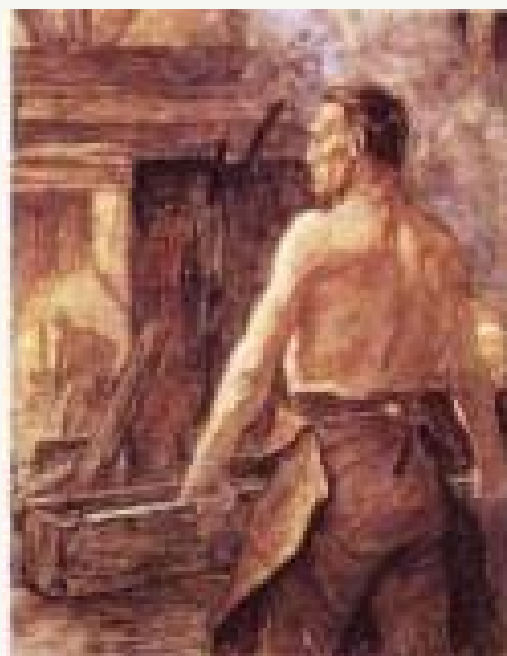


Germain Dulac Ph.D.

PÈRES

N° 6



**La conciliation travail-famille
Le point de vue des pères**



Montréal—2009

Le document étant trop volumineux pour être téléchargé nous avons préféré ne présenter que la table des matières.

Les personnes intéressées par la publication peuvent en faire la demande auprès de l'auteur qui se fera un plaisir de vous acheminer une version numérique.

Adresser votre demande à :

germaindulac@hotmail.com

merci

Paternité

travail *et société*

Les obstacles
organisationnels
et socioculturels qui
empêchent les pères de
concilier leurs
responsabilités
familiales et le travail



Germain Dulac, Ph.D.

avec la collaboration de Johanne Groulx, M.A.

Centre d'études appliquées sur la famille. École de service social. Université McGill

Paternité travail et société
Les obstacles organisationnels et socioculturels qui
empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail
Une recension critique des écrits

Publié par

Centre d'études appliquées sur la famille
3506 rue Université b. 106
Montréal, Québec
H3A 2A7

Prix unitaire 20,00 \$

Remerciements

Cette recherche a été possible grâce à une subvention conjointe du
partenariat CQRS : Familles en mouvance. Dynamiques intergénérationnelles
du Secrétariat à la famille du gouvernement du Québec et
de l'Institut national de recherche scientifique - Culture et Société

ISBN 0 - 7717 - 0525 - 5

© Centre d'études appliquées sur la famille, 1998
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 1998
Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Canada, 1998

Une copie de ce document peut être obtenue en écrivant à

germaindulac@hotmail.com

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières.....	i
-------------------------	---

Introduction.....	1
--------------------------	----------

I. L'état de la question

1. Les femmes en emploi et les familles à deux revenus.....	6
2. La structure du marché du travail.....	7
- le travail à temps partiel chez les mères de jeunes enfants.....	7
- les revenus des femmes sont inférieurs et progressent lentement	8
- concilier travail et famille.....	9
3. Le double travail des mères	9
- impact sur le travail ou stratégie de conciliation	10
- absentéisme au travail des mères.....	11
4. La répartition des tâches domestiques et des soins aux enfants	11
- un sujet à l'étude	12
- le temps distinct du père.....	13
- les valeurs relatives aux rôles et partagées par les conjoints.....	13
- le temps consacré aux soins des enfants.....	14
- le temps consacré aux tâches domestiques.....	15
5. Les autres responsabilités et solidarités familiales.....	16
- les parents pris Aen sandwich≅.....	16
- les solidarités familiales	17
- l'entraide, le bénévolat, le travail de citoyen.....	19
- le rôle prédominant des femmes.....	19
6. Le manque de temps	20
- de nombreuses conséquences négatives pour les parents.....	20
- pères et mères au défi.....	21
7. La complémentarité ou la division sexuelle des rôles et responsabilités.....	23
- des préjugés, des perceptions	23
- l'apport des pères	23
- pas tout à fait la reconnaissance sociale	24
8. La réorganisation du marché de l=emploi et du procès de travail.....	25
- emplois et conditions de travail précaires	26
- la flexibilité : ses visages et ses conséquences	26
- la vulnérabilité des travailleurs.....	27

II. Les politiques de l'État pour alléger le fardeau des familles

1. Famille et société	30
- une plus grande vulnérabilité des individus et des familles	30
- pourquoi légiférer en matière familiale?	31
2. Les politiques et l'intervention de l=État	32
- des politiques familiales axées sur les congés pour les soins et la garde des personnes à charge.....	32

- des politiques axées sur l'égalité des chances et des sexes	35
: la situation en Suède et au Danemark	36
: la situation aux États-Unis	37
- les pères et l'utilisation des congés parentaux.....	37
3. Les obstacles à l'utilisation des politiques et programmes familiaux	39
- les besoins de la mère.....	39
- les pertes financières	40
- les mentalités.....	40
- les obstacles organisationnels.....	41
- l'information et la connaissance du programme familial	41
4. Un partenariat et une synergie entre acteurs : État, capital et travail	42

III. Les stratégies des employeurs face au conflit travail/famille

1. Les programmes et les politiques des entreprises	44
- qu'est-ce qu'une politique bienveillante ou amicale (family-friendly)?	45
- les déterminants de l'implantation de politiques ou de programmes de conciliation	46
- l'équilibre travail/famille : un enjeu organisationnel.	47
- une vision paternaliste d'assistance aux familles	48
- une vision en terme d'avantage social ou d'allocation.....	49
2. Les deux solutions avancées par les entreprises.....	50
- des données sur les entreprises qui offrent des programmes.....	51
- le profil des entreprises	53
- le profil des utilisateurs	53
3. Programmes et formes d'aménagement du temps de travail	54
- des avantages pour les entreprises.....	57
- de nouvelles contraintes pour les travailleurs et les travailleuses.....	58
- des avantages pour les travailleurs et les travailleuses	59
4. L'impact des différentes formes de soutien à la garde des enfants	60
5. Les obstacles à l'utilisation des programmes de conciliation par les pères.....	61
- la ségrégation des usagers	61
- la participation au travail.....	62
- les attentes envers les travailleurs dans le contexte de gestion de crise	63
- une politique d'entreprise empathique envers les pères	63

IV. La culture d'entreprise

1. Des normes, des valeurs, des règles formelles et informelles.....	65
- une culture qui suscite et imprègne les attentes de l'entreprise	66
- une culture fondamentalement sexiste.....	66
2. Les attentes implicites de l'entreprise à l'égard des travailleurs	68
- la disponibilité du travailleur	68
- le temps à consommer	69
- la disponibilité physique et psychologique.....	69
- l'argument de la qualité de vie.....	70
3. Un nouveau contrat social entre le travailleur et l'entreprise	70
- des conditions de travail de plus en plus précaires	71
4. La perception négative des employeurs à l'égard des pères qui s'absentent	72
- un parti pris encore tenace : le rôle de pourvoyeur économique	72
- une variable qui modifie la perception : la durée du congé parental	73

	- les attentes spécifiques à l'égard des pères qui prennent un congé parental	73
5.	La vie secrète des pères	74
	- le stress invisible des pères	75
	- une paternité muselée et les stratégies de dissimulation.....	75
	- repenser la double tâche et son impact sur les pères	77
	- un préjugé à l'égard des pères	78
	- les travailleurs qui résistent	78

V. Interaction sociale au travail et configuration de l'identité de père

1.	L'interaction sociale et la socialisation	80
	- les processus identitaires	80
	- la construction de l'identité à partir des institutions.....	81
2.	La socialisation au travail : l'identité paternelle bloquée.....	81
	- une situation de double contrainte.....	82
	- les transactions au sein de l'entreprise	83
	- identité et reconnaissance.....	83
3.	Culture masculine ou culture d'entreprise?.....	84
	- le travail en tant qu'espace d'identification spécifiquement mâle.....	85
	- les schémas de typification : la masculinité hégémonique	86
4.	Les caractères attribués comme propriétés du bon travailleur	87
	- les modèles diffusés par la haute direction.....	87
	- l'abnégation de soi	89
	- la performance et la compétition	89
	- l'effort individuel	90
	- le contrôle des savoirs et de la connaissance.....	91
	- le contrôle du temps	91
5.	Les affects et le travail	92
	- le déficit expressif des hommes	92
	- la gestion par manipulation des affects	93
	- la conformité sociale et l'homosociabilité.....	95

Conclusion	98
-------------------------	----

Bibliographie	103
----------------------------	-----

Liste des tableaux

Tableau I	Formes d'aménagement pour concilier responsabilités familiales et travail.....	22
Tableau II	Types de congés.....	34
Tableau III	Critères d'admissibilité aux congés de maternité et parentaux	35
Tableau IV	Étapes d'implantation des programmes de conciliation.....	48
Tableau V	Types de programmes de conciliation et impacts	55
Tableau VI	Profil des entreprises, des utilisateurs et impacts	56