

équilibre

Volume 1

Numéro 3

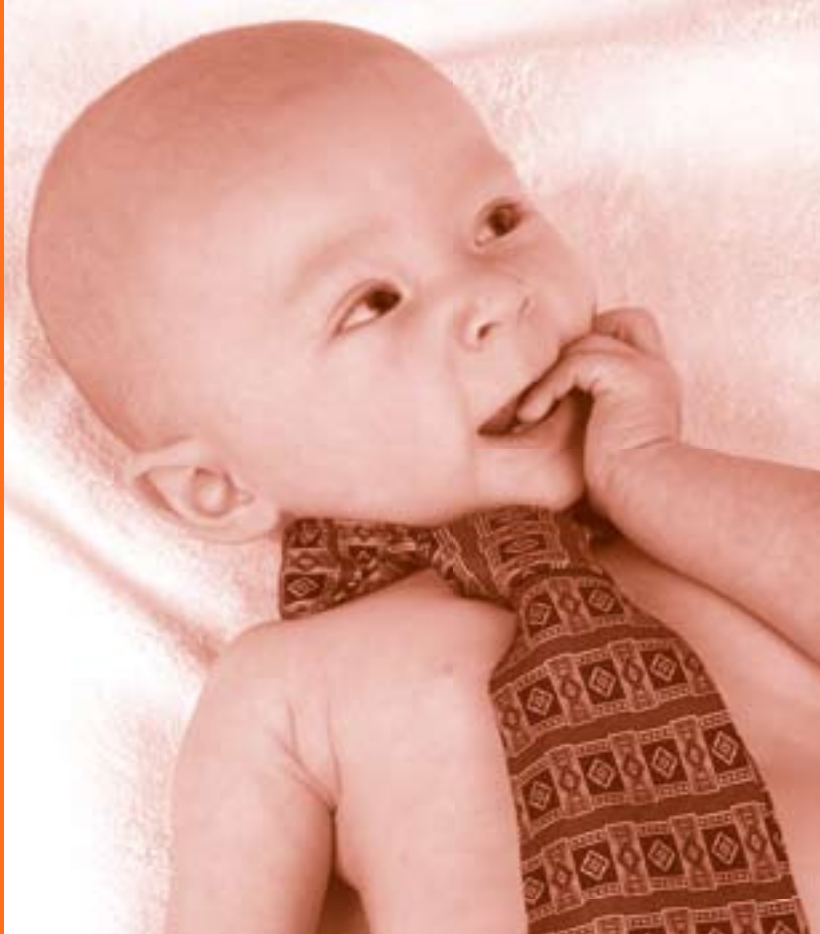
Automne 2006

Conciliation famille-travail



Dans ce numéro

Romaine Malenfant, Germain Dulac
Diane-Gabrielle Tremblay, Josée Boileau



Mission

L'ACSM-Montréal est un organisme sans but lucratif dont la mission est la promotion et la prévention en santé mentale.

Présidente

Louise Blanchette

Directeur général

Jacques Duval

Membership

En devenant membre, vous recevrez Équilibre gratuitement. En outre, vous pourrez participer aux différentes activités de l'Association telles que soupers-causeries, colloques, conférences, formations, assemblées générales. Pour ce faire, faites parvenir un chèque au montant de :

- organisme public: 30 \$
- ressource communautaire: 25 \$
- personne rémunérée: 25 \$
- personne non-rémunérée et étudiant: 10 \$

À l'ordre de :

ACSM-Montréal
847, rue Cherrier, bureau 201
Montréal (Québec) H2L 1H6

Tél. : (514) 521-4993
Télééc. : (514) 521-3270
Courriel : acsmmtl@cam.org

Site Internet : www.acsmmontreal.qc.ca

Équilibre

Cette publication est le journal officiel de l'ACSM-Montréal. Il est un outil privilégié de communication et d'information entre les partenaires du secteur de la santé mentale. Il favorise l'échange d'idées afin de promouvoir la santé mentale et l'acceptation pleine et entière des personnes ayant des problèmes de santé mentale.

Les articles n'engagent que les auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position officielle de l'ACSM-Montréal, à moins que ce ne soit indiqué. Toute reproduction est permise en mentionnant la source complète. Afin de faciliter la lecture, le masculin est utilisé à titre épique.

Éditeur

Association canadienne pour la santé mentale, Filiale de Montréal

Coordonnatrice de l'édition

Cathy Bazinet

Comité éditorial

Jacques Meloche, président
Louise Blanchette
Marcelo Otero
Michel Perreault

Direction artistique

Jonathan Rehel
Cathy Bazinet

Graphisme

Jonathan Rehel

Dépôt légal – 3^e trimestre 2006

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISSN 1718-1445

Un organisme appuyé par



Équilibre · volume 1 · numéro 3 · Automne 2006
Conciliation famille-travail

Table des matières

18	Le trait d'union : un pont entre deux univers
19	Suggestions de lecture
20	La Conciliation travail-vie : bâtir un dossier de rentabilité
22	Réfuter les mythes à propos de la conciliation travail-vie
36	Pères célèbres de la télévision
38	Du haut de mes quatre enfants; Quand une mère, héroïne tranquille de la conciliation, en a ras-le-bol des discours culpabilisants Par Josée Boileau
40	Une famille arc-en-ciel
40	La passion pour la recherche : un héritage familial
41	Family Freud
42	Apprendre à gérer le stress au travail, c'est essentiel
58	Pour parents débordés et en manque d'énergie
60	Références
61	Suggestions de lecture
62	Au coeur de l'ACSM – Filiale de Montréal
64	Devenez membre de l'Association
65	Commandez vos publications de l'Association
66	À l'intention des auteurs / Prochain numéro

Présentation du numéro

La question de la conciliation famille/travail est devenue, ces dernières années, un enjeu autant personnel, professionnel, économique que politique. D'entrée de jeu, il faut le dire, cette préoccupation concerne encore majoritairement les femmes; elles assument généralement une grande partie des responsabilités familiales tout en travaillant.

Toutefois, les hommes valorisent de plus en plus le fait de s'occuper de leur enfant et sont appelés à prendre en charge une plus grande part des responsabilités domestiques. En conséquence, aussi bien les hommes que les femmes doivent trouver des façons de concilier ces deux univers.

Mais leurs efforts pour harmoniser travail et famille sont souvent entravés par de nombreux obstacles organisationnels. En effet, le monde du travail, productivité oblige, a changé et est de plus en plus exigeant. On a qu'à penser aux horaires de travail qui s'étirent ou se brisent, aux emplois qui deviennent de plus en plus précaires ou encore au travailleur qui doit toujours se montrer disponible s'il veut un jour gravir les échelons de son entreprise.

On ne peut que constater, compte tenu de la dimension profondément sociale, structurelle et systémique de la relation famille-travail, que des solutions individuelle ne sont pas suffisantes. Une approche globale et collective est nécessaire. Que ce soit l'individu lui-même, la communauté, les gouvernements ou les entreprises, tous ont un rôle à jouer pour permettre à chacun de maintenir un équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle.

04



Le partage de la conciliation travail-famille est-il un projet utopique pour les femmes ?

Romaine Malenfant

Face à un monde du travail peu conciliant, les jeunes mères continuent d'affirmer les valeurs et les priorités qui guident leurs choix de vie. Comment les entreprises peuvent-elles arriver à garder à leur service les jeunes employées performantes et faciliter la conciliation de leurs responsabilités professionnelles et parentales ?

24



Conciliation famille – travail Le point de vue des pères

Germain Dulac

La situation des pères est paradoxale : la société québécoise valorise de plus en plus le fait de s'occuper des enfants mais, d'autre part, la culture d'entreprise axée sur la performance et le profit s'accommode mal du fait que les pères doivent être plus présents et engagés auprès des enfants. Quel prix les individus doivent-ils payer en termes de fatigue, d'épuisement et de santé lorsqu'ils dénouent par eux-mêmes les contradictions de la conciliation famille – travail ?

46



RECHERCHE

Conciliation emploi-famille, temps et horaires de travail : une source de stress ?

Diane-Gabrielle Tremblay

L'organisation du temps de travail des parents a une grande incidence sur la santé mentale et, du point de vue de la gestion des ressources humaines dans les organisations, il importe de se poser les questions suivantes : les mesures de conciliation qui permettraient de diminuer le stress sont-elles accessibles aux hommes et aux femmes ? La présence d'enfants incite-t-elle les entreprises à offrir des mesures de conciliation aux parents salariés ?



Le partage de la conciliation travail-famille est-il un projet utopique pour les femmes ?


Romaine Malenfant

Professeure-chercheure

*Département de Relations
industrielles, Université du
Québec en Outaouais*

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail fait partie de ces phénomènes qui ont marqué le XX^e siècle. Malgré des périodes économiques difficiles, leur taux d'activité n'a cessé de progresser, même chez celles ayant des enfants d'âge préscolaire. Elles ne quittent pas leur emploi même lorsqu'elles doivent prendre soin de leurs parents âgés. Exercer une activité professionnelle est devenue, pour les femmes, suffisamment important au plan de leur identité pour qu'elles affrontent les difficultés que pose la conciliation travail-famille. L'activité professionnelle leur procure bien sûr une autonomie financière et augmente le revenu familial, mais aussi une autonomie sociale, un statut, dans une société où l'intégration et la reconnaissance passent par le travail rémunéré.

Les jeunes mères ne souhaitent pas, à moins d'y être contraintes, sacrifier leurs projets professionnels ou familiaux bien qu'elles affirment se sentir tiraillées entre les deux. Les jeunes pères souhaitent s'impliquer davantage auprès de leurs enfants bien que cette volonté ne se traduise pas encore par un partage équilibré des responsabilités domestiques et familiales avec leur conjointe. Dans ce processus de construction de leurs projets



de vie, les parents, particulièrement les femmes, doivent faire face à des pressions importantes exercées en grande partie par les transformations du travail qui ont fait de l'expérience contemporaine de la conciliation travail-famille un véritable conflit de valeurs. Pourtant, la nécessité de faire de la conciliation travail-famille une expérience sereine

fait l'unanimité. Les multiples difficultés que cette expérience présente sont connues, décrites, dénoncées. Successivement, les gouvernements en font un enjeu électoral. Dans les faits, la prise en charge collective du défi que pose la conciliation travail-famille se fait toujours attendre et les femmes continuent à en payer le prix.

Les transformations du marché du travail et l'expérience de la conciliation travail-famille

Dans les milieux de travail, les exigences de performance se sont considérablement accrues rendant ainsi plus difficile une intégration stable au marché du travail. La charge et le rythme du travail ont augmenté non seulement en ce qui a trait à la quantité de production, mais en ce qui a trait aux exigences d'investissement et de disponibilité. L'évolution rapide des outils de travail et des savoirs à maîtriser a rendu nécessaire la mise à jour continue en cours d'emploi et rendu périlleuse un arrêt de travail ou un ralentissement de l'activité professionnelle. Plusieurs analystes du travail soulignent d'une part, les exigences d'investissement accru au travail et d'autre part, la précarité des statuts et l'insécurité qui en découle pour bon nombre de travailleurs (Rubin et Brody, 2005). En effet, dans un marché du travail où la concurrence et la compétitivité sont fortes, les entreprises ont adopté des modes de gestion flexibles qui se traduisent par une diversification des statuts et une fragilisation du lien d'emploi. Les contrats à durée déterminée, les horaires atypiques, la sous-traitance

en sont des manifestations qui créent de l'incertitude et qui compliquent l'organisation du temps de travail. Tant le secteur public que privé sont secoués par ces transformations.

Les recherches que nous menons depuis plusieurs années¹ montrent que la maternité change la trajectoire de travail des femmes. La réduction du temps de travail, qui est la stratégie de conciliation la plus courante, a des impacts sur les revenus, sur le statut d'emploi et les conditions qui s'y rattachent de même que sur l'évolution de la trajectoire professionnelle. Les femmes se retrouvent dans une position vulnérable sur le marché du travail, car encore aujourd'hui, c'est «l'association sans coordination entre le travail à temps partiel et le travail flexible qui offre le moins d'opportunités en matière de perfectionnement, de progression salariale et de perspective de carrière» (O'Reilly et Fagan, 1998 cités dans Rubery et Grimshaw, 2001: 223).

Face à un monde du travail peu conciliant, les jeunes mères continuent d'affirmer les valeurs et les priorités qui vont guider leurs choix de vie. C'est la plu-



part du temps au moment d'une première grossesse que cette réflexion se fait plus pressante. Il est rare cependant que cette période soit considérée comme une étape de la conciliation travail-famille. Pourtant, le fait que de plus en plus de femmes poursuivent leurs activités professionnelles pendant plusieurs mois de leur grossesse donne de la «visibilité», en milieu de travail, aux exigences de la conciliation (Malenfant et De Koninck, 2002^a). Il s'agit en effet d'une période révélatrice des enjeux de la conciliation pour les femmes et des défis qu'elle pose pour les entreprises. La période de la grossesse est une étape cruciale dans le cheminement professionnel des jeunes femmes et les décisions prises à ce moment ont des impacts à long terme sur leur trajectoire de travail (Malenfant et De Koninck, 2004^a). Déjà pendant la grossesse, la majorité des femmes ont à apporter des

modifications, plus ou moins formelles, à l'organisation de leur travail, ce qui les amène à réfléchir aux ajustements qui seront nécessaires après la naissance de l'enfant. C'est aussi à l'annonce de la grossesse que les employeurs réagissent et manifestent leur ouverture, ou à l'opposé leur résistance, à l'introduction de mesures de conciliation. Ces réactions ont un impact déterminant sur la suite des choses. Bien sûr, l'impact est plus important pour les femmes exerçant leur activité de travail dans des secteurs où la charge de travail est élevée et l'autonomie dans l'organisation de leur travail faible et pour celles dont le lien d'emploi est fragile et qui ne bénéficient pas de protection sociale. Les réactions négatives des gestionnaires ne sont pas seulement imputables à un contexte socio-économique incertain qui les rendrait plus fermés aux requêtes de leurs employées. Les

rapports de travail, entre gestionnaire et employée et entre collègues de travail, exercent une influence majeure sur les conditions de conciliation.

La période de la grossesse vécue par les travailleuses met bien en évidence la rigidité de l'organisation du travail et donne des indications sur ce que sera la situation après la naissance, période pendant laquelle le maintien au travail de la nouvelle mère risque de devenir d'autant plus exigeant qu'il sera compliqué par une organisation de la vie familiale à son tour devenue plus rigide et rythmée par la présence de l'enfant. Dans une recherche portant sur les conditions de retour au travail dans des secteurs d'emplois jugés précaires (services, industrie, vente), nous avons pu observer que, dans certains cas, les conditions difficiles de conciliation travail/grossesse et les réactions de l'employeur à cet égard, ont