nous incombe d'identifier les composantes des situations qui génèrent les problèmes de santé. C'est en ce sens que nous pouvons nous attribuer une responsabilité et prendre la parole. La valorisation des activités de production au détriment des activités de reproduction crée des inégalités entre les membres de notre société. Inégalités entre les sexes, inégalités entre les générations, inégalités entre les familles. Ces inégalités se répercutent sur l'état de santé de la population. De plus, elles freinent le développement du soutien social, du *prendre soin* et de l'entraide, et elles mercantilisent, les activités de tous ordres. J'irais même jusqu'à dire qu'il y a, dans les tendances lourdes et observables dans la société actuelle, une perte de sens et particulièrement de sens communautaire. **La conciliation travail-famille n'est pas une question d'aménagement d'horaires. La conciliation travail-famille nous parle du sens donné aux activités humaines.**

Les femmes que nous avons rencontrées dans nos recherches, et celles qu'ont rencontrées nos collègues Francine Descarries et Christine Corbeil, tiennent souvent un discours critique. Lorsqu'elles revendiquent le droit d'être mère et travailleuse, elles affirment que la vie trouve son sens dans plusieurs activités que nous devons et pouvons partager. Nous voilà donc forcés de réfléchir au-delà du quotidien...

Dans l'identification des déterminants de la santé, nous retrouvons de plus en plus souvent des dimensions macro-économiques. Les bras nous tombent un peu à la pensée de s'attaquer à celles-ci. Pourtant, il nous faut déve-

lopper des stratégies pour contrer les conditions macro-économiques et sociales délétères dans lesquelles nous évoluons et pour contrer les discours qui justifient des décisions économiques et politiques en invoquant ces conditions comme immuables. Ainsi, il nous faut nous insurger contre le choix des critères de la concurrence et de la compétitivité pour définir les conditions de travail. Par exemple, en juillet 2000, nous avons assisté à l'abolition des quatre décrets de conventions collectives dans l'industrie du vêtement. Ces décrets assuraient aux travailleuses du vêtement des conditions minimales. Or cette abolition a été justifiée au nom de la compétitivité de notre industrie. Avec qui ? Avec le Tiers-Monde.

Voilà une des manifestations de l'adoption d'une approche qui s'inscrit dans les tendances lourdes actuelles et selon laquelle la priorité est accordée à des questions économiques et financières plutôt qu'au développement social. Cet exemple illustre les critères à partir desquels se prennent plusieurs décisions qui ont un impact sur les conditions de travail et les conditions de vie de la population.

C'est le fond de scène du débat que nous tenons aujourd'hui. Et, c'est cela qu'il nous faut remettre en cause pour dépasser les limites actuelles imposées aux efforts menés pour une meilleure conciliation travail-famille et, surtout, pour éviter les effets pervers des mesures que nous réclamons ou que nous adoptons. La logique de la concurrence peut très bien servir d'argument pour améliorer les conditions de conciliation. Mais cette logique est un piège ! Il nous faut être aux aguets ! Il ne s'agit pas nécessairement de nous attaquer à la Banque mondiale et au Fonds monétaire international (FMI). Il s'agit de proposer une autre façon d'aborder la question du travail. Cette autre façon exige que nous mettions le doigt sur les éléments qui construisent les situations d'inégalités que

nous observons. Ma thèse est à l'effet que l'approche que nous devons adopter pour contrer les tendances lourdes de mercantilisme et d'individualisme est de remettre en cause la valeur attribuée aux activités de production eu égard à celle qui est attribuée aux activités de reproduction. Ce faisant nous considérerons autrement les propositions qui nous sont faites sur les supposés développements économiques qui doivent nous enrichir. En tant qu'intervenantes et intervenants de la santé publique, nous ne pouvons tolérer les dérives actuelles des différents acteurs politiques qui tentent de nous vendre une société définie essentiellement et exclusivement en termes économiques au sein de laquelle le bonheur réside dans les pacotilles, l'éphémère et l'exploitation plus ou moins cachée de sociétés moins fortunées.

Dans la lutte pour le pouvoir qui est engagée actuellement au Québec comme au Canada, le cœur des débats est fort loin des préoccupations qui nous animent aujourd'hui. Lorsqu'il est question de santé, il en est question sous l'angle des services et de façon combien parcellaire, malhabile et sans perspective. La santé n'est pas qu'une question de services même si ceux-ci jouent un rôle essentiel. La santé est affaire de conditions de vie tributaires de l'organisation des activités économiques comme des activités non rémunérées.

Nous assistons actuellement à des phénomènes qui modifient progressivement l'organisation de nos vies. Autrefois, les heures de travail rémunérées ne s'étaient pas sur sept jours comme c'est, de plus en plus, souvent le cas aujourd'hui. Les jours de repos partagés par et pour tout le monde (ou à peu près) ont disparu. L'étalement des heures de travail dans plusieurs secteurs fait en sorte qu'il devient nécessaire dans d'autres. Il se crée ici un enchaînement qui semble sans issue. Nous nous inscrivons dans une forme de

modernité qui n'a pas que des bénéfiques il me semble. Nous ne devons toutefois pas nier que nous avons fait des progrès immenses. Mais il devient urgent de prendre un moment pour *faire un peu de ménage*. Tout n'est pas progrès et les glissements qui favorisent la domination d'une logique de marché ne sont pas une illusion. Nous en voyons les effets dans les discours, dans les décisions politiques et dans notre quotidien. L'image de la société de demain qui ressort des discours politiques que nous entendons actuellement, en est une où tout ce qui est de l'ordre de la reproduction est traité comme un poids à assumer et une source de coûts à contrôler.

**Une société qui valorise la richesse de certains plutôt que le partage, une société qui valorise la production axée sur la consommation plutôt que sur le développement social, dans une perspective d'avenir et de qualité de vie, est une société qui construit la menace à sa propre santé.**

Cette logique propose la recherche d'accommodements pour moduler nos besoins affectifs et sociaux selon les exigences du marché.

*Or, la reproduction, c'est notre ciment, c'est ce qui nous lie, c'est notre avenir.*

La société qui nous est proposée est source d'inégalités et inégalités signifient morbidité et mortalité précoces. Il est donc de notre devoir, dans nos pratiques quotidiennes, de mettre au jour ce qui rend les gens malades comme ce qui peut favoriser leur épanouissement. Certaines tendances actuelles doivent, à ce titre, être dénoncées. Une société qui valorise la richesse de certains plutôt que le partage, une société qui valorise la production axée sur la consommation plutôt que sur le développement social, dans une pers-

pective d'avenir et de qualité de vie, est une société qui construit la menace à sa propre santé. Une vie équilibrée entre le travail et les activités de reproduction au sens large est sans doute la meilleure prescription qui soit pour qui veut prescrire la santé. Mais encore faut-il qu'elle soit réaliste. Un tel équilibre restera difficile à concrétiser si nous acceptons le modèle de société qui nous est actuellement proposé.

### **Quelques orientations**

En tant que praticiennes et praticiens de santé publique, nous avons à réfléchir aux effets négatifs, comme aux effets positifs, de nos choix collectifs sur la santé de la population. C'est pourquoi, la conciliation travail-famille est une dimension de notre vie collective qui nécessite d'être analysée. De plus, les modes actuels de sa gestion doivent être remis en cause puisqu'elle génère des problèmes de santé individuelle et collective.

La santé des populations comme champ de connaissances et de pratiques dispose de plus en plus de données épidémiologiques et de résultats d'études qui permettent d'affirmer que la santé n'est pas une affaire strictement de services mais qu'elle est une affaire de conditions de vie. En nous appuyant sur ces connaissances, nous devons travailler à identifier comment l'organisation du travail et l'organisation de nos milieux de vie peuvent favoriser le partage des activités qui doivent être accomplies de façon à améliorer les conditions de vie.

Mon biais de chercheuse m'amène à plaider ici pour le développement de connaissances sur l'impact pour la santé des conditions de travail qui se développent actuellement et qui visent à répondre aux exigences du marché, notamment, pour permettre une plus grande

flexibilité. Notez que ce concept n'a pas le même sens pour les employeurs et pour les employés. La flexibilité que les employées réclament pour accomplir leurs activités hors travail n'est pas tout à fait la même que celle que réclament les entreprises. Les pièges ici sont multiples.

Il ne nous faut pas seulement développer des connaissances, il nous faut également les diffuser; prendre la parole en tant qu'intervenantes et intervenants pour défendre les objectifs de la santé publique; prendre notre place dans le discours sur la santé pour rappeler quels en sont les déterminants et comment la conciliation travail-famille s'inscrit parmi ceux-ci. Il nous faut, entre autres, prendre notre place dans le débat sur les coûts de la santé, puisque c'est celui-là, qui occupe tout l'espace. Et dans l'action, dans la recherche de solutions pour aménager l'articulation des activités professionnelles avec les activités familiales, sociales et communautaires, nous devons, il me semble, faire rien de moins que modifier notre prisme. Il ne nous faut plus regarder la conciliation comme une variable dépendante du travail rémunéré. Il nous faut la considérer comme la nécessité découlant d'un tout qui est constitué de tâches liées à la production et d'autres liées à la reproduction. Dans notre société, il y a un ensemble de tâches à accomplir. Elles doivent être réparties le plus équitablement possible entre les membres qui forment cette société.

Il est impératif que nous développions un regard critique de tout changement proposé pour améliorer la conciliation travail-famille à l'échelle sociale comme à celle des entreprises ou des institutions. Les questions que nous devons systématiquement poser sont les suivantes : ce changement va-t-il véritablement soutenir la conciliation ou s'agit-il d'un aménagement qui sert la logique du marché ? S'agit-il d'un progrès dans le sens d'une meil-

leure qualité de vie ou d'un renforcement du travail envahissant nos vies ? Il s'impose aussi de reconsidérer la valeur que nous accordons aux tâches de production et de reproduction. Si certaines sont plus valorisées que d'autres, elles auront toujours préséance dans les décisions prises pour les harmoniser. C'est ce qui se produit aujourd'hui. Le travail considéré comme productif a une reconnaissance économique que n'ont pas les activités liées au domestique. Cela se reflète, notamment, dans l'écart salarial entre les hommes et les femmes qui tient au type de travail et au sexe de ceux qui l'accomplissent. Le fondement de la loi sur l'équité salariale est un message essentiel. La valeur économique supérieure attribuée aux activités de production et reléguant les activités de reproduction à un domaine qui semble ne pas contribuer à la vie collective et au développement économique de notre société est un mur qu'il nous faut ébranler.

**Dans une société qui se prétend aussi évoluée que la nôtre, comment pouvons-nous tolérer que maternité soit souvent en adéquation avec paupérisation et précarisation ? Cela est malsain. Et la pauvreté... nous savons que pauvreté est un antonyme de santé...**

Par ailleurs, l'évolution actuelle des conditions de travail doit aussi être un objet de préoccupations et d'études. Quel est leur impact sur la santé des populations ? Nous devons trouver des réponses pour être en mesure d'encourager ou de décourager certains développements. Dans certains cas, nous en savons déjà assez. Ainsi, un de nos objectifs doit être de lutter contre la précarité. Nos recherches documentent, notamment, les liens entre le devenir mère et la précarisation. Dans une société qui se prétend aussi évoluée que la nôtre, comment pouvons-nous tolérer que maternité soit souvent en adéquation

avec paupérisation et précarisation ? Cela est malsain. Et la pauvreté... nous savons que pauvreté est un antonyme de santé... À ce chapitre, il nous faut nous attaquer avec énergie à l'une des situations les plus inacceptables de l'impact de la conciliation travail-famille, celle de la perte d'emploi. Tant et aussi longtemps que ce problème perdurera, nous ne pourrons prétendre au progrès. En luttant contre la pauvreté, il faut mettre au jour comment cet état trouve souvent son fondement dans un partage des tâches inéquitable. Si ce n'était pas le cas comment pourrions-nous expliquer que les pauvres sont surtout des femmes et des enfants ?

**Avoir des enfants, s'occuper des personnes dépendantes n'est pas une histoire strictement privée. C'est une question sociale !**

Mais il faut aller plus loin sur tous les fronts. Il nous faut abolir la dichotomie public/privé. Avoir des enfants, s'occuper des personnes dépendantes n'est pas une histoire strictement privée. **C'est une question sociale !** Et, si nous devons respecter l'autonomie des parents, des aidantes, des soignants nous devons reconnaître qu'elles et ils apportent une contribution essentielle à notre vie collective. Et selon ce prisme, il faut travailler pour briser la solitude des personnes dont les droits ne sont pas respectés. Une loi des normes du travail et des Chartes ne suffisent pas, il faut les appliquer. Faire respecter ses droits peut être un défi insurmontable dans certaines circonstances. Partir en guerre contre un employeur qui a subtilement réduit mes heures à partir du moment où il a appris que j'étais enceinte, puis progressivement diminué ses appels à mes services. C'est loin d'être facile et parfois une mission pratiquement impossible. Voilà une cible concrète. Mettre tout ce qui nous est possible en œuvre pour soutenir les béné-

ficiaries de mesures existantes mais souvent inefficaces parce que trop difficiles à faire appliquer quand on est seule.

Pour faire image, je dirais aussi qu'il faut sortir de nos contrats de travail la dite conciliation de la section *avantages sociaux*. Elle n'y est pas toujours dans les faits mais elle y est dans notre mentalité. Pouvons-nous aller jusqu'à remettre en cause la désignation congés... congé de maternité... congés parentaux ? Je ne plaide pas ici pour une réforme de tous les contrats de travail. Je désire seulement attirer votre attention sur la représentation qui nous est proposée : travail versus congé. Il nous faut encourager le développement d'une approche systémique de l'organisation du travail plutôt qu'une approche selon laquelle les conditions relatives à la conciliation sont des mesures d'exception. Nous avons actuellement une occasion de faire valoir notre point de vue. Pendant les prochains mois, nos politiciennes et nos politiciens vont nous entretenir de leurs projets pour les prochaines années. Ne nous gênons pas ! Dès qu'ils nous parlent de concurrence avec l'Ontario ou quelque chose du genre, demandons-leur quelle société ils et elles nous proposent.

En ce moment, nous entendons grosso modo deux discours. D'une part, il y a celui qui préconise des reculs en matière sociale au nom d'un certain développement économique. Entre autres, il nous faudrait diminuer la charge fiscale des employeurs. Or, diminuer la charge des employeurs signifie reculer du côté de leurs responsabilités sociales dont celle d'aller plus loin dans la révision de l'organisation du travail pour un meilleur équilibre travail-famille. D'autre part, nous avons celui qui affirme reposer sur une volonté politique de créer les conditions favorables à la conciliation travail-famille. Pourtant, concrètement, les mesures proposées donnent souvent l'im-

pression de rapiéçage de politiques. Pourquoi? Parce que les autres décisions, celles qui ne concernent pas directement la conciliation et qui visent le secteur économique vont dans un sens différent où la logique du marché prend le dessus sur le reste.

Il ne nous faut pas des mesures, il nous faut un autre projet de société. Ce projet nécessite des changements significatifs. Le développement économique à mettre de l'avant est celui qui mise sur le développement social et sur une plus grande équité, équité entre les sexes, équité entre les générations et entre les groupes sociaux. Sur un autre plan, nous ne pouvons pas, non plus, faire l'économie de remettre en cause le modèle de masculinité qui enferme encore les hommes en 2002 et qui nuit à ceux qui veulent pleinement jouer leur rôle de conjoint, de fils et de père. Il est clair qu'un véritable progrès social ne peut

se faire sans les garçons et les hommes. Certaines initiatives existent déjà dans le réseau de la santé publique et qui vont dans le sens de soutenir leur engagement dans des activités de reproduction. Il nous faut les développer beaucoup plus.

## Conclusion

Malgré les coups de barre nécessaires, il ne faut pas minimiser nos acquis, mais tabler sur ceux-ci. Plusieurs d'entre eux ont été présentés aujourd'hui. Nous pouvons les utiliser en les inscrivant dans une démarche de remise en cause de certaines valeurs qui sont délétères.

Le courant, ou la vague de fond si vous préférez, surtout celle qui vient du sud, est si forte qu'on a l'impression que de parler de valeurs différentes tient de l'utopie. Vive l'utopie...



Maria De Koninck entourée de congressistes enchantées par son allocution.

Je ne crois pas qu'il s'agit d'utopie mais plutôt de choix sociaux. Nous avons beaucoup d'exemples dans notre histoire collective qui témoignent de solidarité, de courage et de résistance. Cet héritage, nous devons le transmettre à nos enfants en continuant de remettre en question les discours et les pratiques qui font passer la production avant l'amour, l'amitié et le sens communautaire.

**Que notre société soit accueillante pour les enfants, qu'ils soient nés ici ou qu'ils nous arrivent d'ailleurs. Si nous tendons vers cet objectif, nous en engloberons beaucoup, beaucoup d'autres.**

#### **Quel objectif pourrait résumer tout cela ?**

Je vous en propose un : que notre société soit accueillante pour les enfants, qu'ils soient nés ici ou qu'ils nous arrivent d'ailleurs. Si nous tendons vers cet objectif, nous en engloberons beaucoup, beaucoup d'autres.

Voilà !



C'est non sans émotion que Renald Bujold, président de l'ASPQ, a remercié madame De Koninck pour sa présentation mobilisatrice et touchante.

## Embûches et utopies !

Profitant de la présence de ces nombreuses conférencières et panélistes de renom, l'ASPQ a fait un court sondage à partir des questions suivantes :

- Selon vous, quelle est l'**embûche** la plus importante à une conciliation travail-famille heureuse, l'obstacle majeur ou le problème de fond ?
- Pour vous, l'**utopie** ressemblerait à quoi, quelle serait la condition ou la mesure ou la politique la plus radicale que vous souhaiteriez, quel serait le changement social ou de valeur le plus fondamental à effectuer ?

Plusieurs de nos invités y ont répondu de bonne grâce. Voici donc leur vision des embûches à enjamber et des utopies qui portent leurs rêves et leurs visions ! Écoutons-les.

### Francine Descarries

#### L'embûche

L'obstacle majeur : la division sexuelle du travail qui continue de marquer l'organisation des univers professionnel et familial, qui en détermine la culture, continue d'assigner des places et fonctions différenciées dans chacun des univers en fonction du sexe des parents, de même qu'elle forge les représentations sociales et les attentes que ces mêmes parents entretiennent à l'égard de leur rôle dans la famille et de leur projet professionnel.

#### L'utopie

Pour moi, l'utopie serait de redéfinir un nouveau type de parentalité où père et mère ressentiraient le même besoin (la même responsabilité) de proximité avec l'enfant et assumeraient de façon équivalente la charge mentale de son entretien quotidien. Dans tous les cas, si l'ampleur et l'urgence des besoins des parents travailleurs sont de plus en plus reconnus, il reste à obtenir au plus tôt une véritable implication et collaboration des instances gouvernementales, syndicales et patronales pour assurer la mise en place de conditions favorables à l'expression et à la réalisation du double statut des mères-travailleuses, à la reconnaissance des responsabilités familiales de tous les travailleurs concernés et à l'atteinte d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes, tant dans la sphère privée que dans la sphère publique.

## Romaine Malenfant

### L'embûche

C'est l'organisation du travail rémunéré dont les rigidités définissent de plus en plus les contours de l'organisation de la vie hors travail.

### L'utopie

Un questionnement social sur les finalités du travail rémunéré, l'équité salariale entre les hommes et les femmes, des politiques de conciliation dans les milieux travail diversifiées, adaptées à la réalité des parents travailleurs et inscrites à l'intérieur d'une législation.

## Renée B.-Dandurand

### L'embûche

La plus importante se situe certainement au niveau des modes de gestion des entreprises : la précarisation de l'emploi, qui en caractérise plusieurs, ne contribue pas à une volonté de s'attacher des travailleurs et surtout des travailleuses à moyen et long terme. Accepter les absences liées aux naissances et aux soins des enfants est ainsi en contradiction avec la précarisation du travail.

### L'utopie

Je me contenterais de celle qui existe en Suède où les statuts de travailleur-se et de parent sont aussi important l'un que l'autre.

## Charles-Henri Amherdt

### L'embûche

La culture des entreprises n'a pas encore intégré le fait que si la conciliation famille-travail était un problème individuel très répandu, c'est parce que c'était un problème organisationnel ignoré.

### L'utopie

Comment changer une culture dominante? Par la contrainte, par la persuasion? Si l'on adopte la seconde approche, il faut pouvoir montrer aux organisations tous les bénéfices organisationnels qu'ils peuvent retirer d'une meilleure conciliation famille-travail.

## Louise Doyon

### L'embûche

L'absence de reconnaissance et d'acceptation concrètes de la problématique CTF et des besoins particuliers des personnes qui ont des responsabilités familiales, avec des conséquences sur la vie personnelle et professionnelle de ces personnes. Donc le tout passe par un changement de mentalités, changement non seulement des opinions mais surtout des pratiques.

### L'utopie

Une flexibilité dans l'aménagement des conditions de travail véritablement adaptée aux besoins propres, cette flexibilité étant associée à une adaptation des « services » : facilités de transport, heures d'ouverture des garderies, calendrier scolaire, etc.

## Marie Leahey

### L'embûche

La culpabilité que l'on ressent face à notre besoin d'être autre chose qu'une travailleuse.

### L'utopie

Deux choix possibles : le premier consiste à augmenter le nombre d'heures dans une journée sans augmenter le temps de travail (par exemple des journées de 30 heures) et le deuxième à réduire, obligatoirement pour tous, la semaine de travail. Le tout pour mieux répartir la richesse et le temps.

## Lyne Mongeau

### L'embûche

La société de consommation... On veut tout avoir, tout avoir pour nous et nos enfants... et ça coûte très cher... Alors il faut travailler et, comme par hasard, on se valorise par le travail. On est pris dans un cercle vicieux terrible. Travaillons, c'est le fun et gratifiant, consommons et c'est encore plus le fun !

### L'utopie

Que la majorité des gens travaillent à temps partiel, consomment moins et utilisent leur temps pour faire de leurs mains des choses au lieu de les acheter (bouffe, vêtements, rénovations, art, etc.) en partageant le savoir et les habiletés et en montrant tout ça aux enfants.

## Nadine Viau

### L'embûche

Laissons la place aux pères ! On met, d'après moi, trop d'emphasis sur la réussite de la conciliation par l'amélioration exclusive des conditions de la femme. Si l'accent était réparti justement pour les deux parents, il y aurait à ce moment-là une amélioration rapide et optimale quant à la conciliation. La mode *Super Woman* : la femme qui garde les mêmes tâches qu'il y a 50 ans, qui veut travailler, être autonome, mère présente, bonne cuisinière, impliquée. Et plus, le manque de place pour tous dans les CPE et les listes d'attente de 3 ans, le manque de flexibilité de la part du marché du travail et la précarité du travail font en sorte que les familles s'essoufflent.

### L'utopie

L'implication et la valorisation complète du conjoint dans le partage des tâches, que ce soit les rendez-vous chez tous et chacun, le congé parental, les maladies des enfants..., bref, que le père ne soit pas gêné de demander un après-midi pour aller chez le dentiste avec son enfant, plutôt que de prétexter un rendez-vous au garage ! L'implication et le soutien de la société entière pour les enfants : en impliquant tout le monde, il y aurait beaucoup moins de discrimination envers les familles, que ce soit pour un logement, pour une table au restaurant, pour une sortie au musée.

Avoir le choix comme parent de rester à la maison, de choisir son service de garde, etc. Pour ce qui est des services de garde : avec les listes d'attente, dès qu'une place se libère on la prend. Souvent on ne choisit donc pas la meilleure garderie pour son enfant, sinon celle qui est disponible. Et au moment où quelqu'un décide de rester à la maison, aucune aide est apportée dans ce sens. Le fait d'avoir des enfants ne doit pas être une bataille de chaque instant, mais une fierté que tous devraient valoriser et reconnaître.

## Diane Lavallée

### L'embûche

L'absence d'un véritable partage des responsabilités au sein du couple et l'absence aussi de souplesse du milieu de travail à soutenir leurs employés à assumer leurs responsabilités parentales.

### L'utopie

La semaine de travail de quatre jours semaine et six semaines de vacances annuelles pour les Québécoises et les Québécois, comme leurs cousins français; des congés pour responsabilités parentales dans les milieux de travail; le partage équitable des responsabilités dans le couple et un soutien de l'État aux familles avec des allocations familiales universelles.

## Vivian Bardot

### L'embûche

La plus importante actuellement vient du fait que le marché du travail s'est peu transformé depuis l'arrivée des femmes en grand nombre. Les portes se sont ouvertes; cependant, on s'attend à ce que les femmes se comportent comme le faisaient les hommes traditionnellement, en ne prenant pas en compte les responsabilités particulières qu'elles portent et leurs valeurs propres.

### L'utopie

Ce serait une véritable reconnaissance et une valorisation du rôle parental. Cela permettrait de vivre dans un monde où le travail ne serait pas la seule voie au bien-être des familles; un monde où travail, loisirs, éducation des enfants auraient une valeur équivalente et permettraient aux parents de souffler un peu sans avoir l'impression de constamment négliger un aspect ou l'autre de leur vie.

## Sébastien Bovet

### L'embûche

Ce sont sans aucun doute les contraintes du travail : les longues heures de travail, les déplacements fréquents et un emploi du temps très chargé (plusieurs réunions, de la planification, compréhension de dossiers complexes, etc.)

### L'utopie

L'utopie serait, entre autres, de me discipliner, d'apprendre à refuser de nouveaux défis pour consacrer plus de temps à ma famille! Ce serait aussi de permettre à plus de parents de travailler à temps partiel.

## Richard Foy

### L'embûche

La non-reconnaissance de la réalité/responsabilité familiale par le système économique.

### L'utopie

La reconnaissance de la réalité/responsabilité familiale comme travail méritant rémunération.

## Véronique Moreau

### L'embûche

L'une des plus importante embûche dans les milieux de travail, c'est qu'on oublie le fait que cette femme est aussi une mère, il n'y a pas que la travailleuse...? Elle a des préoccupations et responsabilités autres que son travail. Ici au Québec en ce moment, il faut être un bourreau de travail afin d'être reconnue comme une bonne travailleuse dans son milieu. C'est à la mode le *workaholic*. Le travail continu pour les femmes à la maison le soir. C'est un atout pour notre société d'avoir toutes ces femmes sur le marché du travail, mais il faut être capable de les garder pour qu'elles ne partent pas pour des causes d'épuisement, de non-respect, de non-entente, etc. Il faut donc mettre en place des compensations financières de l'employeur pour couvrir une partie des pertes engendrées par le congé de maternité, la possibilité de retour progressif pour les mères, la possibilité du temps plein à 4 jours, un plus grand nombre de journées de maladie pour les enfants et les visites au médecin et une plus grande ouverture à la gestion des horaires (bureau & maison).

### L'utopie

Une prestation universelle pour toutes les femmes qui tiennent seulement compte du fait que la femme est enceinte, qu'elle aie travaillé ou pas, qu'elle soit travailleuse autonome ou étudiante. Ce qui signifie que l'on considère l'état, l'occupation du moment où elle est enceinte et que, jusqu'au moment où l'enfant a 1 an, elle reçoive une prestation. Voilà une reconnaissance sociale et économique! Tout ce projet vient de la base et à partir d'une recherche, réalisée en 1998-99, avec 9 femmes qui ont bien voulu ouvrir grand leur vie privée. Puis en 1999-00, nous avons validé ces informations auprès de 120 femmes dans 10 régions du Québec. Enfin, un forum a eu lieu en 2000-01 pour consolider nos recommandations. De ce forum est née l'idée de mettre sur pied une Coalition qui élaborera les grandes lignes de ces nouvelles mesures.

## Pierre Prévost

### L'embûche

Une conciliation famille-travail efficace exigerait une adaptation plus importante des habitudes de travail dans les organisations. Or, ces habitudes de travail sont dictées à la fois par la technologie disponible (qui permet plus ou moins de flexibilité), par des facteurs externes (services publics de transport, congestion routière, horaires scolaires, etc.), ainsi que la culture d'entreprise (modifier les routines administratives, permettre des horaires flexibles, etc.).

### L'utopie

Dans un tel monde, une partie de la problématique serait réglée par la résolution des problèmes identifiés précédemment. Une autre partie se réglerait également par la hausse des revenus attribuable à une productivité accrue. Cette hausse des revenus disponibles des ménages permettrait de résoudre certains problèmes de conciliation famille-travail tels le gardiennage, les déplacements plus rapides en taxi à certains moments cruciaux, le soutien aux devoirs pour les enfants à l'école, etc.

**L'embûche**

Le discours dominant de notre époque, qui est celui des gens d'affaires. Ce sont leurs préoccupations qui occupent le haut du pavé. Toute la société se plie à l'atteinte de leurs objectifs : de bons résultats financiers. Les intérêts des travailleurs (comme la conciliation) restent ainsi dans l'ombre.

**L'utopie**

Pendant un an, les patrons seraient obligés de respecter un horaire de travail qui permet la conciliation famille-travail. Ils se rendraient compte que des employés reposés, en santé et heureux dans leur vie privée travaillent mieux!

**L'obstacle majeur**

C'est de devoir faire un choix entre la famille ou le travail. Les salaires ne correspondent pas à ce dont a besoin une famille pour survivre, particulièrement dans le cas de soutien financier unique, monoparental. L'autre obstacle, tout aussi majeur, est l'incompréhension des besoins des enfants dans le triangle douloureux famille-amour (et soins) -travail. Le rôle #1 du parent est d'être à l'écoute de ses enfants, de les soigner, de les assister. Or, peu de parents disposent de temps. Peu de parents sont disponibles. Les employeurs voient d'un mauvais œil le parent unique, et c'est toujours une faveur à quémander que de s'absenter pour un enfant. On est mal à l'aise et mal vu.

**L'utopie**

Ce serait de pouvoir demander une absence sans le poids d'une coupe de salaire, sans le risque de ne pas avoir de promotion ou pire, risquer une rétrogradation. C'est une banque de 3 à 5 journées de maladie par enfant par année payées. C'est un lieu qui ne mitraille pas du regard un retard de 10 minutes le matin.

Au niveau gouvernemental, c'est une politique familiale qui encourage les employeurs à soutenir les parents dans leur rôle. Par des déductions ou avantages divers, on pourrait récompenser ceux qui facilitent la conciliation. Faire de l'équilibre travail-famille, une vraie conciliation famille-travail. Rendre accessible un fonds d'ajustement financier pour perte de salaire afin d'aider le parent coupé à retrouver un plein salaire en cas d'absence. C'est un plan de service de garde dynamique et accessible aux enfants du primaire lors des vacances de Noël et de la relâche scolaire de mars pour les parents qui n'ont pas de congé dans ces moments-là. Ils travaillent alors presque uniquement pour payer une gardienne à la maison, ou du gardiennage hors-prix.

## LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL OSONS RÊVER L'UTOPIE!

Venez imaginer des solutions audacieuses  
qui permettraient de trouver un meilleur  
équilibre entre la famille et le travail



### TRANCHE DE VIE CHEZ LA FAMILLE TENDUE

« Théâtre-téléroman » interprété par Hélène Bouchard  
et André-Jean Grenier de TACcom (Théâtre à la carte)

Conception Hélène Bouchard et le sous-comité conception de l'ASPQ



**ENTRÉE LIBRE**

Mardi 19 novembre 2002  
19 h 30 à 22 h  
Centre des congrès  
de Québec



Renseignements  
[www.aspq.org](http://www.aspq.org)  
(514) 528-5811

### SOIRÉE – DROIT DE PAROLE AUX FAMILLES

Un débat animé entre des invités influents  
et des citoyens concernés

#### Invités

Vivian Barbot, présidente,  
Fédération des femmes du Québec

Nicole Boily, présidente,  
Conseil de la famille et de l'enfance

Sébastien Bovet, chef d'antenne,  
Radio-Canada (Québec ce soir)

Claudette Carbonneau, présidente,  
Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Richard Foy, directeur général,  
Le Pignon Bleu, maison pour la famille de  
la région de Québec

Linda Goupil, ministre d'État à la Solidarité  
sociale et à la Famille et à l'Enfance

Patrick Goudreau, responsable des affaires  
publiques, Jeune chambre de commerce  
de Montréal

Véronique Moreau, coordonnatrice du projet  
Vers la reconnaissance sociale et  
économique de la femme en période  
périnatale, Regroupement Naissance-  
Renaissance

Pierre Prévost, vice-président exécutif,  
Conseil du patronat

Marie Quinty, journaliste,  
Le magazine Affaires PLUS

Claire Tranquille, agente de développement,  
Regroupement inter-organismes pour une  
politique familiale au Québec

#### Animation

Françoise Guénette, journaliste et animatrice

## **Droit de parole aux familles – Soirée grand public**

### **La conciliation Famille-Travail : osons rêver l'utopie !**

*Osons rêver l'utopie, puisque « tout ce que les hommes ont fait de beau et de bien, ils l'ont construit avec leurs rêves ». (Bernard Moitessier).*

*Lors de ce Droit de parole, les participantes et participants du grand public invités à se joindre aux congressistes des 6<sup>e</sup> Journées annuelles de santé publique, ont pu imaginer des solutions audacieuses pour une meilleure conciliation entre la vie de famille et le travail.*

*La soirée a débuté par une allocution de madame Linda Goupil, ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance, ministre responsable de la Condition féminine et ministre responsable des Aînés. Puis a suivi une version à valeur ajoutée de la représentation théâtrale, **Tranche de vie chez la famille Tendue**. Une fois l'atmosphère réchauffée par cette illustration vivante et touchante qui rapproche la théorie de la vie concrète, les participants ont pu échanger avec un panel animé par Françoise Guénette, journaliste et animatrice chevronnée.*

*Ce que nous proposons, c'est un espace de débats et de réflexion avec la possibilité d'Oser rêver l'utopie ! Le choc des idées et une bonne dose d'imagination ont permis aux participantes et participants de visualiser ce à quoi pourrait ressembler un monde idéal où la famille ne serait plus étouffée par le rythme exigeant, implicite à la performance économique et à la productivité; un monde où la famille aurait une place centrale et où le bien-être de l'enfant et de ses parents serait élevé au rang de gage de réussite sociale et d'actualisation du plein potentiel des personnes.*

*Bonne soirée et, ensemble, rêvons l'utopie les yeux grands ouverts !*



Des négociations tendues !



## Allocution de Linda Goupil

*Nous vous présentons la version intégrale de l'allocution de madame Linda Goupil, ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance, ministre responsable de la Condition féminine, ministre responsable des Aînés.*

### **Pour une CFT réussie, cohérence et intégration entre tous les acteurs**

C'est pour moi un grand plaisir de m'adresser à vous aujourd'hui. Lorsque j'ai été invitée à prendre la parole à propos de la conciliation famille-travail dans le cadre de votre conférence annuelle, je n'ai pu m'empêcher de me sentir personnellement interpellée par le sujet, qui me touche de très près, n'est-ce pas ?

En effet, le phénomène de la conciliation famille-travail, je le vis quotidiennement en partageant l'essentiel de mon temps entre ma carrière et ma famille. Comme beaucoup d'autres parents, à ma façon, selon mes responsabilités, mes disponibilités et mes moyens, je dois conjuguer l'une et l'autre, le plus harmonieusement possible, avec tous les choix et les contraintes que cela comporte. Mais au-delà de ces considérations, je dirais que tout est affaire de priorités. Priorités individuelles, certes, mais qui doivent aussi trouver leur appui dans des priorités assumées collectivement.

Je me sens d'autant plus à l'aise d'en parler que j'expérimente non seulement ce genre de défi en tant que parent, mais que j'ai aussi développé, par mon expérience d'avocate en droit matrimonial, une vision privilégiée des conséquences que représente, sur l'équilibre familial, une difficile conciliation famille-travail, ou encore le défaut de l'assumer. À titre de titulaire du ministère de la Famille et de l'Enfance, j'ai donc particulièrement à cœur ce



Linda Goupil, ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance

dossier de la conciliation famille-travail, la CFT comme on l'appelle familièrement. Nous en avons fait une de nos priorités, car elle constitue l'un des piliers de notre politique familiale. En effet, nous aurons beau permettre un accès de plus en plus facile à des services de garde à tarif réduit, ou encore bonifier les congés parentaux, notre action ne serait pas cohérente si nous n'intervenions pas afin de faciliter la cohabitation famille-travail.



Linda Goupil, ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance

Il s'agit désormais d'une réalité pour une majorité croissante de familles québécoises. Lorsqu'on y pense, la CFT a des répercussions dans de multiples aspects de la société et requiert des actions cohérentes de la part d'une foule d'intervenants, incluant ceux des services publics. J'y reviendrai plus loin. De récentes études le confirment : il est de plus en plus difficile de concilier ces deux réalités bien distinctes que sont la famille et le travail.

**La conciliation famille-travail n'est pas que l'affaire des parents, les femmes bien souvent. De nos jours, cette préoccupation est devenue un enjeu collectif, auquel doivent également souscrire instances publiques ou privées, dont les milieux de travail, les services publics, municipalités et gouvernements.**

Et non seulement leur arrimage représente-t-il bien souvent un défi digne d'un équilibriste, mais encore faut-il composer avec la montée inquiétante des facteurs de stress en milieu de travail. À preuve, révélait récemment Santé Canada, l'indice de stress élevé a doublé au cours de la dernière décennie, tandis que le taux d'absentéisme augmentait également au cours de la même période. Rien qu'en indemnités, la CSST versait en 2000 trois fois et demi plus qu'en 1990. Il y a quelques semaines,

l'Ordre des psychologues du Québec, dont les membres étaient réunis en assemblée générale, a sonné l'alarme. En effet, selon un sondage effectué par l'association, 40 % des employés qui consultent des psychologues souffrent de malaises mentaux liés au travail.

Voilà qui ne peut qu'avoir des effets perturbateurs sur le climat familial, car nous savons tous qu'il est difficile de ne pas transporter ses soucis professionnels à la maison, l'inverse étant aussi vrai. Sans compter la course contre la montre qui est le lot de la vie parentale d'un travailleur, alors que les priorités professionnelles l'emportent souvent sur leurs cousines familiales lorsque le temps fait défaut. Devant ces données préoccupantes et au regard de sa mission de soutien aux familles et de coordonnateur de réformes familiales, mon ministère a amorcé des actions visant à favoriser la conciliation famille-travail. Le réseau des garderies et les congés parentaux constituent des mesures qui répondent à une partie seulement des besoins des parents travailleurs. Il fallait faire davantage.

En mai dernier, j'ai présidé au lancement du *Plan concerté pour toutes les familles du Québec*, qui comporte notamment des mesures en matière de CFT. Ces actions sont les suivantes :

- favoriser l'émergence d'un mouvement de concertation et de réseautage en matière de conciliation famille-travail à l'échelle nationale, régionale et locale;
- diffuser dans les entreprises et les organisations syndicales, ainsi qu'auprès des représentants et représentantes de milieu de travail, l'information la plus complète possible sur la conciliation famille-travail;
- réaliser des enquêtes et des analyses auprès d'entreprises des divers secteurs d'activité et de différentes tailles sur les moyens mis en œuvre pour faciliter la conciliation famille-travail;
- mettre à la disposition des entreprises, des organisations syndicales et des personnes représentant les travailleurs et les travailleuses une équipe de conseillers spécialisés en conciliation famille-travail;
- offrir un soutien financier incitatif aux PME où le personnel et l'employeur voudront agir en concertation dans des projets portant sur la conciliation famille-travail.

Donc, il s'agit d'informer, de conseiller, de supporter et de veiller à assurer la concertation sociale dans l'évolution de ce dossier. La mise en œuvre de ces mesures est coordonnée par un comité de travail interne du ministère, qui doit me remettre son rapport d'étape à la mi-janvier 2003 afin que je puisse établir un plan d'action à compter d'avril 2003.

Présentement, nous savons que peu d'entreprises disent avoir implanté des mesures favorisant la conciliation famille-travail. Voilà pourquoi nous mettons de l'avant le soutien financier dont je faisais précédemment mention. Si nous accordons une priorité aux PME, c'est qu'elles ne disposent pas souvent des moyens financiers nécessaires ou d'un

nombre suffisant d'employés pour faciliter l'harmonisation entre le travail et les responsabilités familiales. De plus, ce sont les PME qui génèrent le plus grand nombre de nouveaux emplois, sans compter qu'elles embauchent principalement de jeunes parents-travailleurs.

### **Le seul moyen d'enclencher des actions concertées : cohérence et intégration.**

Comme je l'ai dit tout à l'heure, la conciliation famille-travail n'est pas que l'affaire des parents, les femmes bien souvent. De nos jours, cette préoccupation est devenue un enjeu collectif, auquel doivent également souscrire instances publiques ou privées, dont les milieux de travail, les services publics, municipalités et gouvernements. En tant qu'État, nous avons certes la responsabilité de coordonner, de faciliter et de soutenir, mais il revient à chacun de mettre l'épaulé à la roue, sans quoi tout projet de société a peu de chances de réussir. Il importe que toutes les organisations qui gèrent du personnel s'entendent sur une vision commune de la CFT et soient bien au fait de ses implications. Voilà le seul moyen d'enclencher des actions concertées : cohérence et intégration.

Lorsqu'on y pense, la conciliation famille-travail étend ses liens partout dans la trame sociale. Tous les facteurs susceptibles de favoriser l'harmonie entre ces deux réalités et un partage raisonnable du temps qu'on y consacre doivent être examinés. La CFT commence d'abord au cœur même de la famille. À cet égard, des recherches mettent en lumière un partage encore inégal des tâches domestiques et des responsabilités familiales entre conjoints. Sensibiliser les pères au rôle qu'ils peuvent jouer dans la conciliation pourrait réduire le stress d'un bon nombre de jeunes mères, qui doivent souvent conjuguer tâches

Linda Goupil,  
ministre d'État à la  
Solidarité sociale, à la  
Famille et à l'Enfance



professionnelles, ménagères et parentales. Dans une perspective élargie, la CFT exige une cohérence entre les lieux de résidence et de travail, la localisation des services publics et privés, des parcs industriels, la facilité d'accès aux moyens de transport. Si le choix de l'emplacement de la résidence revient aux parents, les décisions des autorités, les municipalités par exemple, ont un impact direct sur le temps dont disposeront chaque jour les parents qui occupent un emploi.

C'est ainsi que la mise en place d'une mesure visant à fluidifier la circulation aux heures de pointe permettra aux travailleurs de revenir plus rapidement à la maison. C'est dire à quel point la conciliation famille-travail s'imbrique dans de nombreuses facettes de notre vie de tous les jours et dépend d'une foule de décisions. En fait, la CFT revêt presque autant de formes qu'il y a de familles tellement les contextes professionnels et familiaux sont mouvants, souvent caractérisés par les phénomènes de familles reconstituées, de monoparentalité et de garde partagée. La variété des contextes est telle qu'il est juste de préciser que la conciliation travail-famille ne touche pas que les parents qui sont sur le marché du travail, mais également ceux qui complètent leurs études ou qui retournent sur les bancs

d'école dans une démarche de réorientation professionnelle ou de maintien d'un emploi.

Nous nous devons de pousser plus loin notre réflexion en étendant notre compréhension du phénomène de la conciliation aux travailleurs qui doivent s'occuper d'enfants et de parents âgés. À ce propos, monsieur Jean Rochon, ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail, vient d'annoncer que mon gouvernement a l'intention de modifier les normes du travail en vigueur au Québec afin de mieux protéger l'emploi des travailleuses et travailleurs qui doivent s'absenter de leur emploi pour prendre soin des membres de leur famille. On rejoint ainsi les préoccupations du ministère, qui entend continuer à favoriser le développement d'une société ouverte à l'épanouissement de toutes les catégories d'âge, de la plus tendre enfance à la retraite.

Bref, il s'agit d'un défi d'une haute complexité. Pour le relever, une étroite concertation s'impose. Tous les partenaires touchés par la question doivent s'impliquer activement. Nous sommes désormais à l'ère des partenariats, des consensus et des actions concertées. L'époque du chacun pour soi est bel et bien révolue. Nous avons déjà fait des pas dans la bonne direction. Je suis pourtant convaincue qu'il ne s'agit que d'un prologue.

Je vous remercie de votre attention.

## Droit de parole aux familles

### La parole aux panélistes...

*Les panélistes ont pu, à tour de rôle, exprimer leur point de vue. Des convergences certes, mais des nuances aussi. Nous vous les présentons avec l'essentiel de leur message.*

CLAIRE TRANQUILLE, agente de développement au Regroupement inter-organismes pour une politique familiale au Québec, est mère monoparentale de trois enfants. Elle travaille maintenant dans un programme d'aide aux employés (PAE). Elle souligne que 30 % des appels reçus par son organisme sont en lien avec des difficultés de conciliation travail-famille souvent dissimulées derrière d'autres problèmes tel que l'alcoolisme. Elle ouvre le débat sur une image bucolique mettant en vedette la loutre. Elle dépeint la femelle comme une mère affectueuse qui aime jouer et caresser ses petits qu'elle endort sur son ventre, couchée sur le dos, alors qu'elle flottille sur l'eau. La mère loutre ne meurt pas de faim, elle n'a pas besoin de psy pour soigner ses angoisses ou son *burn-out*. Si on avait le temps de prendre nos enfants sur notre ventre,

ajoute madame Tranquille, peut-être aurions-nous moins mal en dedans. Elle décrit comme une souffrance le fait de ne pouvoir vivre la famille au quotidien. Devoir toujours courir et presser les enfants à suivre la cadence les ampute d'une vie d'enfant vécue à leur propre rythme. Elle sent qu'on les précipite dans une vie d'adulte bien avant qu'ils aient la maturité pour l'assumer. Selon Claire Tranquille, le problème de conciliation se résume dans le *triangle douloureux famille-amour-travail* : le rôle des parents est d'être à l'écoute de leurs enfants, mais peu de parents ont le temps nécessaire ou sont tout simplement épuisés. C'est pourquoi, elle envie la loutre !

PATRICK GOUDREAU, responsable des affaires publiques pour la Jeune chambre de commerce de Montréal, est père de trois enfants, une fillette âgée de cinq ans et des jumeaux de deux ans. Il reconnaît que c'est surtout sa conjointe qui prend soin des enfants. Elle en a *plein les bras*, lui étant plutôt absent de la sphère domestique. Elle a quitté son emploi pour consacrer plus de temps à sa famille.



Les panélistes de gauche à droite, rangée du haut : Claire Tranquille, Marie Quinty, Pierre Prévost, Véronique Moreau et Patrick Goudreau, rangée du bas : Vivian Barbot, Nicole Boily, Sébastien Bover, Claudette Carbonneau et Richard Foy

Il affirme s'être tout à fait reconnu au cœur de la famille Tendue. Sa vision de l'utopie repose sur la reconnaissance véritable de la valeur de la responsabilité familiale et du travail qui y est associé.

VÉRONIQUE MOREAU est coordonnatrice du projet *Vers la reconnaissance sociale et économique de la femme en période périnatale pour le Regroupement Naissance-Renaissance*. Elle se dit heureuse d'avoir pu passer huit mois à la maison avec son bébé. Elle se conçoit comme une privilégiée parce qu'elle travaille dans un organisme spécialement préoccupé par les problèmes de conciliation travail-famille et qui met en pratique des politiques favorisant une harmonisation entre les deux. Par ailleurs, le Regroupement Naissance-Renaissance travaille à la reconnaissance économique et sociale de la femme en période périnatale, notamment par la mise sur pied d'une coalition. Madame Moreau constate que, malgré les progrès apportés dans les politiques familiales, il y a encore beaucoup de travail à faire. À titre d'exemple, elle a fait le choix de travailler trois jours par semaine pour profiter de sa vie de famille. Le paradoxe c'est qu'elle doit tout de même mener son enfant à la garderie les deux autres jours, sinon elle risque de perdre sa place.

SÉBASTIEN BOVET, chef d'antenne à Radio-Canada (*Québec ce soir*), est père de deux enfants d'âge préscolaire. Ses journées de travail s'étalent sur 12 heures. Fatigué, c'est pratiquement à quatre pattes qu'il admet revenir à la maison, souvent après 19 h 15. Les contraintes serrées dues à son travail font en sorte que c'est sa conjointe qui s'occupe principalement des enfants, en profitant de congés de maternité et parental d'un an et en travaillant à temps partiel. Ayant rendez-vous avec son auditoire tous les soirs à 18 h, il est plus difficile pour lui de travailler à temps partiel. L'auditoire n'a pu réprimer sa réac-

tion amusée quand il a tout de même ajouté « *Quoique... quand on veut, on peut!* ». Heureux de pouvoir s'en remettre à sa copine pour le soin aux enfants, il utilise tout de même les moyens dont il dispose pour essayer de concilier la famille à son travail, par exemple en utilisant un congé social pour aller à la fête de Noël à la garderie.

RICHARD FOY, directeur général du Pignon Bleu – *La maison pour grandir* (organisme communautaire œuvrant auprès des enfants et des familles), met en évidence la course folle des parents. Avec deux enfants d'âge scolaire, il est sorti de l'époque des couches, mais ce furent dix années assez lourdes. Il pense aux grands-parents qui ont aussi eu leur lot en terme de charge familiale, dans des conditions économiques pas toujours faciles. Le Québec revient de loin, nous rappelle-t-il.

NICOLE BOILY est présidente du Conseil de la famille et de l'enfance et a un fils de trente-neuf ans. Quand il était jeune à l'école, il ne comprenait pas et trouvait très curieux que ses amis aient tous des mères qui restaient à la maison toute la journée, cela n'était pas sa réalité. Madame Boily était parmi ces femmes précurseuses qui ont fait face à des environnements non facilitant pour pénétrer le marché du travail. Pas de congé de maternité, pas de garderie, des parents et des amies qui la confrontaient et nourrissaient son sentiment de culpabilité... tel fut son lot. Ce qui ne l'empêche pas de présenter son intervention comme le témoignage d'une grand-mère optimiste quant à l'avenir. Les jeunes sont loin d'être dépourvus. Ils peuvent prendre pied sur plusieurs acquis légués par sa génération, en particulier en ce qui concerne l'égalité des sexes dans le travail. Un changement en profondeur n'est envisageable que dans la mesure où l'on se sortira de la dépendance actuelle de l'organisation du travail à modèle unique. Le travail doit être réorganisé en



Françoise Guénette sonde les panélistes quand aux embûches liées à la conciliation famille-travail et les invite à dépeindre un monde utopique où toute cette problématique ne serait plus un souci.

fonction de la diversité et de l'aplatissement des barrières qui séparent et opposent encore famille et travail. Son rêve est que les familles aient davantage de *temps pour vivre* et qu'il y ait une *meilleure qualité de vie pour tous*.

VIVIAN BARBOT, présidente de la *Fédération des femmes du Québec*, a des enfants aujourd'hui âgés de 23, 27 et 30 ans. Avec son conjoint, ils ont choisi d'aller vivre à la campagne pour les élever dans un milieu où ils pourraient s'épanouir et où ils pourraient être plus présents à eux. Le soutien de la communauté était important, mais avoir trois enfants était tout de même déjà perçu comme une folie. Madame Barbot considère qu'il faut retrouver le véritable sens de la famille. Préserver sa valeur dans ce monde où c'est chacun pour soi. Les enfants contribuent au bien-être de la société, pourquoi seuls les parents en seraient responsables à 100 % ? Pour elle, la charge des enfants doit être partagée. Par ailleurs, elle regrette que les familles, soit disant nombreuses de plus de deux enfants, ne soient pas mieux considérées dans la responsabilité à l'égard du bien-être des familles. « *Les mesures idéales sont celles qui correspondent aux mères et aux pères d'aujourd'hui* », dit-elle.

PIERRE PRÉVOST est vice-président exécutif du *Conseil du patronat*. Lui et son épouse forment un couple de professionnels avec une seule enfant bien qu'ils auraient apprécié en avoir

d'autres. Tous les deux ont vécu des situations où il se sont culpabilisés de manquer des réunions pour des raisons familiales ou, à l'inverse, de ne pas manquer une réunion quand il aurait peut-être mieux valu. Malgré tout, il reconnaît qu'il existe une espèce de spécialisation dans le couple (rires), faisant en sorte qu'il revient surtout à sa conjointe d'avoir à prendre en charge les mesures pour concilier famille et emploi. Le monde du travail est actuellement *en transition* et devra nécessairement s'adapter aux besoins des travailleurs pour être capable de les retenir. Il considère sur ce point que les entreprises européennes ont pris le virage avant nous et qu'elles sont en avance sur le modèle américain. Il croit que nous en avons pour une dizaine d'années avant de les rattraper. Les entreprises ne sont pas contre les politiques sociales, conclue-t-il, mais... « il s'agit de connaître les coûts ! » (rire).

MARIE QUINTY est journaliste pour *Le magazine Affaires PLUS*. Elle explique que la tendance dans le monde du travail est à la pénurie de main-d'œuvre et qu'un *marché de travailleurs* verra bientôt le jour. Les employeurs qui veulent un avantage concurrentiel, ne pourront faire autrement que de s'adapter aux demandes des travailleurs. Et ceux-ci demanderont des mesures permettant une meilleure conciliation travail-famille. Le lancement, en septembre 2002, par *Le magazine Affaires*

*PLUS*, d'un palmarès des meilleurs employeurs, illustre cette réalité en émergence. Chez les entreprises primées, on retrouve des patrons convaincus que des employés heureux travaillent mieux. Elle croit néanmoins que les employés ne doivent pas s'attendre à ce que les employeurs soient les seuls à consentir à des compromis; les travailleurs auront toujours des choix individuels à assumer.

CLAUDETTE CARBONNEAU, présidente de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), s'inquiète qu'il y ait encore peu de mesures de conciliation inscrites dans les conventions collectives. Les arrangements individuels, qui tiennent toujours le haut du pavé, sont une barrière dans l'avancement du droit collectif aux mesures de conciliation travail-famille; c'est le règne des politiques informelles. La semaine comprimée lui apparaît comme une mesure souhaitable tout comme l'exploration de différentes avenues d'aménagement du temps de travail : des congés plus substantiels de maternité, des congés parentaux pour obligations familiales pour prendre soin d'un enfant malade... L'élément le plus porteur de changement, selon elle, est l'évolution des mentalités dans les entreprises et dans la société en général.

### ... et au public!

*Les participants du public invités à prendre part au débat ont soulevé de multiples préoccupations communes que nous avons rassemblées ici en cinq thèmes majeurs.*

#### La dévalorisation du rôle des familles et des parents

Plusieurs ont dénoncé la dévalorisation globale de la famille et de son sens. De ceci découle la faible reconnaissance accordée à la contribution exceptionnelle des parents auprès des enfants, les difficultés de conciliation emploi-famille et la dévalorisation du rôle des parents qui restent à la maison pour s'occuper de leur famille. On devrait faire une plus grande promotion de la famille, en mettant notamment en valeur ses liens avec la santé.

- « La reconnaissance collective de la contribution exceptionnelle des parents prend source dans les individus. Si on se reconnaissait nous-mêmes dans notre valeur, ce serait un point de départ pour la reconnaissance collective. Il faut l'affirmer haut et fort cette contribution. »
- « Il faut tenir compte de chacun des membres de la famille, la mère n'a pas à se sacrifier



Une participante

*pour le bénéfice de ses enfants, elle aussi doit pouvoir s'épanouir. »*

- *« Les médias devraient faire davantage la promotion de la famille et de la santé. »*

### **La non reconnaissance des travailleuses au foyer**

Des mères à la maison témoignent du manque de reconnaissance dont elles sont l'objet à l'égard de leur contribution sociale et économique. En plus de se sentir souvent exclues, elles ressentent des pressions pour retourner sur le marché du travail. Ce manque de reconnaissance est d'autant plus souffrant qu'elles doutent qu'un éventuel retour au travail soit avantageux pour leurs enfants.

- *« Est-ce une utopie que d'espérer la reconnaissance de la responsabilité familiale comme un travail en soi ? »*
- *« Ceux qui alimentent ce courant qui nous pousse hors de la maison, songent-ils à l'intérêt des enfants ? »*
- *« Ça coûte cher d'élever quatre enfants de nos jours, si seulement on facilitait la vie des familles. »*
- *« La participation des collectivités est importante. »*

### **Les dilemmes des femmes de formation universitaire**

Les femmes ayant reçu une formation universitaire vivent des pressions supplémentaires. En effet, elles notent la faible inclination sociale à admettre leur désir de consacrer plus de temps à leur famille, en demeurant à la maison pour un temps, mais aussi, pour celles qui exercent des fonctions de cadres, en leur fermant les portes du travail à temps partiel.



Sylvie Chiasson, participante

- *« Être universitaire, féministe et rester à la maison ça ne fait pas de sens socialement. »*
- *« Est-ce utopique d'imaginer des cadres travaillant à temps partiel ? »*
- *« Les horaires peuvent s'assouplir, mais les cadres ne sont pas syndiqués... »*

### **L'accès aux services**

Il existe un net problème d'accessibilité aux Centres de la petite enfance, en particulier aux places à temps partiel.

- *« J'ai trois enfants, je n'ai pas réussi à trouver un service de garde qui accepte de les prendre à temps partiel. »*
- *« J'ai quatre enfants, j'ai besoin de deux journées en service de garde, je suis obligée d'en prendre trois. »*
- *« J'ai besoin de trois jours pour la garde de mon enfant, je dois en prendre cinq. »*



Olivia Hernandez-Sanchez, participante

- « *L'organisation du travail exige des changements profonds qui tiennent compte de la diversité des besoins. La génération montante inspire confiance en ce sens qu'elle se battra pour une qualité de vie, les mentalités changent pour le mieux.* »
- « *L'utopie, c'est un monde sans grand écart entre riches et pauvres et où ce n'est pas la compétition qui mène. C'est illogique de travailler de plus en plus alors qu'une pénurie de main d'œuvre s'annonce.* »
- « *On peut être heureux en dehors du monde du travail.* »

### **La conciliation, une question de valeur**

Le bien-être des familles dépend, dans un sens plus large, de la réduction des écarts de richesse mais aussi d'une prise de conscience à l'égard de la valeur suprême qu'on accorde dans notre société aux valeurs marchandes, à la compétitivité et au travail comme ultime — voire unique — expression de soi. En ce sens, on peut s'inquiéter de la pénurie de main-d'œuvre qui s'annonce, susceptible d'accroître les charges de travail.

- « *La famille et le travail ne devraient pas être considérés comme deux sphères qui s'affrontent, il faut imaginer les solutions dans une perspective de cohabitation de ces deux mondes.* »
- « *D'accord, mais le travail est envahissant !* »

## Bilan de la Conférence annuelle 2002

*Nous avons voulu avoir des réactions à chaud des conférencières et des participants. Nous vous laissons avec eux pour terminer cette journée fructueuse à bien des égards, du moins le souhaitons-nous !*

### **Du côté des conférencières...**

*Les propos ci-dessous ont été relevés par Andrée Rivard, notre rédactrice, qui a suivi la journée pas à pas pour vous en rendre compte.*

Lorsque j'ai aperçu Diane Lavallée (présidente du Conseil du statut de la femme) et Louise Doyon (présidente du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre) assises côte à côte sur un banc à quelques pas de la salle où nous avions réfléchi, débattu et même rigolé (un peu jaune, admettons-le !) en compagnie du couple Tendue en qui nous nous étions (trop souvent hélas !) retrouvés, je n'ai pu résister à la tentation d'aller les rejoindre, histoire de recueillir leurs impressions sur le forum qui tirait déjà à sa fin. Quelques minutes après que je me sois immiscée dans leur conversation, la brochette de conférencières dont j'ai eu le plaisir de recueillir les propos, avait grossi ses rangs en accueillant les sociologues Francine Descarries et Maria De Koninck. Je leur ai demandé quel bilan elles traçaient de leur journée.

Les conférencières sont unanimes : l'urgence d'harmoniser les mondes de la famille et de l'emploi a fait l'objet d'une importante prise de conscience des divers milieux. Tous ont pris acte de l'envergure du problème, tant au plan de la santé que du bien-être des personnes et du bon fonctionnement des milieux de travail. On constate d'ailleurs, souligne Francine Descarries, que les médias sont beaucoup plus attentifs à la question qu'ils ne l'étaient auparavant. Mieux encore, on reconnaît

désormais que la conciliation entre la famille et le travail n'est pas qu'un problème d'organisation familiale, mais qu'elle regarde l'ensemble de la société, ses enjeux dépassant largement les individus eux-mêmes. Louise Doyon et Diane Lavallée soulignent que c'est un grand pas en avant que le débat soit maintenant élargi à la santé publique. Il s'agit là d'une ouverture additionnelle, susceptible de permettre une évolution des mentalités.

**C'est un grand pas en avant que le débat soit maintenant élargi à la santé publique.**

Dès son arrivée dans le petit groupe, Francine Descarries a renchéri sur la convergence vers les mêmes enjeux sociologiques et a rappelé que les hommes et les femmes font à la fois partie du problème et de la solution. Quant à ces dernières, à la fois porteuses d'un projet de vie mais aussi travailleuses, elles sont en droit d'espérer que le marché du travail s'adapte véritablement à leurs réalités.

**Le forum de la journée était on ne peut plus pertinent !**

Au terme de cette entrevue, le bref commentaire de Maria De Koninck — qui s'était surtout contentée jusque-là d'acquiescer aux propos de ses collègues — en disait long, venant d'une sociologue : « le forum de la journée était on ne peut plus pertinent ! »



Mireille Bouffard, participante

### **Du côté des participantes et participants...**

*À la suite du colloque, nous avons demandé à certains participants de nous livrer leur bilan. Voici leur mot de la fin... pour un début de cet utopie, nous l'espérons!*

« Cette riche journée m'a permis de davantage prendre conscience de la contribution exceptionnelle des parents dans l'avenir de notre société et des besoins de reconnaissance et de soutien à leurs divers rôles parentaux. D'abord auprès de chacun de nous comme parents en se déculpabilisant de ne pouvoir offrir le 150 % partout, tout en gérant une somme de stress énorme, notamment, lorsque notre routine se désorganise. Mais aussi auprès de nos proches, tantôt employeur, tantôt collègues ou membres de notre entou-

rage afin d'obtenir une collaboration plus significative. Enfin, auprès du gouvernement pour une politique familiale aidante pour les bâtisseurs de demain.

« Enfin, j'ai été désolée d'entendre encore parler de l'inégalité dans les tâches domestiques entre les hommes et les femmes. L'expression des 4 P illustre assez bien ces contributions, encore, selon le sexe, cette fois-ci pour les hommes : Poubelle, Peinture, Pelletage et Pelouse! On a encore du chemin à faire et, selon moi, c'est en impliquant les hommes dans le débat qu'on avancera. »

*Mireille Bouffard*

*Direction de santé publique de Montréal-Centre*

Je suis désolée de constater qu'en 2002, on n'accorde pas suffisamment d'importance à la famille et que, ce qui gratifie les individus dans notre société, c'est principalement leur statut et leur revenu. Nous vivons dans une société malade... de performance et de profit. On court toujours, mais après quoi... ?

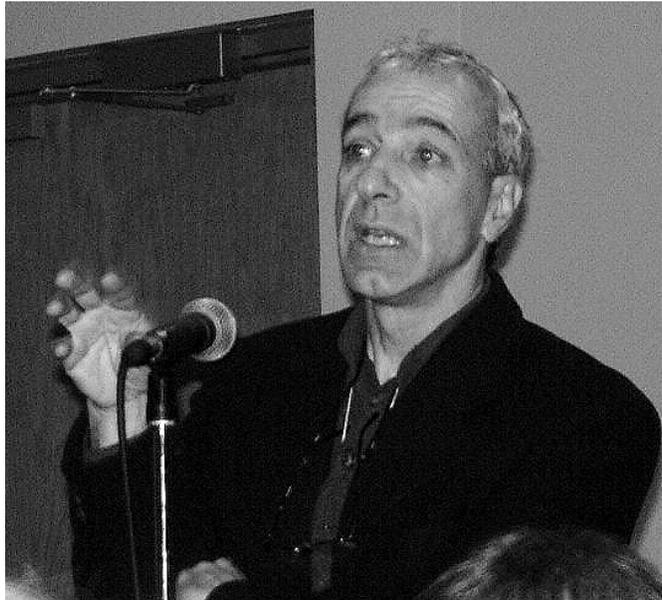
Comme de plus en plus de couples, mon conjoint et moi avons décidé de recentrer nos valeurs sur la famille. Je travaille à temps plein à la maison avec mes deux jeunes enfants et chacun de nous en bénéficie en ayant une meilleure qualité de vie. J'ai assisté à cette journée également à titre de bénévole représentante du Comité de parents de la Maison de naissance Mimosa. Ce qui nous intéressait plus particulièrement était le rapport avec la conciliation travail-famille versus la naissance et l'allaitement. De plus en plus de mères occupent un emploi rémunéré, par choix ou obligation, et doivent retourner au travail assez rapidement après la naissance de leur enfant sous peine de perdre leur emploi ou certains avantages. Les membres de notre

comité étaient intéressées de connaître quels moyens seraient proposés pour améliorer la condition de ces familles.

Les présentations ont été fort intéressantes, les échanges stimulants, mais dans l'ensemble le bilan est plutôt négatif, malgré les quelques mesures déjà entreprises (ex : garderie à 5\$, allongement du congé de maternité). L'amélioration des conditions de vie des familles dépend majoritairement des changements qui auront lieu dans la société et les solutions proposées semblent utopiques dans l'immédiat. Il faut une véritable révolution dans nos façons de penser et d'agir et un engagement complet et sans équivoque de toutes les instances dirigeantes, c'est-à-dire gouvernements, employeurs et travailleurs pour y arriver.

*Geneviève Lavallée*  
Mère au foyer, Québec  
Représentante du Comité de parents de la  
Maison de naissance Mimosa

La journée de l'ASPQ sur le thème conciliation travail-famille a permis de mettre à jour plusieurs éléments qui concernent ce dossier. Malheureusement, les points de vue développés lors de cette journée n'étaient pas suffisamment contrastés pour faire le point sur l'état actuel de la situation. En effet, on peut regretter qu'à l'exception d'un chercheur, les présentations aient été faites par des chercheuses féminines qui appuient leur discours sur des données qui ne proviennent que de répondantes femmes. De plus, il semble que la situation évoquée par ces chercheuses demande à être mise à jour et doive mieux considérer, d'une part, la réalité contemporaine du partage des tâches entre les hommes et les femmes et, d'autre part, que ce dossier ne concerne malheureusement pas tous les travailleurs et travailleuses. En effet, ceux qui



Gilles Forget, participant

n'ont pas d'enfants et, surtout, ceux qui n'ont pas la chance d'œuvrer au sein d'entreprises syndiquées, sont malheureusement peu touchés par ce dossier.

*Gilles Forget*  
Direction de santé publique de Montréal-Centre

**Il faut une véritable révolution dans nos façons de penser et d'agir et un engagement complet et sans équivoque de toutes les instances dirigeantes.**

Ce colloque, fort intéressant, de l'ASPQ montre que les efforts déployés par l'Afeas en regard des difficultés de concilier famille et travail ne sont pas terminés.

Concilier famille et travail est une difficulté pour les femmes et les hommes, même si ces derniers ne la vivent pas de la même façon. L'équilibre recherché est de plus en plus difficile à maintenir, devenant source de détresse

psychologique et d'épuisement professionnel. Jongler avec les responsabilités parentales et familiales (aidantes) et les multiples tâches professionnelles est essoufflant!

**Une action qui urge car il en va de la santé physique et mentale des familles et de la société; c'est en fait, une question de santé publique!**

Pour l'AFEAS, reconnaître le travail non rémunéré, dit *invisible*, effectué par les femmes et par de plus en plus d'hommes, par des mesures sociales et économiques, faciliterait

la conciliation famille et travail et le partage des responsabilités, tant en milieu de travail qu'à la maison. Pour y arriver — le colloque en a fait foi — une concertation sérieuse entre tous les intervenants concernés serait indispensable.

Une action qui urge car il en va de la santé physique et mentale des familles et de la société; c'est en fait, une question de santé publique!

*Diane Brault*  
Présidente Afeas

# ANNEXE A

## Tranche de vie chez la famille Tendue

Voici le texte intégral de l'intervention théâtrale, *Tranche de vie chez la famille Tendue*, conçue conjointement par TACcom et l'Association pour la santé publique du Québec pour les fins de sa Conférence annuelle 2002, sous le thème : *Conciliation famille-travail : Vivre sous tension ?*

### PREMIÈRE PARTIE

#### INTRODUCTION

Voix off : Mesdames et Messieurs, c'est l'heure de votre téléroman préféré : *Tranche de vie chez la famille Tendue*. Lors de notre dernier épisode, nos deux protagonistes, Chantal et Charles, étaient au travail. Journée bien remplie mais quand même assez relaxe, c'est-à-dire sans mauvaise surprise... jusqu'au moment où Chantal reçoit ce coup de téléphone.

#### SCENE 1

*Pendant cette description, la comédienne mime la scène.*

Chantal : J'arrive (elle raccroche et prend son manteau).

*Un collègue, Robert, entre dans son bureau.*

Robert : Chantal, est-ce qu'on peut se voir une petite demi-heure ? J'aimerais qu'on se parle à propos du bilan du mois. Qu'est-ce que t'as ? Viens-tu d'apprendre que t'es enceinte ?

Chantal : Es-tu malade ? Je m'excuse Robert, faut absolument que je parte, le Centre où ma mère est placée vient de m'appeler. Ils pensent qu'elle s'est sauvée. On pense qu'elle commence à faire de l'Alzheimer pis... en tout cas.

Robert : On peut se rappeler ce soir ? Ça serait vraiment important qu'on se parle.

Chantal : Appelle-moi sur mon cellulaire parce que je sais pas où je vais être. Bye! (*Elle sort en vitesse.*)

Robert : Vas-tu être à la formation demain?... Seigneur! Elle a toujours le piton sur *rush*, elle, pas moyen de se parler deux minutes. (*Il sort.*)

*Chantal revient en avant-scène et fait signe à un taxi. Elle donne l'adresse et prend son cellulaire. Elle téléphone à son mari.*

Charles : Oui allo?

Chantal : Charles? C'est moi. Écoute, le Centre vient de m'appeler; môman est disparue... faut que j'y aille. Je pourrai pas aller chercher Antoine à la garderie, ni Jonathan au service de garde.

Charles : Ben moi non plus, je peux pas, je m'apprête à entrer en réunion. Ta sœur Odette?

Chantal : Elle est pas là. T'as pas le choix, annule.

Charles : T'es pas sérieuse, c'est impossible. T'aurais pu m'appeler avant pour que je puisse m'organiser.

Chantal : Qu'est-ce que tu veux que je te dise? Elle a décidé de se sauver à 4 h. La prochaine fois, je lui demanderai de se sauver plus de bonne heure pour nous donner plus de temps pour nous organiser.

Charles : Écoute Chantal, c'est une réunion très importante. On prépare un gros pitch de vente pour un gros client.

Chantal : Moi aussi, j'avais une réunion importante, mais j'ai pas le choix. Y a de la lasagne dans le frigo pis oublie pas les devoirs de Jonathan... essaye de lui faire commencer sa recherche sur les arbres. Oublie pas, la garderie ferme à 6:00. (*Elle raccroche, paye et descend du taxi.*)

Charles : (*Pour lui-même*) 6:00... si je pars à 5:30, la réunion commence dans 15 minutes, ça me donne juste 45 minutes. Je vais me faire tuer, ça fait trois semaines que c'est booké cette réunion-là. La belle-mère aurait pas pu choisir une autre journée pour aller s'épivarder!

*Entre une collègue, Maryse.*

Maryse : Puis, Charles... es-tu prêt pour notre grosse réunion ? Je pense qu'on est pas sortis d'ici moi. Je suis déjà fatiguée, j'ai eu une journée de fou. Je te regarde... t'as pas l'air à filer, as-tu un problème ?

Charles : Va falloir que je quitte à 5 :30.

*Maryse ne le croit pas, elle part à rire. Voyant qu'il ne rit pas, elle arrête net.*

Maryse : T'es sérieux ?

Charles : Comme un pape. Je dois aller chercher Antoine à la garderie, Chantal peut pas. Sa mère est disparue du Centre où est placée et il faut qu'elle y aille.

Maryse : C'est une blague, tu me fais marcher.

Charles : J'aimerais ben que trop ça.

Maryse : Ben voyons, ça a pas d'allure ! Tu peux pas, pas être là, c'est toi qui a la plus grosse partie. Tu connais pas quelqu'un d'autre ? T'as pas une gardienne qui pourrait y aller ?

Charles : Il aurait fallu que je m'organise d'avance.

Maryse : Tu peux pas nous laisser tomber comme ça.

Charles : Rajoutes-en pas, je me sens assez coupable de même.

Maryse : Le patron sera pas de bonne humeur.

Charles : Regarde... je vais te donner mon dossier... tu le connais presque par cœur et dis-leur que je fais une gastro... quelque chose et que j'ai dû partir d'urgence.

Maryse : Ben voyons donc, je peux pas faire ta présentation. Non, non, non...

Charles : Maryse, je peux pas leur dire que je vais être obligé de quitter avant la fin parce qu'y faut que j'aille chercher mon fils à la garderie... Aussi bien faire mes boîtes tout de suite.

Maryse : Écoute Charles, c'est une urgence. Dis la vérité et on va essayer de trouver une solution.

*Ils sortent.*

## SCÈNE 2

QUELQUE TEMPS PLUS TARD À LA MAISON.

*Charles entre avec ses enfants.*

Charles : Oui Antoine, papa va te donner une collation. Jonathan, peux-tu t'occuper de ton petit frère ? Mets-lui un film. Batman, il l'aime ben celui-là. Toi, fais tes devoirs, je vais te corriger après. J'ai un téléphone à faire pis après je m'occupe du souper. *(Il prend quelque chose dans le frigo, le donne aux enfants et téléphone.)* Oui, je suis arrivé à la maison (...) Vous en êtes où ? (...) Oui... Okey... je vais retravailler ça, pas de problème (...).

*Pendant sa conversation, le petit Antoine viendra souvent lui tirer les pantalons.*

*Chantal entre. Charles continue toujours sa conversation et il prend des notes.*

Chantal : Qu'est-ce que vous faites avec des palettes de chocolat ? *(entrant dans la cuisine où est Charles.)* Comment ça se fait que t'as donné du chocolat aux enfants ? *(Charles lui fait signe de se taire, il est au téléphone.)* Avant de souper, si ça a de l'allure. *(Elle se met à préparer le souper en maudit. Son cellulaire sonne.)* Oui allo ? (...) Oui (...) Elle était assise dans un restaurant à trois coins de rue (...) Oui (...) Oui, je le sais que les dépenses ont augmenté (...) Ben, y a eu plein d'affaires (...) *(à Jonathan)* a-i-e-n-t, 3<sup>e</sup> personne du pluriel, à l'imparfait, c'est a-i-e-n-t... excuse-moi, c'était Jonathan (...) Oui...

Charles : *(à Antoine)* Va écouter ton Batman. (...) Non, non, je parle à mon fils. (...) Qu'est-ce que tu disais ? (...) Oui (...)

*Les deux vont parler chacun dans leur téléphone et le ton va monter de plus en plus. Un moment donné...*

Les deux : Pas si fort, tu vois ben que je suis au téléphone!!!!

Chantal : *(à son interlocuteur)* On s'en reparle demain, okey ? Oui, oui, je vais être à la formation. À demain, bye !

Charles : *(à son interlocuteur)* Oui, okey, je travaille là-dessus, ça va être prêt demain. Bye !

*Malaise entre les deux.*

- Chantal : Si ça a de l'allure de donner du chocolat aux enfants avant le souper. D'ailleurs, tu vas avoir un bon ménage à faire parce qu'Antoine en a mis partout. *(à Jonathan)* Ça sera pas long Johathan.
- Charles : Ben là, fallait absolument que je téléphone. Déjà qu'il a fallu que je quitte plus tôt. En plus, je suis arrivé plus tard que prévu, je suis resté pris dans la circulation du centre-ville à cause de la maudite construction. Je pensais pas arriver à temps. *(Il se frotte le dos en grimaçant.)*
- Chantal : T'as encore mal à ton dos? Vas-y pas chez le chiro!
- Charles : Je vais y aller bientôt.
- Chantal : Ça fait six mois que tu dis ça.
- Charles : Regarde qui c'est qui parle... Y vas-tu, toi, pour ton sciatique? Combien de fois je te vois te lever tout croche parce que t'as mal. T'es rendue que t'as de la misère à marcher. Parlant de marcher, ta mère est allée prendre une marche et elle s'est perdue?
- Chantal : Je te défends de parler de ma mère sur ce ton-là.
- Charles : Excuse-moi... Je suis un peu stressé avec tout ce qui s'est passé.
- Chantal : Moi aussi, je m'excuse. Mais t'aurais pu leur donner des carottes. *(Air de Charles voulant dire de ne pas revenir là-dessus.)* On a retrouvé môman dans un restaurant à trois coins de rue. Elle s'était imaginée qu'elle était invitée au restaurant. Elle voulait pas partir pantoute, elle attendait Guy.
- Charles : Guy? C'est qui ça?
- Chantal : Son ancien chum avant de se marier. Y a fallu que je lui dise qu'elle s'était trompée de restaurant pour la ramener au Centre.
- Charles : Comment ça se fait qu'y sont pas plus surveillés que ça?
- Chantal : Va falloir la changer de place. Y m'ont dit que c'était pas un centre pour les personnes en perte d'autonomie.
- Charles : Bon, une autre affaire. En tout cas, le prochain centre, y est mieux d'être plus sécuritaire parce que, moi, si je manque encore une réunion à cause de ça, je

paye pas cher de ma peau. D'ailleurs, je vais pouvoir la garder ici ta mère parce que j'aurai plus de job.

Chantal : Ben voyons donc...

Charles : Je te le dis. Tu connais pas mon boss, toi. Si ça continue, il va me faire venir dans son bureau et il va me dire : *(imitation de son patron)* « M. Charles Tendue, je vous ai engagé parce que vous aviez les compétences et que vous me sembliez être quelqu'un de généreux... de son temps, quelqu'un d'ambitieux et, à voir vos journées d'absence, vos heures de départ du bureau ainsi que vos annulations de réunion, je crois que vous manquez réellement de motivation. Par conséquent, vous êtes remercié. »

Chantal : Il a pas d'enfants je suppose ?

Charles : Je le sais pas mais si il en a, c'est sûrement pas une priorité.

Chantal : Toi, tu passes pour le démotivé, moi, j'ai une autre réputation.

Charles : Ah oui ! Laquelle ?

Chantal : Au bureau, ma réputation c'est... Écoute bien ça....

### SCÈNE 3

*On voit Chantal en train de se préparer pour aller au bureau. Elle se maquille. L'autre comédien fait le son des enfants derrière.*

Chantal : Mon Dieu ! J'ai les yeux cernés jusqu'aux genoux. J'aurais aimé ça dormir mon six heures. Bon, y est quelle heure là ? 6:52. Mon Dieu ! Je suis sept minutes en retard. Faut que je réveille les enfants. Les toasts... On se calme... *(se dirigeant vers la chambre)* Jonathan ! Lève-toi, c'est l'heure. Habille-toi avant de venir déjeuner, okey ? Mômman est un petit peu pressée. Ton linge est sur ton bureau. Antoine ! Allo mon bébé... Viens, va t'asseoir, môman va te donner des belles céréales. Mon Dieu ! T'es ben chaud, toi. Tu me feras pas une petite fièvre à matin, hein ? Mômman, elle a pas le temps aujourd'hui, elle a un rendez-vous ben important.

Jonathan : *(derrière le rideau)* Je veux pas mettre ces culottes-là.

Chantal : Jonathan, commence pas okey ?

Jonathan : Sont rendues trop serrées.

Chantal : Dis-moi pas qu'il est déjà rendu à la mode du fond de culotte aux genoux, il a juste dix ans. Jonathan, surtout pas ce matin, j'ai pas le temps, tu te dépêches et tu mets ces pantalons-là, c'est-tu clair ? *(Il chiâle.)* Vite, tes toasts sont prêtes. Bon, les boîtes à lunch sont prêtes. Mon Dieu ! 7:04, neuf minutes de retard.

Jonathan : Ah non ! Pas encore du beurre de peanut.

Chantal : Jonathan ! Fais-tu exprès à matin ?

Jonathan : Y est où papa ?

Chantal : Il est déjà parti, il s'en allait à Trois-Rivières ce matin.

Jonathan : Mômman ! Antoine a renversé son bol de céréales à terre.

Chantal : Y étais-tu vide ? *(se dirigeant vers la salle à manger)* Ah non ! C'est pas vrai. Antoine pourquoi t'as fait ça ? Viens te changer là. *(Elle sort et revient.)* 7:22, ça y est, là, je suis vraiment en retard. Bon, venez-vous-en, on s'en va. Jonathan, ta tuque et tes mitaines.

Jonathan : J'en ai pas besoin.

Chantal : Jonathan !

Jonathan : J'ai chaud, je crève avec ça !

**AU BUREAU.**

Collègue : *(Il s'adresse aux spectateurs comme s'ils étaient des collègues pour la réunion.)* Bon, y est 8:00, on va commencer même si Chantal est pas arrivée. De toute façon, c'est pas la première fois, on est habitué. Alors, on va commencer par la deuxième partie du projet, Marc, on t'écoute... *(Il fige.)*

**UNE DEMI-HEURE PLUS TARD.**

Collègue : C'est très bien Marc. Franchement, c'est du beau travail. *(Au même moment, Chantal arrive en coup de vent mais s'installe silencieusement comme pour passer inaperçue.)* Tiens ! On a de la visite. Bonjour Chantal, ça va bien ?

Chantal : Excusez-moi... Ouf ! Ma journée est faite...

Collègue : Ça va, ça va... on connaît la chanson.

Chantal : C'est parce que Charles était parti pis fallait que je m'occupe...

Collègue : Excuses-moi là, j'ai pas vraiment le goût de m'obstiner, je suis fatigué, je suis allé voir un show hier et je me suis couché très tard, ça fait que... Chantal, on avait dit 8:00. Tu manquerais pas un peu d'organisation ?

#### SCENE 4

*Retour à la maison, à la conversation de Chantal et Charles.*

Chantal : Tu vois ? Je suis désorganisée.

Charles : Pourtant, si y en a une qui l'est, c'est ben toi.

Chantal : *(aux enfants)* Oui, oui, ça s'en vient. *(à Charles)* Sept heures moins quart, je comprends qu'ils aient faim.

Charles : Regarde... Va t'asseoir, je vais mettre la table et faire le service.

Chantal : Ben voyons... Pourquoi ? ... Toi t'as quelque chose à me demander... Ah non ! C'est pas vrai...

Charles : Demain soir, je te promets que j'aurai rien à faire.

Chantal : Je vais encore tout me taper, je commence à avoir mon voyage. Ça fait deux semaines que je m'occupe de tout, tous les soirs.

Charles : On va faire un deal, okey ? En fin de semaine, je garde les enfants. Tu fais tout ce que tu veux : magasinage, cinéma, sortie de filles...

Chantal : Tout un deal... Ça fait deux mois que c'est écrit dans ton agenda que tu gardes les enfants, je m'en vais dans un congrès.

Charles : Oh ! Boy ! J'avais complètement oublié ça.

Chantal : Puis après souper, c'était prévu, Jonathan et moi, on s'en va acheter un cadeau pour son ami, c'est sa fête samedi. Ça fait que va falloir que tu ramasses, que tu fasses la vaisselle et que tu donnes le bain à Antoine. Je vais faire un deal avec

toi, je vais m'occuper des lunchs et du souper de demain soir. Parce que ma tante Odette vient souper demain soir. T'avais oublié ?

Charles : À quelle heure, tu penses que je vais pouvoir commencer à travailler ? Je vais encore me coucher aux petites heures. Est-tu prête ta lasagne qu'on soupe au plus sacrant.

Chantal : Aye ! Les nerfs.

Charles : Je pense que tu te rends pas compte comment c'est important mon pitch de demain. Si ça marche, on rencontre un autre gros client au mois de mars.

Chantal : Mars ? Quelle date ?

Charles : Au début du mois... je me souviens plus de la date exacte.

Chantal : Pas pendant la semaine de relâche ? On était supposés partir quelque part en famille. Charles Tendue, t'as pas fait ça ????

*Charles sort en vitesse.*

Chantal : Fondez une famille qu'y disaient. Pourquoi ? Pourquoi faire des enfants si on peut pas prendre le temps de s'en occuper ?

*Charles revient.*

Charles : Chantal, as-tu vu la face d'Antoine ?

Chantal : Quoi... qu'est-ce qu'elle a ?

Charles : Pleine de petits boutons.

Chantal : Pas...

Les deux : ... la varicelle !!!!!

Charles : Mon pitch !

Chantal : Ma formation !

Les deux : Ma tante Odette... au secours !!!!!

*Chantal sort en boitant et Charles se tient le bas du dos.*

Voix off : Ma tante Odette sera-t-elle disponible pour se porter au secours de la famille Tendue? C'est ce que nous verrons dans le prochain épisode de Tranche de vie chez la famille Tendue ce soir 19:30.

FIN DE LA PREMIÈRE PARTIE.

## **DEUXIÈME PARTIE**

### **SCENE 1**

*Une femme, Catherine, est relaxe et écoute la télévision.*

Voix off : ...Réussiront-ils à passer à travers? C'est ce que nous verrons dans le prochain épisode de Tranche de vie chez la famille Tendue.

*Elle ferme le téléviseur. Son chum, Guillaume, entre. Il est en train de lire une revue.*

Guillaume : T'étais en train d'écouter ton émission de la famille Tendue?

Catherine : T'aurais dû venir l'écouter avec moi, c'était bon.

Guillaume : Je sais ben pas ce que tu trouves de bon là-dedans.

Catherine : J'aime ça, moi, les émissions historiques où on voit comment ça se passait, y a quelques années. Sont drôles, y se sentent tous coupables, sont toujours en train de s'excuser. Y se sentent coupables de pas assez s'occuper de leurs enfants, de les stresser, coupables de pas assez en faire au travail et coupables un envers l'autre aussi. Je sais pas comment y faisaient. Imagine une mère monoparentale.

Guillaume : Y pouvaient ben faire des burn-out pis avoir mal partout.

Catherine : Je les regarde courir pour aller mener les enfants à la garderie, courir pour aller les rechercher. Je te dis qu'on est chanceux d'avoir ça au bureau nous autres. Nous autres, c'est : « Excusez, je suis obligée de quitter la réunion parce que je dois aller allaiter. »

Guillaume : Wan... mais tu te souviens quand ça a été instauré ça? C'était rendu des garderies ouvertes 24 heures sur 24. C'était rendu que les parents voyaient plus leurs enfants pantoute. Ils passaient la journée et la nuit à la garderie.

Catherine : T'as raison, une chance que le système s'est amélioré. Pis, elle, Chantal, elle est chanceuse parce que son mari en fait beaucoup à la maison. Dans ce temps-là, le partage des tâches, c'était pas tous les hommes qui comprenaient ce que ça voulait dire. Parlant de tâches, les enfants dorment ?

Guillaume : Oui. Y a rien de mieux qu'une partie de soccer pour préparer des enfants à aller au lit. As-tu vu ? On fait la première page.

Catherine : Qui ça... on ?

Guillaume : Notre entreprise. Pour l'entreprise la plus prolifique du Québec.

Catherine : Mon Dieu ! Votre chiffre d'affaires a augmenté.

Guillaume : Je te parle pas de chiffres d'affaires, je te parle d'enfants. La moyenne est de quatre enfants par famille. On est la meilleure entreprise à concilier famille et travail.

Catherine : Ah oui ! Y a-tu une liste ? Nous autres, on doit pas être trop loin.

Guillaume : Vous êtes en septième position.

Catherine : Ça doit être les vacances d'été qui nous font du tort. On marche encore par ancienneté qu'est-ce que tu veux. Mais je pense que ça va se régler bientôt. Si ça se règle, on va grimper pas loin de vous autres.

Guillaume : Ouf ! Vous avez encore du chemin à faire. Catherine, on fais-tu notre horaire pour la semaine prochaine ? J'ai des rendez-vous importants pis je veux être sûr que tout est correct.

Catherine : La semaine prochaine ? Pas de problèmes, j'ai quelques réunions que je peux pas déplacer, mais, pour le reste, je peux me servir de mon horaire souple. Parlant d'horaire, qu'est-ce qu'on fait pour la semaine de relâche ?

Guillaume : J'ai pensé qu'on pourrait peut-être en profiter pour faire plein d'activités : du ski, du patin, cinéma... tout est gratuit pour la semaine de relâche.

Catherine : Tu voulais pas aller te reposer quelque part ?

Guillaume : Me reposer ? Je suis pas fatigué moi. Toi, es-tu fatiguée ?

Catherine : Non.

Guillaume : Bon, ben, c'est réglé. (*Revenant à sa revue*) Catherine, tantôt, tu me parlais du partage des tâches, j'ai un petit sondage là-dessus. Ils font une comparaison avec le début des années 2000 justement. En plein dans les années de ton téléroman préféré. C'est un sondage qui avait été réalisé auprès de 1511 Canadiens. 20.5 % des hommes lavent la vaisselle par rapport à 55 % des femmes; 20 % des hommes cuisinent par rapport à 67 % des femmes. (*En blaguant.*) Je regarde ça là, ils étaient bien les hommes dans ce temps-là. Je suis né trop tard, moi.

Catherine : Console-toi en te disant que tu serais certainement pas avec moi. Parce que, moi, si les mentalités avaient pas changé, je serais vieille fille et je fêterais la Ste-Catherine.

Guillaume : Toi, vieille fille ? J'ai de la misère à imaginer.

Catherine : Moi aussi, surtout quand t'en as trois qui dorment en haut.

Guillaume : Justement, je voulais te proposer qu'on essaye d'en ajouter un quatrième.

Catherine : Trop tard.

Guillaume : Comment ça trop tard, tu m'as dit tantôt que t'étais pas fatiguée.

Guillaume : (*Par son sourire, il comprend*) Comment ?... T'es en...ceinte ? (*Catherine fait signe que oui.*) Yes!!!!

Catherine : T'es content ?

Guillaume : Je comprends, je vais enfin faire partie de la gang des quatre pis ça va me donner quatre semaines de vacances de plus. (*Réaction déçue de Catherine*) Quatre semaines de vacances de plus avec toi, pis les enfants. (*En sortant.*) Ben, peut-être une avec juste toi pis moi et trois avec les enfants... (*blaguant*) ou encore trois juste pour moi et une avec toi pis les enfants...

## SCENE 2

QUELQUES NEUF MOIS PLUS TARD.

*Catherine est au téléphone. Elle tient son bébé dans ses bras.*

Catherine : Oui (...) Comme congé ? (...) Guillaume et moi, on va se partager les trois ans (...)  
Oui (...) On aurait pu prendre moins (...) Oui (...) On est tout équipé au bureau

(...) On a une salle familiale où je peux allaiter, me reposer (...) Non, non, je perds rien, avec les politiques familiales qu'on a, pas de danger (...) Non, j'ai pas besoin du programme d'aide du bureau, j'en ai en masse. J'ai une voisine qui va faire mon épicerie et, de temps en temps, elle m'apporte des petits plats. M. Dupuy, à côté, amène souvent les plus vieux au parc (...) Oui, une belle petite fille. Elle dort pas beaucoup mais ça fait rien, je me reprends quand mon aide de couches arrive. Jean, y est extraordinaire (...) Le C.L.S.C. m'offre ce service-là pour encore deux mois. *(On sonne à la porte)* Ça doit être lui justement, je te laisse (...) Okey, bye! *(à Jean)* J'arrive! *(Elle ouvre.)* Salut Jean!

Jean : Bonjour Catherine, comment ça va aujourd'hui ?

Catherine : Ça va très bien, toi ? As-tu réussi à trouver tout ce que je t'ai demandé ?

Jean : Je pense ben que tout est là-dedans.

Catherine : Merci.

Jean : *(Regardant autour de lui)* Oh! Boy! Un p'tit coup de balayeuse, ça ferait pas de tort, hein ?

Catherine : Wan! On a pas eu tellement le temps de penser à ça, ces derniers jours. *(Elle baille.)*

Jean : Manque de sommeil ?

Catherine : Je le sais pas ce que j'ai, on dirait que quand je te vois, je m'endors.

Jean : C'est l'fun. Regarde, va te coucher, je vais m'en occuper.

Catherine : T'es un amour.

Jean : Oui, oui, c'est ça.

Catherine : Chantal t'aurait beaucoup aimé toi.

Jean : Chantal...

Catherine : Chantal Tendue... de la Famille Tendue... T'écoutes pas ça ?

Jean : J'ai écouté ça une couple de fois mais juste à les voir apparaître à l'écran, ça me stresse.

Catherine : À la dernière émission, c'était la panique générale.

Jean : Comment ça ?

Catherine : Chantal était en retard dans ses menstruations.

*Le téléphone sonne.*

Catherine : Oui allo ? (...) Ah! Salut Guillaume! (...) Tout va bien (...) Oui, Jean vient d'arriver, je vais en profiter pour faire un p'tit somme (...) Oui, oui, inquiète-toi pas, tout le monde va très bien (...) C'est ça, à demain. (À Jean) Lui, quand il est à l'extérieur de la ville, y est stressant... Si ça continue, je vais l'appeler Guillaume Tendue.

Jean : Qu'est-ce que tu veux, faut se trouver des affaires pour stresser de temps en temps, ça met du piquant. Envoie, passe-moi ça ce beau bébé-là.

Catherine : Ok merci, si elle a soif tu me l'amènes, je vais l'allaiter dans mon lit, Bye ma petite chouette. *(Elle sort.)*

Jean : *(Il parle au bébé)* Bon, parlant de piquant, quand est-ce que tu vas nous faire une petite picotte, toi, qu'on s'énerve un peu ?

*Il sort.*

Voix off : Et c'est ainsi que Catherine et Guillaume continuèrent à vivre heureux au pays de l'Utopie.

FIN DE LA DEUXIÈME PARTIE.

## ANNEXE B

### Notes biographiques des conférencières et panélistes

Les conférencières et panélistes sont présentés dans l'ordre du programme de la journée.

#### **TACcom**

Hélène Bouchard est conceptrice et comédienne, André-Jean Grenier est comédien; ils travaillent tous deux chez TACcom, le Théâtre à la carte. Pour cette entreprise, il existe plusieurs façons de communiquer, mais celle d'un humain s'adressant à un autre humain demeure toujours la plus sensible et la plus convaincante pour modifier une attitude ou un comportement. L'approche de TACcom, teintée d'humour et d'émotion, facilite la réflexion et dédramatise certaines situations. Elle touche des sujets parfois délicats ou percutants dans des mises en situation lors desquelles les participants sont directement concernés. TACcom est aussi dans le monde. Née à Montréal, l'expertise de TACcom se retrouve en France, à Paris (1992), et, depuis, à Bruxelles, Antwerpen, Barcelone, Montpellier, Genève, Luxembourg, Londres et New York.

#### **Francine Descarries, sociologue, directrice universitaire de l'Alliance de recherches et d'études féministes IREF/Relais-femmes, Université du Québec à Montréal**

Détentrice d'un doctorat en sociologie de l'Université de Montréal, Francine Descarries est professeure titulaire au département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et directrice universitaire de l'Alliance de recherche IREF/Relais-femmes. Membre fondatrice de l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) de l'UQAM, ses travaux de recherche l'amènent à s'intéresser, plus particulièrement, à l'évolution du discours féministe contemporain, à la socio-histoire du mouvement québécois des femmes, à l'économie sociale du point de vue des femmes de même qu'aux questions relatives au couple, à la maternité et à l'articulation famille-travail comme dimensions centrales et critiques de l'expérience des femmes.

Co-récipiendaire du Prix Laura Jamieson pour l'édition du collectif *Les bâtisseuses de la cité* (1995), Francine Descarries reçoit le titre de *Femmes de mérite 2002 – Secteur Éducation* de la Fondation du Y des femmes de Montréal. Elle est aussi très impliquée dans la diffusion scientifique, en plus d'avoir elle-même publié de nombreux articles et livres.

**Évelyne Lapierre-Adamcyk, démographe et professeure titulaire  
Centre interuniversitaire d'études démographiques, Université de Montréal**

Madame Lapierre-Adamcyk est chercheure et démographe à l'Université de Montréal depuis 1973. Elle y a gravi tous les échelons, de stagiaire et attachée de recherche au Département de démographie à directrice du Groupe de recherche sur la démographie québécoise, de professeure agrégée, puis titulaire au Département de démographie à professeur invitée à l'Institut national de la recherche scientifique, en passant par la direction du Département de démographie (1989 à 1993). Depuis 1998, elle poursuit ses recherches au Centre interuniversitaire d'études démographiques de l'Université de Montréal. Ses travaux portent, notamment, sur l'évolution de la famille au Québec, la conjugalité, le mariage et l'union libre et sur l'équilibre entre le temps familial et le temps au travail.

**Romaine Malenfant, sociologue et membre de l'équipe de Recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et sociaux du travail (RIPOST), CLSC Haute-Ville-Des-Rivières (Québec)**

Romaine Malenfant, chercheure-boursière du Fonds Société et culture depuis 1999, détient un doctorat en sociologie de l'Université Laval et un diplôme d'études postdoctorales de l'École des Hautes études en sciences sociales, à Paris. Professeure associée au Département de sociologie de l'Université Laval, elle réalise ses recherches au sein de l'équipe Recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et sociaux du travail (RIPOST) au CLSC Haute-Ville-Des-Rivières à Québec, centre affilié à l'Université Laval.

Elle oriente ses travaux vers la précarisation du travail et de la santé en tant que dimensions du processus de précarisation sociale. Elle s'intéresse surtout aux dynamiques sociales et organisationnelles agissant sur la construction du rapport au travail. Dans cette perspective, la conciliation du travail et de la maternité comme l'articulation des politiques du travail et de la famille sont appréhendées en tant que dimensions qui révèlent l'état des rapports sociaux et participent à la construction des inégalités sociales.

**Diane Guilbault, sociologue et agente d'information, Conseil du statut de la femme**

Diane Guilbault, sociologue de formation, agit comme agente d'information au Conseil du statut de la femme depuis dix ans. À ce titre, elle a collaboré à la diffusion de plusieurs études du Conseil, dont celles portant sur le virage ambulatoire, la mondialisation et la prostitution. Elle est également l'auteure d'un document publié à l'occasion de l'Année internationale des personnes âgées et intitulé *Des nouvelles d'elles – Les femmes âgées du Québec*.

Depuis sa mise en place, elle est responsable du Prix ISO familles décernés par le gouvernement aux milieux du travail qui se distinguent par la qualité de leurs mesures de conciliation travail-famille.

### **Françoise Guénette, journaliste et animatrice**

Françoise Guénette, journaliste indépendante, vit à Québec où elle assume la revue de presse à *Matinaux Presto*, l'émission matinale de la radio de Radio-Canada, en plus d'animer régulièrement des assemblées publiques.

Durant une vingtaine d'années, elle a été interviewer à la radio de Radio-Canada, co-rédactrice en chef du magazine *La Vie en rose*, et animatrice des émissions de télévision *Les Temps modernes*, *Option Éducation* et *Droit de parole*.

### **Renée B.-Dandurand, anthropologue et professeure-chercheure Institut national de la recherche scientifique (INRS)**

Renée B.-Dandurand est professeure-chercheure honoraire à l'Institut national de la recherche scientifique. Ses recherches ont porté sur les transformations de la vie familiale et, plus récemment, sur les relations entre la famille et l'État; elle a notamment suivi de près l'implantation et le développement des politiques familiales au Québec. Depuis 1995, elle est responsable scientifique d'une équipe de partenariat de recherche subventionnée par le Conseil québécois de la recherche sociale, *Familles en mouvance et dynamiques intergénérationnelles*.

Elle est aussi veuve et grand-mère de trois petits-enfants dont les parents travaillent tous les deux.

### **Charles-Henri Amherdt, psychologue et professeur-chercheur Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT)**

Psychologue de formation, Charles-Henri Amherdt est directeur et chercheur régulier du CRIEVAT au Département d'orientation professionnelle et de gestion de l'éducation et de la formation, à l'Université de Sherbrooke. Ses recherches actuelles portent, entre autres, sur la conciliation emploi-famille chez les mères et les pères : obstacles et défis

Ses projets antérieurs touchent les obstacles organisationnels et socio-culturels à la conciliation emploi-famille chez les pères (la vie en double), le développement de carrière dans les organisations sous différents angles, entre autres : le cas des cadres, les pratiques d'aide à la carrière les plus efficaces, le bonheur au travail, la réduction des effectifs et la gestion stratégique des ressources humaines

### **Louise Doyon, présidente, Conseil Consultatif du Travail et de la Main-d'œuvre (CCTM)**

Louise Doyon détient une licence en droit de l'Université Laval (1968) et un droit de pratique du Barreau du Québec (1969). Par la suite, elle complète une scolarité de maîtrise en Droit du travail à l'Université de Montréal (1979).

Présidente du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre depuis 1998, elle occupe antérieurement la fonction de vice-présidente du Conseil canadien des relations du travail pendant plus de huit ans. De 1979 à 1989, elle est professeure à l'Université du Québec à Montréal au Département des sciences juridiques. De plus, elle est chargée de cours à l'École de formation professionnelle du Barreau du Québec de même qu'à l'Université du Québec à Montréal au Département des sciences juridiques. De 1969 à 1975, elle occupe le poste de conseillère juridique successivement à la Fédération des professionnels salariés et cadres du Québec (FCSCQ-CSN) puis, de 1975 à 1979, à la Confédération des syndicats nationaux.

**Marie Leahey, directrice générale**

**Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF)**

Depuis 1998, Marie Leahey est directrice générale à SORIF, après y avoir été conseillère en main-d'œuvre. Auparavant, elle est agente technique (1977 – 1989), puis chargée de projet (1997 – 1998) à l'Institut canadien d'éducation des adultes (ICEA). En 1990, elle obtient un Baccalauréat en éducation, option carriéologie, de l'Université du Québec à Montréal.

En parallèle, son implication sociale et professionnelle touche différents milieux, entre autres, le Comité Femmes et développement régional du Conseil régional de développement de l'Île de Montréal où elle est présidente (2002 – ...), le Comité de coordination de la Table des groupes de femmes de Montréal dont elle est membre (2001 – ...) de même qu'au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) (1989 – ...). De plus, elle militera au sein du Conseil syndical du Conseil central de Montréal (CSN, 1983 – 1985) et du Comité des femmes (CCM-CSN, 1980 – 1985) et sera présidente du Syndicat des employées de l'ICEA (1979 – 1985).

Actuellement, elle concilie travail avec la famille, mariée avec un conjoint en pré-retraite et mère d'une enfant de 10 ans.

**Lyne Mongeau, diététiste-nutritionniste et conseillère scientifique, Institut national de santé publique du Québec**

Depuis 2001, Lyne Mongeau travaille comme conseillère scientifique dans l'Unité des habitudes de vie à l'Institut national de santé publique du Québec. Détentrice d'un diplôme de diététiste-nutritionniste de l'Université Laval, elle a aussi un Certificat en action communautaire et une Maîtrise en santé communautaire de l'Université de Montréal où elle termine un Doctorat en santé publique.

Intéressée aux problèmes reliés au poids depuis 20 ans, elle a travaillé comme diététiste clinicienne et œuvré dans divers organismes du réseau de la santé. Actuellement, elle poursuit son intérêt sous l'angle de la santé publique. À titre de représentante de l'Institut national de santé publique du Québec, elle participe aux travaux du Groupe de travail provincial sur la problématique du poids, dont l'ASPQ est l'instigateur. Ces travaux s'intéressent à comprendre les effets des environnements, dont la conciliation travail-famille, sur les habitudes de vie dans

le but de déterminer quels sont les meilleurs changements à proposer à la société. Elle s'implique aussi comme administratrice au conseil d'administration de l'ASPQ.

Elle-même mère de 4 enfants et carriériste à ses heures, Lyne Mongeau parle de la conciliation travail-famille comme enjeu socio-sanitaire et... personnel !

### **Nadine Viau, jeune mère, étudiante et responsable du dossier Famille à Force Jeunesse**

Nadine Viau a 24 ans et mère de Zoé, sa petite fille de 3 ans, et vit avec le père. Elle étudie à temps plein en Études hispaniques, à l'Université de Montréal, et son conjoint travaille en ébénisterie. Son horaire d'étude est assez dispersé (le matin très tôt, le soir très tard) et celui de son conjoint est plus typique (8 h 00 à 17 h 00).

Sa préoccupation face à la famille s'est développé avec l'arrivée de Zoé, au moment où elle a vécu les manques à gagner dus à sa situation. Depuis 1999, elle s'implique de part et d'autre afin de sensibiliser les gens et le gouvernement à la revalorisation de la famille dans la société. Elle est depuis un an à Force Jeunesse, comme responsable du dossier famille, et a organisé la parade de poussettes, à Montréal (2002) pour souligner l'amélioration pressante des conditions familiales au Québec. Son plus grand désir est d'avoir un autre enfant sans que ce soit une bataille de chaque instant !

### **Diane Lavallée, présidente, Conseil du statut de la femme**

En juin 1999, le Gouvernement du Québec confie le poste de présidente du Conseil du statut de la femme à madame Diane Lavallée. Précédemment, elle occupe le poste de présidente de la Fédération québécoise des infirmières et infirmiers du Québec (FQIIQ), puis de présidente fondatrice de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) de 1987 à 1993. De 1994 à 1996, elle est secrétaire générale à la Condition féminine au Gouvernement du Québec et, de 1996 à 1999, sous-ministre adjointe au ministère des Affaires municipales et de la Métropole.

Diane Lavallée reçoit, en 1992, une mention honorifique du Conseil d'intervention d'accès des femmes au travail (CIAFT) pour sa détermination à défendre les intérêts des femmes au travail et, en 1990, elle est récipiendaire du Prix spécial du Jury au Salon de la femme.

### **Maria De Koninck, sociologue et professeure titulaire Département de médecine sociale et préventive de l'Université Laval**

Docteure en sociologie, Maria De Koninck est, entre 1988 et 1992, la première titulaire de la Chaire d'étude sur la condition des femmes de l'Université Laval. Actuellement professeure titulaire au Département de médecine sociale et préventive de l'Université Laval, elle possède une vaste expérience de recherche sur la santé des femmes. Elle dirige un nouveau groupe

multidisciplinaire de recherche sur les inégalités sociales de santé et agit comme responsable du volet *Genre et Développement* d'un projet d'appui à la lutte contre le sida en Afrique de l'Ouest. Ses activités récentes portent, notamment, sur la conciliation de la grossesse et de la maternité avec le travail et sur l'expérience des mères toxicomanes.

Elle agit aussi comme consultante pour l'Organisation mondiale de la santé (OMS) sur la mortalité maternelle et est membre du Conseil d'administration du Conseil Québécois de la recherche sociale (1998–2001), de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Québec (1997–1999) et de l'Institut Nord-Sud (1992–1994).

**Linda Goupil, ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance, ministre responsable de la Condition féminine, ministre responsable des Aînés, Gouvernement du Québec**

Linda Goupil occupe des responsabilités ministérielles depuis son élection comme députée de Lévis en 1998. D'abord à la Justice, elle passe ensuite à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance. Avant son entrée en politique, avocate et médiatrice accréditée, elle sera, tour à tour, présidente et propriétaire de Gestion d'affaires Rive-Sud, présidente et membre de l'Association des avocats et avocates familialistes de Québec, présidente du Comité tripartite de la Cour supérieure en matière familiale. De plus, elle s'implique au sein du Barreau du Québec comme enseignante, membre du Comité permanent en droit familial, du Comité sur les relations extérieures, du Comité de formation professionnelle du Québec et du Comité de discipline.

Dans son milieu, son désir d'implication communautaire l'amène à accepter le poste de présidente du conseil d'administration du Cégep Lévis-Lauzon. Elle est aussi membre du conseil d'administration de la Caisse populaire de Pintendre, dont vice-présidente pendant quatre ans. Mère de deux enfants, Daisy et William, elle sera membre du Comité de parents de l'École du Boisé durant deux ans.

**Vivian Barbot, présidente, Fédération des femmes du Québec**

Présidente de la Fédération des femmes du Québec, depuis juin 2001, Vivian Barbot a mis fin, à la même époque, à une carrière d'enseignante au Département de français du Cégep de Victoriaville. Elle s'engage dans la longue lutte des femmes pour l'égalité, la justice et l'équité, conjugée aux dossiers de la pauvreté, de la violence faite aux femmes et de la défense des droits des minorités ethno-culturelles et lesbiennes. Elle s'implique aussi dans la mise sur pied d'un nouvel organisme d'action féministe au niveau international : La Marche mondiale des femmes.

Elle est titulaire d'un baccalauréat en études littéraires de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et d'une maîtrise en éducation interculturelle de la Faculté de théologie de l'Université de Sherbrooke. Québécoise issue de l'immigration, elle participe aux différents débats qui animent sa société d'adoption, notamment à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), à la Ligue des droits et libertés du Québec, au Conseil des relations interculturelles et à la Fédération des femmes du Québec.

Vivian Barbot vit avec son mari avec qui elle fête, cette année, 35 ans de vie commune. Ils ont trois enfants, deux garçons de 30 et 27 ans et une fille de 23 ans, partis de la maison. Actuellement, ils vivent avec la mère de madame Barbot qui a 83 ans et est très autonome.

### **Nicole Boily, présidente, Conseil de la famille et de l'enfance**

Le développement social représente la ligne directrice de la carrière de Nicole Boily. Elle se manifeste d'abord par son engagement dans l'éducation des jeunes et des adultes, puis auprès du mouvement des femmes. Enfin, elle travaille maintenant à la promotion et au mieux-être des familles québécoises.

Actuellement présidente du Conseil de la famille et de l'enfance du Québec, Nicole Boily occupe auparavant différentes fonctions où elle utilise ses expertises en gestion, en développement de politiques sociales, en formation et en intervention dans les milieux gouvernemental, universitaire et associatif. Elle est, tour à tour, sous-ministre adjointe au ministère de la Famille et de l'Enfance, assistante directrice au Service des sports, loisirs et développement social de la Ville de Montréal, directrice de l'Institut canadien d'éducation des adultes et des Services d'éducation aux adultes de l'Université du Québec à Montréal. On la retrouve aussi comme directrice générale de la Fédération des femmes du Québec, commissaire lors de la Consultation publique sur la politique familiale pour le gouvernement du Québec, commissaire et membre du comité exécutif de la Commission scolaire Sainte-Croix (Montréal).

### **Sébastien Bovet, chef d'antenne, Radio de Radio-Canada**

Depuis septembre 2001, en plus d'animer le *Québec Ce Soir* (1998–2003) de la radio de Radio-Canada, Sébastien Bovet participe au bulletin d'information du midi, *l'Heure du midi*, en parlant d'un sujet d'actualité qui touche la région de Québec. Il a une expérience d'une dizaine d'années en journalisme radio et télévision et un Baccalauréat en sciences politiques de l'Université Laval (1993).

Sa famille est composée, outre lui-même, de sa conjointe (union de fait), psychologue dans un CLSC à Montmagny où elle travaille trois jours par semaine. Ils ont deux enfants, Stéphanie, 3 ans et demi, et Olivier, un an. Tous deux fréquentent le centre Cardinal Villeneuve et vont dans une garderie.

Dans un métier où chaque jour est imprévisible, il lui faut être flexible mais aussi sa conjointe. À quelques heures d'avis, il peut se retrouver à Matane ou Ottawa, ce qui demande une grande ouverture de la part de ses proches. Ce n'est pas toujours facile, avec de longues journées qui commencent à 7 h 15 et se terminent à 19 h 15.

### **Claudette Carbonneau, présidente, Confédération des syndicats nationaux (CSN)**

Claudette Carbonneau devient, en juin 2002, la première femme à présider la destinée de la CSN, composée de neuf fédérations sectorielles et treize conseils centraux régionaux qui regroupent 270 000 membres des secteurs privé et public.

Avant son élection à ce poste, Claudette Carbonneau occupe le poste de première vice-présidente de la CSN de 1991 à 2002. Elle fait sa marque dans des dossiers tels que l'équité salariale pour les femmes dans les secteurs privé et public; le développement et la qualité des services de garde au Québec; les questions économiques, notamment en ce qui touche la fiscalité et les finances publiques; etc. D'abord animatrice sociale dans le Sud-Ouest de Montréal, où elle œuvre au sein de divers projets de quartier, elle entreprend un solide parcours au sein d'instances syndicales au plan local, régional avant d'accéder au palier provincial de la CSN. Elle y touche une variété de dossiers qui la prépare à son poste actuel : transport en commun, immigration, lutte aux discriminations, politiques de santé et d'éducation, industrie du tourisme et développement social, économique et culturel.

Née à Montréal, Claudette Carbonneau fait des études en sciences politiques à l'Université de Montréal et à l'UQAM, en plus d'une scolarité de maîtrise. Elle est aussi mère d'un fils de 26 ans, étudiant en droit.

### **Richard Foy, directeur général, *Le Pignon Bleu – La maison pour grandir*, Organisme communautaire œuvrant auprès des enfants et des familles**

Depuis 1994, Richard Foy est le directeur de l'organisme *Le Pignon Bleu – La maison pour grandir*, ressource communautaire multiservices œuvrant auprès des enfants et des familles défavorisés de la Basse-ville de Québec.

Avant cette date, Richard Foy travaille près d'une dizaine d'années comme professionnel au Conseil exécutif du Gouvernement du Québec au sein de divers conseils et secrétariats touchant le développement de l'emploi, la jeunesse et la condition féminine. Aussi, il travaille à la mise sur pied du programme aux jeunes entrepreneurs – SAJE et il est directeur du Carrefour de l'emploi et de l'entrepreneuriat à l'Université Laval.

Au plan de l'engagement social, Richard Foy siège au Comité 1-2-3 Go! de Centraide Québec et est vice-président du Regroupement des organismes communautaires Famille de la région de Québec. Il s'implique dans le mouvement coopératif en habitation et est actif au sein de divers organismes dont le Comité de relance de l'économie et de l'emploi du Centre de Québec.

Richard Foy a fait des études universitaires en sciences sociales à l'Université Laval. Il est père de deux jeunes filles âgées de 7 et 13 ans dont il a la garde une semaine sur deux. Les deux parents travaillent à temps plein et un plus parfois!

### **Patrick Goudreau, responsable des affaires publiques, Jeune chambre de commerce de Montréal**

Né et résidant de la ville de Montréal, il est admis au Barreau du Québec en 1994, après des études de Droit à l'Université de Montréal où il obtient son Baccalauréat en droit (LL.B., 1992), sa licence à l'École du Barreau (1994) et sa maîtrise (LL.M., 1999).

Il est membre du Barreau du Québec, du Barreau de Montréal, de l'Association du Barreau canadien, de l'Association du jeune Barreau de Montréal. Il travaille aussi au sein de diverses associations : le Comité économique de la Jeune Chambre de commerce de Montréal, l'Association internationale des jeunes avocats (AIJA) à titre de vice-président intérimaire de la Commission de droit de la faillite, de la Commission de l'arbitrage internationale et du droit des affaires internationales et de la *Commerce and Electronic Technology Association (COMET)*.

Ses champs d'activités touchent le droit des affaires, le droit bancaire, les faillites et l'insolvabilité, les transactions d'affaires et le litige commercial.

### **Véronique Moreau, coordonnatrice du projet *Vers la reconnaissance sociale et économique de la femme en période périnatale*, Regroupement Naissance-Renaissance.**

Depuis toujours, elle milite pour toutes sortes de bonnes raisons comme les frais de scolarité, la pauvreté, la violence, etc. Féministe de mère en fille, elle croit sincèrement qu'il faut améliorer la qualité de vie des femmes et, par le fait même, des enfants. Issue des Centres de femmes, elle tient à poursuivre son engagement pour la défense des droits des femmes et de la société.

Jeune mère d'un garçon de 17 mois, elle a la possibilité de profiter du nouveau programme de l'Assurance-emploi. Mais comme travailleuse à contrat dans le communautaire, en terminant son contrat et enceinte de 5 mois, elle « tombe » sur l'Assurance-emploi car elle ne peut trouver autre chose.

Elle utilise 4 mois de prestations et ne peut donc prendre une année auprès de Zachary, son fils. Mais à 55 % de son salaire, il était temps de reprendre le travail... rémunéré. « Nous donnons la vie et nous nous retrouvons avec une personne de plus à charge, pourquoi on diminue notre revenu, alors que c'est là que nous en avons le plus besoin ? »

### **Pierre Prévost, vice-président exécutif, Conseil du patronat**

Économiste spécialisé en finances publiques et en fiscalité, Pierre Prévost cumule une quinzaine d'années d'expérience dans la pratique des relations gouvernementales ainsi que dans le domaine du développement de politiques publiques. Il agit à titre de vice-président exécutif du Conseil du patronat du Québec depuis janvier 2002.

Précédemment, il œuvre successivement dans les secteurs public, associatif et privé. Il compte également à son actif la publication d'un livre de gestion dans le secteur municipal et assume

plusieurs charges d'enseignement universitaire, notamment au MBA spécialisé en affaires municipales de l'UQAM.

Marié, Pierre Prévost a un enfant de 10 ans et les deux conjoints cumulent deux emplois.

### **Marie Quinty, journaliste, Le magazine Affaires PLUS**

Marie Quinty est journaliste chez Médias Transcontinental depuis 15 ans. Elle partage son temps entre la Revue Commerce, le Magazine Affaires PLUS et le Magazine PME et s'intéresse à toutes les questions reliées à la carrière et au monde du travail. Détentrice d'un baccalauréat en sciences politiques, sociologie et communications de l'Université Laval, elle est attachée de presse au cabinet de la ministre de la Condition féminine, à Québec, pendant deux ans, avant d'entamer sa carrière de journaliste.

Elle vit au sein d'une famille reconstituée et a deux enfants avec son conjoint : une fille aujourd'hui âgée de 16 ans, et un garçon de 13 ans. Son conjoint a trois enfants d'un premier mariage : deux filles de 32 et 31 ans, et un garçon de 25 ans. Les trois plus vieux ont quitté la maison. Les deux filles aînées ont chacune deux enfants. Aux repas de famille, ils sont 14.

### **Claire Tranquille, agente de développement Regroupement inter-organismes pour une politique familiale au Québec**

Claire Tranquille connaît bien la problématique de la pauvreté, les programmes gouvernementaux, la politique familiale au Québec, les réseaux communautaires et les dossiers de l'éducation et de la santé. De plus, elle possède des expériences en intervention individuelle, de groupe et dans la communauté, tout comme auprès des familles, des ex-détenus et des mères monoparentales.

Présentement à l'emploi d'une firme privée de Programme d'aide aux employée (PAE), elle est quotidiennement en contact avec les demandes de support des employés qui sont, pour environ 30 %, reliées à la difficulté de concilier la famille et le travail. Elle a accepté d'être membre du comité de programme du colloque 2002 de l'ASPQ, puis panéliste invitée, étant agente de développement au Regroupement inter-organismes pour une politique familiale au Québec.

Mère de trois enfants, deux garçons de 8 et 13 ans et une fille de 10 ans, elle est unique soutien financier depuis plus de sept ans; le père ne donnant aucune aide, ni pension ni aide d'appoint. Elle a toujours travaillé dans le communautaire, sauf depuis les deux derniers mois, où elle est dans le privé. Seul parent monoparental dans son entreprise, elle introduit la notion d'*enfants* dans la boîte. On y est très exigeant et il vaut mieux ne pas s'absenter.