



CLSC-CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières  
CLSC, centre affilié universitaire

---

## SERVICES MANQUANTS, PÈRES MANQUÉS ?

La conciliation travail-famille et son ancrage dans les milieux  
professionnels et familiaux des jeunes pères

---

Mémoire présenté à la  
Faculté des études supérieures  
de l'Université Laval  
pour l'obtention  
du grade de maître ès arts (M. A.)

Par

JEAN-PHILIPPE PLEAU

Département de sociologie  
FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES  
UNIVERSITÉ LAVAL

Juin 2003

Il n'y a pas de fatalité historique. C'est donc par notre action et nos choix de société que nous allons réussir ou non à concilier davantage l'emploi, le travail et la famille

Daniel Mercure, « Les mutations contemporaines des rapports entre le travail, l'emploi et la famille », *Démographie et famille*

*À tous et toutes...*

## Avant-propos

Cet ouvrage<sup>1</sup> a été réalisé dans le cadre d'un mémoire de maîtrise sous la direction de Romaine Malenfant, professeure associée au département de sociologie de l'Université Laval et membre de l'équipe de recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et sociaux du travail (équipe RIPOST) du CLSC-CHSLD Haute-Ville-des-Rivières de Québec.

À cet égard, nous tenons à remercier sincèrement les personnes ayant collaboré de près ou de loin à la réalisation de cette étude, notamment Claude Fortier pour l'ajout de certaines données statistiques et plus particulièrement les cinq couples interrogés qui, par leur temps, leur collaboration et, surtout, leur ouverture d'esprit et leurs témoignages, ont rendu possible cette aventure.

Sur ce, nous espérons maintenant que les résultats ici dévoilés, tout autant que les conclusions et les recommandations formulées, participeront à l'avancement des connaissances sur le thème de la conciliation travail-famille en général et celle des jeunes pères. En ce sens, ces résultats sont le fruit d'une longue démarche de recherche et de réflexion sociologiques. Quant à elles, les recommandations s'inspirent de cet aboutissement et témoignent, parallèlement, d'un regard critique de l'auteur en ce qui concerne l'interrelation des sphères familiales et professionnelles dans le contexte actuel.

Nous aimerions enfin remercier chaleureusement les gens avec lesquels nous avons eu la chance de discuter longuement sur le sujet. Sans eux, cela n'aurait été qu'un long monologue.

---

<sup>1</sup> Dans cet ouvrage, le masculin désigne l'ensemble des individus et son utilisation n'a pour but que d'alléger le texte. Sachez que celui-ci aurait très bien pu être écrit au féminin comme au pluriel. La prochaine fois peut-être ...

## Résumé

Cette recherche s'inscrit dans la foulée des travaux portant sur la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Afin de saisir et de mieux comprendre l'émergence de cette réalité chez les jeunes hommes, une telle étude nous apparaissait nécessaire, surtout devant le nombre peu élevé de recherches effectuées sur ce thème au Québec.

Actuellement, les jeunes pères sont chaque jour plus nombreux à s'intéresser à l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles. Différents bouleversements d'ordre social, culturel et organisationnel, la plupart survenus au cours des quarante dernières années, ont entraîné la redéfinition du paysage familial et socio-professionnel québécois et ont grandement contribué à l'émergence de cette volonté de changement des jeunes pères. Cependant, rien n'est encore gagné. Les pères interrogés, âgés entre 24 et 35 ans, demeurent formels à cet égard : s'il est vrai que la conciliation travail-famille chez les hommes émerge depuis peu dans le discours commun, il nous faut cependant constater que demain n'est pas la veille du jour où, dans le quotidien de tous et chacun, cette forme d'exercice des responsabilités masculines aura acquis le statut de normalité.

Croyant que les expériences de maternité pouvaient tout aussi bien conduire à la compréhension de cette réalité en émergence qu'un certain nombre d'expériences de paternité, nous avons cru bon de rencontrer cinq pères et cinq mères : d'abord individuellement (dix entrevues) et par la suite en couple (cinq entrevues, pour un grand total de quinze). La confrontation des discours et le rapport à l'autre observés ont notamment rendu possible, dans le cadre d'une approche compréhensive, la construction théorique d'une définition de la conciliation travail-famille, d'abord générale, et par la suite, spécifique à la réalité des jeunes pères rencontrés. Différentes recommandations ont également été formulées. Nous espérons très sincèrement qu'elles seront entendues.

Ainsi, à la lumière des résultats de cette étude, la conciliation travail-famille représente *une gestion collective de l'espace et du temps en vue d'atteindre un équilibre liée à deux des activités majeures de l'individu, soit la vie professionnelle et la vie familiale, ainsi qu'une rencontre de deux ensembles de valeurs manifestement distinctes mais somme toute compatibles, soit, d'une part, celles du monde de la production et du travail et celles, d'autre part, du monde de la reproduction et de la famille, qu'il suffit d'insérer au sein d'aménagements structurels jugés adéquats par l'ensemble des acteurs concernés.*

À cet effet, compte tenu du climat d'indifférenciation identitaire en croissance que nous avons observé, la conciliation travail-famille des jeunes pères, tout comme celle des jeunes mères, nous apparaissent parfaitement similaires d'un point de vue théorique. Dans cette perspective, cette étude représente d'ailleurs l'une des premières, sinon la première recherche, à obtenir des résultats marquant la tenue d'un discours parental sur une répartition **équitable** des tâches domestiques en fonction des intérêts et des disponibilités des conjoints ainsi que sur sa mise en application dans les limites du champ des possibles offerts actuellement aux jeunes parents.

Toutefois, nous l'avons constaté, c'est dans la pratique que se manifeste selon le sexe une particularité opérationnelle importante en matière de conciliation travail-famille. En effet, plusieurs différences significatives furent relevées et discutées : tables à langer absentes à l'intérieur de la majorité des toilettes pour hommes des endroits publics, différence quantitative du temps parental passé avec l'enfant après la naissance, crainte des femmes d'annoncer une grossesse à leur employeur sous peine d'être licenciée, dénomination ambiguë et discriminante de certains centres de services voués à l'exercice de la parentalité (les centres MÈRE-enfant plutôt que les centres PARENTS-enfant par exemple), etc. Bref, autant de situations qui renforcent tour à tour la consolidation de la *superfemme* et de son pendant masculin que nous appelons l'*homme exclu*.

Dans cette perspective, nos résultats marquent un décalage important entre le désir de changer les choses et les potentialités de sa réalisation pour les jeunes parents. À cet égard, si les aspirations et les valeurs des individus-citoyens doivent éventuellement motiver les rapports hommes-femmes à traduire une certaine forme d'équivalence comme nous l'avons observé, il leur faudra non seulement *vouloir* réaliser de tels objectifs mais surtout *pouvoir* atteindre ces buts et se donner notamment des structures adéquates et flexibles en guise de suite logique, indiquent nos résultats. Sinon, en ce qui concerne les hommes plus particulièrement, ce n'est plus des pères manquants et des fils manqués<sup>2</sup> dont il nous faudra parler, mais vraisemblablement des services manquants et des pères manqués, le tout, dans une dynamique problématique de reconnaissance sociale de la paternité.

Or, cependant que l'ensemble des domaines de la vie sociale apparaissent de plus en plus balisés par l'économie, que s'opère à nos yeux la substitution de l'État-providence par ce que nous nommons l'*État-connivence*, que se fragmentent la notion de bien commun et les valeurs collectives, qu'apparaissent les mouvements « sans enfant » (Childfree, No Kidding<sup>3</sup>, Double Income No Kid) ainsi que les premiers lobbys pro-pédophiles<sup>4</sup>, les politiques sociales, perçues désormais selon certains à titre d'instrument de régulation économique avant tout, pourront-elles permettre de sauvegarder la famille comme l'une des principales fondations de la collectivité québécoise ? À l'ère où, par surcroît, le Québec se dirige vers un *dead-boom* plus qu'important, un tel questionnement mérite certainement que l'on s'y attarde. Après tout, un monde qui se fait est d'abord un monde qui se parle...

Jean-Philippe Pleau  
Montréal, mai 2003

---

<sup>2</sup> On aura vite remarqué le clin d'œil à l'ouvrage de Guy Corneau (1989) intitulé *Père manquant, fils manqué*.

<sup>3</sup> Le premier regroupement « No Kidding » vient de naître récemment à Montréal (voir <http://www.nokidding.net>).

<sup>4</sup> Aux États-Unis, certains de ces groupes, dont le slogan est *Before eight, or it's too late*, se joignent depuis quelques années à divers défilés de la fierté gaie. Voir <http://www.euro-tongil.org/french/misc/hom.html#RTFToC9>

# Table des matières

|  |    |
|--|----|
| LISTE DES TABLEAUX .....   | IX |
| INTRODUCTION .....   | 1  |
| CHAPITRE 1 : FAMILLE, IDENTITÉS ET PATERNITÉ : D'IMPORTANTES RECONFIGURATIONS.....   | 3  |
| 1.1 CONTEXTE : AU PAYS DES HOMMES, DES FEMMES ET DE L'ÉCONOMIE .....   | 4  |
| 1.1.1 La tradition .....   | 5  |
| 1.1.2 La modernité .....   | 6  |
| 1.1.3 La post-modernité .....  | 6  |
| 1.2 LA FAMILLE .....   | 10 |
| 1.2.1 L'ABC de la famille contemporaine.....   | 11 |
| 1.3 LES IDENTITÉS .....  | 15 |
| 1.3.1 Du rôle social à l'expérience sociale .....  | 16 |
| 1.3.2 Des identités données au pluralisme identitaire .....  | 17 |
| 1.4 LA PATERNITÉ.....  | 19 |
| 1.4.1 À la recherche de l'homme nouveau .....  | 20 |
| CHAPITRE 2 : CULTURE D'ENTREPRISE, POLITIQUES FAMILIALES ET CONCILIATION TRAVAIL-<br>FAMILLE : SŒURS ET FRÈRES DE SANG ..... | 25 |
| 2.1 CULTURE D'ENTREPRISE : QUELQUES CHIFFRES ET CHANGEMENTS NOTABLES.....  | 25 |
| 2.1.1 Culture d'entreprise et mondialisation .....   | 26 |
| 2.1.2 Entreprises modèles et mesures d'aide organisationnelles à la conciliation<br>travail-famille .....                    | 33 |
| 2.1.3 L'impartition flexible : une nouvelle dynamique d'entreprise.....  | 36 |
| 2.2 POLITIQUES FAMILIALES .....  | 37 |
| 2.2.1 Politique familiale du Québec : un regard historique .....   | 38 |
| 2.2.2 Politiques familiales québécoise et canadienne : deux visées, deux visions ?....                                       | 41 |
| 2.2.3 Adaptation du travail à la famille ou de la famille au travail : l'œuf ou la poule ?<br>44                             |    |
| 2.2.4 La mort annoncée d'un soutien universel .....  | 50 |
| 2.2.5 La Suède et les pays scandinaves : une longue tradition d'interventionnisme ...  | 51 |
| 2.3 LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE .....  | 53 |
| 2.3.1 Et la conciliation travail-famille des jeunes pères? .....   | 56 |
| CHAPITRE 3 : OBJECTIFS DE L'ÉTUDE ET DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE.....  | 58 |
| 3.1 OBJECTIFS DE L'ÉTUDE .....   | 58 |

|   |     |
|---|-----|
| 3.2 QUELQUES MOTS SUR LA MÉTHODE .....  | 59  |
| 3.3 POPULATION REJOINTE ET COLLECTE DE DONNÉES .....                                      | 61  |
| CHAPITRE 4 : LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE DES JEUNES PÈRES : SI ON VOUS RACONTAIT..... | 64  |
| 4.1 LA FAMILLE .....  | 65  |
| 4.1.1 Le monde et les temps changent.....   | 65  |
| 4.1.2 La famille, une valeur centrale .....   | 70  |
| 4.2 LE TRAVAIL .....  | 75  |
| 4.2.1 La culture d'entreprise : un facteur important.....                                 | 75  |
| 4.3 LE TRAVAIL ET LA FAMILLE .....  | 80  |
| 4.3.1 D'une différence à l'autre .....  | 83  |
| 4.4 DONC ? .....  | 91  |
| CHAPITRE 5 : LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE DES JEUNES PÈRES : SI ON Y PENSAIT.....      | 92  |
| 5.1 QU'EST-CE QUE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ?.....                                  | 92  |
| 5.2 QU'EST-CE QUE LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE DES JEUNES PÈRES ?.....                 | 94  |
| 5.2.1 L'inconfort et des différences .....  | 95  |
| CHAPITRE 6 : LE CHANGEMENT ? VOULOIR N'EST PAS POUVOIR.....                               | 111 |
| 6.1 LE CHANGEMENT : AU SERVICE DE QUI, DE QUOI ? .....                                    | 115 |
| 6.2 TROIS SCÉNARIOS POSSIBLES .....   | 121 |
| CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....  | 122 |
| BIBLIOGRAPHIE .....   | 132 |
| ANNEXE 1 .....  | 144 |
| ANNEXE 2 .....  | 146 |

## Liste des tableaux

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tableau 1</b>  | 8   |
| Types de société et bases normatives dans le contexte québécois   |     |
| <b>Tableau 2</b>  | 10  |
| Aperçu sommaire des idéaux-types de Michel Freitag  |     |
| <b>Tableau 3</b>  | 23  |
| Typologie des modèles de pères en vigueur selon Anne Quéniart   |     |
| <b>Tableau 4</b>  | 34  |
| Facteurs favorisant l'implantation de mesures d'aide à la conciliation travail-famille                  |     |
| <b>Tableau 5</b>  | 35  |
| Types et mesures d'aide organisationnelle à la conciliation travail-famille                             |     |
| <b>Tableau 6</b>  | 37  |
| L'impartition flexible, comprise comme l'union de quatre formes de flexibilité                          |     |
| <b>Tableau 7</b>  | 42  |
| Assurance parentale : prestations canadiennes (en vigueur) et prestations québécoises (projetées)       |     |
| <b>Tableau 8</b>  | 64  |
| Nom, âge et profession des répondants   |     |
| <b>Tableau 9</b>  | 104 |
| Types de services offerts par les organismes communautaires du Québec selon les régions administratives |     |
| <b>Tableau 10</b>   | 115 |
| Conciliation travail-famille et socialité post-moderne : un hiatus entre vouloir et pouvoir             |     |

# Introduction

Des communautés productives de travail centrées sur un retour aux valeurs humaines (Segrestin, 1992) en passant par la fin du travail de Jeremy Rifkin (1997) jusqu'aux théories du sociologue français Robert Castel (1998), les lectures du monde du travail, de toute évidence, se multiplient. Cette multidimensionnalité témoigne malgré tout d'un certain consensus : le monde du travail se transforme. Jumelée à des mutations considérables de la famille, l'articulation des sphères familiale et professionnelle, de fait, s'en trouve modifiée, voire complexifiée.

Or, si les transformations socio-démographiques, économiques, politiques et culturelles survenues au Québec au cours des quarante dernières années y sont pour beaucoup, rien n'indique pour autant que les cartes de la fatalité historique se trouvent jetées sur la table de la collectivité québécoise. La fin de l'histoire (Fukuyama, 1992), fort heureusement, ne s'est toujours pas pointée le bout du nez.

Dans une telle perspective, cet ouvrage tente de fournir au lecteur les principaux éléments nécessaires à la contextualisation de notre objet d'étude ainsi qu'à la compréhension théorique de celui-ci. Il présente également un regard pratique sur la conciliation travail-famille en offrant au lecteur une visite guidée de cinq familles. De cette manière, il n'en revient qu'à lui d'accepter l'invitation.

Ainsi, le premier chapitre brosse le tableau des récentes reconfigurations socio-identitaires auxquelles les Québécois et les Québécoises ont dû, à la vitesse de l'éclair, faire preuve d'une capacité d'adaptation considérable au cours des dernières années. Le chapitre deux situe quant à lui le thème la conciliation travail-famille dans le contexte de la société québécoise. Différents éléments y sont discutés : culture organisationnelle, politique familiale québécoise, mesures d'aide à l'équilibre emploi-famille actuellement en vigueur, etc. Le chapitre trois survole la démarche méthodologique de l'auteur. Quant à elles, les expériences familiales et professionnelles des individus interrogés sont racontées dans les pages du quatrième chapitre, accompagnées de plusieurs extraits d'entrevues. Les deux derniers chapitres offrent une interprétation des résultats et tracent le chemin qui conduit le lecteur à la conclusion ainsi qu'aux recommandations formulées dans les dernières pages de cet ouvrage.

De notre avis, la conciliation travail-famille questionne nos valeurs en tant que collectivité. Malheureusement, la majorité des débats publics évincent trop souvent ce sujet et lorsqu'il y est abordé, ceux-ci se font plutôt le théâtre des questions « qui », « quoi », « où », « quand » et « comment » de nos pratiques quotidiennes concernant ce thème. Or, la question de la conciliation travail-famille, posée ici en nos termes, cherche à comprendre, non pas à décrire. Elle est de l'univers du pourquoi, ce qui la rend sans doute peu attrayante pour plusieurs. En d'autres termes, elle sort ici des simples faits pour tenter d'atteindre le phénomène en soi, le tout, dans une perspective compréhensive.

Toutefois, nous sommes conscient que lorsqu'il consulte les quotidiens nationaux, le lecteur, par habitude sans doute, cherche à connaître l'histoire des gens qui se sont fait tuer, la manière dont leur mort est survenue ainsi que les lieux et le moment de l'événement donné. Lorsque ces journaux annoncent qu'il s'agit de son voisin affamé, que cela s'est déroulé hier et dans sa cour, le lecteur prépare son appareil photo. Quand il apprend pourquoi, il allume le téléviseur et écoute la météo. Fiouf ! Demain il fera beau.

En espérant que cet ouvrage ne procure pas le même effet.

# Chapitre 1 : Famille, identités et paternité : d'importantes reconfigurations

L'univers familial s'est considérablement transformé au cours des dernières années. L'augmentation du taux de divorce, la diminution des taux de nuptialité et de natalité ainsi que l'augmentation considérable des unions libres ne sont que quelques facteurs qui, dans un contexte où le monde du travail se trouve en pleine mutation, contribuent à faire en sorte qu'il est désormais nécessaire de parler d'une reconfiguration de l'activité familiale. Et à cet égard, le Québec demeure un laboratoire d'étude particulier vu la rapidité et la nature des changements passés et toujours en cours.

On ne pourrait parler évidemment d'un remodelage de la sphère familiale sans aborder la question identitaire. En effet, si l'identité d'une personne fut longtemps prescrite par un ensemble d'éléments tels que l'âge et le sexe d'un individu, la profession occupée par le père ou le lieu de naissance d'un individu, il appert de nos jours que l'identité se présente désormais comme un processus multidimensionnel, voire une réalité plurielle<sup>5</sup> faisant de chacun de nous l'écrivain de sa propre biographie (Pousson-Petit, 2002 ; Dubet, 1994 ; Beck, 1992).

Dans cette perspective, tout le champ de la parentalité est appelé à franchir le tordeur du changement, ressentant à la fois les derniers soubresauts des transformations identitaires du passé et se trouvant actuellement déstabilisé par l'accélération et la force de celles toujours en cours. À cet égard, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, l'expansion, pour celles-ci, de ce que de nombreux auteurs qualifient de double journée – c'est-à-dire la double réalisation des tâches domestiques et du travail professionnel –, l'entrée des pères dans les salles d'accouchement, la demande sociale croissante pour des nouveaux pères affectueux et attentionnés, autant de facteurs qui nous font dire que la parentalité ne signifie plus du tout la même chose qu'il y a quarante ans ou cinquante ans.

---

<sup>5</sup> Pour une illustration fort intéressante de cette reconfiguration identitaire, consultez : SIMARD, J.-J. (1988). « La Révolution pluraliste : une mutation du rapport de l'homme au monde? » dans F. OUELLET (dir.) *Pluralisme et École. Jalons pour une approche critique de la formation interculturelle des éducateurs*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 23-55.

Ces transformations de la sphère familiale sont également tributaires de l'évolution du monde du travail des trente dernières années ainsi que de ses principales transformations : accroissement du travail à temps partiel, flexibilisation des lieux et du temps de travail ainsi que de la production, etc. Dans cette perspective, celles-ci ont largement contribué à révéler un phénomène moins visible auparavant mais tout aussi présent bien que selon une configuration différente (Malenfant, citée dans Pleau, 2001b : 31), soit celui de la conciliation travail-famille. À cet égard, la situation actuelle serait à ce point déstabilisante pour certains individus que « l'harmonisation des rapports entre le temps de travail et le temps familial serait de plus en plus considérée par les parents et les futurs parents comme un problème crucial » (Mercure, 2001 : 80). C'est du moins ce que rapportent certaines études récentes publiées sur le sujet (De Koninck et Malenfant, 2001 et 1997; Vandelac, 1996 ; Frederic, 1995).

Bref, un regard sera donc porté ici sur les reconfigurations familiales, identitaires et parentales (dans ce cas-ci, plus particulièrement les reconfigurations parentales masculines) s'étant opérées depuis les cinquante dernières années. Bien sûr, il ne s'agit pas d'une lecture exhaustive de ce segment historique, mais plutôt d'une contribution singulière afin d'en saisir davantage le contenu et l'essence.

À cet effet, si certains auteurs décrivent de manière assez juste le monde contemporain dans les termes d'une unité perdue nageant dans les eaux troubles des crises salariale, identitaire, familiale et autres crises qui déchirent nos sociétés depuis les années 1960, nous nous efforcerons dans le cadre de cette lecture analytique, de fournir certains éléments socio-historiques qui permettront de mieux rassembler les morceaux qui, un jour ou l'autre, finissent par nous casser la tête.

### **1.1 Contexte : au pays des hommes, des femmes et de l'économie**

Il nous apparaît essentiel, dans le cadre de cette entrée en matière, de présenter quelques éléments contextuels nous permettant de mieux fixer, dans le temps et l'espace, cette large problématique qui sera étudiée dans cet ouvrage. Nous nous efforcerons ainsi de situer la conciliation travail-famille des jeunes pères dans le contexte québécois en nous rappelant, par contre, que la dynamique actuelle en est une globale et que ces transformations sont également présentes dans d'autres sociétés.

### 1.1.1 La tradition

Au Québec, on sait que l'époque actuelle se distingue à la fois de la période s'étalant de 1960 à 1980 et de la période ayant précédé ce que l'on a marqué historiquement<sup>6</sup> comme le début de la Révolution tranquille, soit l'arrivée de Jean Lesage au pouvoir, en 1960<sup>7</sup>. Comment nommer et distinguer ces trois périodes ? C'est ce que nous nous efforcerons de faire au cours des prochaines lignes dans un souci de rigueur et de clarté, le tout, accompagné d'un effort de vulgarisation.

Avant les débuts de la Révolution tranquille, les instances cléricales occupaient une place importante au sein des pouvoirs décisionnels, la forme la plus achevée de cette dynastie ayant été probablement celle que nous fit connaître l'ère duplessiste (1939-1960). En touchant à la presque totalité des domaines, les religieux s'assuraient ainsi d'une étroite surveillance quant à la prolifération notamment des entrées culturelles consécutives au renouveau de la civilisation occidentale d'après-guerre.

De cette manière, au Québec, nous pourrions décrire les années précédant la Révolution tranquille par l'expression **société traditionnelle**. Ainsi, selon Dubet et Martucelli (1998), la société traditionnelle se caractérisait par un certain nombre de valeurs bien établies au sein de l'imaginaire collectif se traduisant dans la praxis par un ensemble de normes précises prescrivant l'action sociale. Dans le cadre de la société traditionnelle, ces repères moraux étaient d'ordre religieux ou transcendant, *la foi guidant et légitimant l'action des individus*.

---

<sup>6</sup> On fixe habituellement le début de la Révolution tranquille en 1960 et sa fin en 1966. Il s'agit, bien sûr, d'une lecture historique. D'un point de vue sociologique, il serait possible, voire même plus approprié, d'en marquer le début entre 1945-1950 et la fin en 1980, avec la crise de l'État-providence. À cet égard, s'il faut en croire Durocher (2000), la période 1936-1960 fut une époque tout aussi bouillonnante en termes de changements que celle de 1960-1966. Toutefois, bien que les changements se soient formalisés davantage après 1960, cette époque aurait été, en quelque sorte, l'avant Révolution tranquille. Selon lui, « Duplessis par son nationalisme qui a fait de l'autonomie l'expression politique du Québec et Godbout par son réformisme audacieux » donnaient déjà une idée aux Québécois de ce qui se dessinait ailleurs depuis les Lumières et peut-être même depuis les 95 thèses de Luther en 1517, c'est-à-dire une image de la **société moderne** articulée autour de la raison et de la rationalité.

<sup>7</sup> Nous tenons à souligner ici que nous reconnaissons l'existence d'ouvrages québécois importants ayant questionné cette lecture habituelle du découpage historique de la Révolution tranquille en prétextant notamment sa venue beaucoup plus tôt. À cet égard, en plus de l'article de Durocher (2000) que nous venons d'interpeller, nous pensons notamment aux ouvrages suivants : BOURQUE, DUCHASTEL et BEAUCHEMIN, (1994), *La société libérale duplessiste, 1944-1960 ainsi qu'à* BOURQUE et DUCHASTEL, 1998, *Restons traditionnels et progressifs. Pour une nouvelle analyse du discours politique : le cas du régime Duplessis au Québec* (voir bibliographie pour référence complète). Fait à noter, nous souhaitons ici offrir une lecture vulgarisée de cette période importante et non pas un regard exhaustif sur l'ensemble des interprétations de cette importante phase de transformations sociétales québécoises. Cela ne veut pas dire pour autant que nous nions l'existence et l'importance d'un tel débat soulevé notamment par Gilles Bourque, Jules Duchastel et Jacques Beauchemin. La nature de nos travaux ne s'y prêtait pas, tout simplement.

### 1.1.2 La modernité

Au Québec, l'histoire suggère habituellement que le passage de la religion (tradition) à la raison (modernité) se soit cristallisé très rapidement par l'entremise d'un ensemble de bouleversements sociaux, culturels, politiques et économiques d'envergure que l'on a désigné comme étant une révolution tranquille et pacifique s'étant déroulée au cours du passage au pouvoir de Jean Lesage.

Cette société moderne qui, lentement au Québec, prenait forme, se consolidait déjà ailleurs par l'adoption, au sein des imaginaires collectifs, d'un certain nombre de nouvelles valeurs. Traduisant elles aussi un ensemble de normes prescrivant l'action sociale, elles allaient, dans le cadre de la société moderne, prendre la forme de nouveaux repères moraux, *le droit, plutôt que la foi, guidant et légitimant l'action des individus*. Que l'on pense ici aux chartes des droits et libertés de la personne ou à l'émergence d'un certain nombre de grands principes moraux collectivistes et universalistes, cette transition de la tradition à la modernité allait s'expliquer par le passage d'une foi religieuse à une « foi laïque » (voir tableau 1).

Dans cette perspective, les années 1960-1980 coïncidèrent au Québec au développement sinon à l'explosion de l'État québécois dans l'ensemble des dimensions de la vie sociale. Les Trente glorieuses ayant donné vent à une croissance économique certaine, on parvient, à la lumière des écrits de l'économiste Keynes<sup>8</sup>, à concilier justice sociale et régulation macro-économique par la mise en chantier d'une nouvelle forme d'État, l'État-providence, véritable instrument politique construit autour des principes de droit, d'égalité et de raison universels.

### 1.1.3 La post-modernité

« Les années 1960 et 1970 sont caractérisées par l'importance du rôle de l'État, tandis que depuis les années 1980 on tente de freiner son interventionnisme et de réduire sa taille » (Durocher, 2000 : 85). Ceci correspond précisément à la crise de l'État-providence qui, historiquement, voit le jour avec la succession de deux chocs pétroliers au cours des années 1970. Le droit et la rationalité – sauf économique – cessent alors de guider l'action. Dans cette perspective, nos

actions ne s'effectuent plus nécessairement selon certaines valeurs collectives et tendanciellement universalistes négociées au nom de l'intérêt général<sup>9</sup> comme dans le cadre moderne, mais de plus en plus sur la base de principes utilitaristes et particularistes tels que l'efficacité et la rentabilité, deux éléments moteurs de la **société post-moderne** qui s'articule autour d'une redéfinition majeure des rapports de force et des modes de régulation des individus dans une logique d'action guidée par les faits.

Ainsi, selon Michel Freitag, « l'abandon généralisé et systématique de la *foi laïque* en la possibilité, voire en la nécessité de la réalisation progressive d'un projet quelconque, envers et contre tous, marque à lui seul la fin de la modernité » (Freitag, 1998 : 3). De cette manière, ce qui fonctionne, ce qui est efficace, devient la norme. Bref, *les faits, plutôt que la foi ou les droits, guident et légitiment l'action des individus.*

Ce n'est donc ni en vertu de principes religieux ou politiques que les pratiques se négocient désormais mais plutôt au nom de l'efficacité. Comme nous le rappelle François de Singly à propos de l'univers conjugal, « lorsque les conjoints sont moins heureux ensemble, ils n'estiment [plus] qu'ils doivent rester ensemble au nom d'un principe extérieur, au nom d'une institution, au nom d'un principe moral ou sociétal » (De Singly, 1993 : 86). Évoquant le même phénomène, Charles Taylor (1992) et Gilles Lipovetsky (1992) parlent respectivement de la disparition des horizons moraux communs de signification et de notre passage de l'ère moraliste à l'ère post-moraliste, ce dernier rappelant ainsi la substitution de la primauté des droits de la famille sur ceux de l'individu par ce qu'il désigne comme étant la cristallisation de la famille consumériste et la venue de l'enfant choisi, voire de l'enfant sur mesure.

---

<sup>8</sup> Nous faisons ici référence à l'ouvrage de Jonh Meynard Keynes intitulé *La théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la valeur*, publié en 1936.

<sup>9</sup> À cet égard, le lecteur intéressé par cette question de la disparition ou de la mutation des valeurs (cela varie selon les auteurs) pourra notamment consulter avec intérêt les 2 ouvrages suivants : TAYLOR, C. (1992). *Grandeur et misère de la modernité*, Montréal, Bellarmin, 150 p. et LIPOVETSKY, G. (1992). *Le crépuscule du devoir*. Paris, Gallimard, 292 p.

**Tableau 1.** Types de société et bases normatives dans le contexte québécois

| Type de société                         | Base normative                                |
|---|---|
| Société traditionnelle (jusqu'à 1960)   | Foi religieuse (religion)                     |
| Société moderne (1960-1980)             | Foi laïque (politique)                        |
| Société post-moderne (1980-aujourd'hui) | Efficienc, efficacité, rentabilité (économie) |

Source : Adaptation d'un tableau du sociologue Michel Freitag dans « Pour une approche de la postmodernité comprise comme une mutation de la société ». *Société*, été 1998, p. 45-46.

Bref, dans un tel contexte, la société se présente désormais comme un ensemble de marchés auxquels souscrivent notamment les relations amoureuses et familiales. En d'autres termes, c'est supposer l'élargissement des tentacules de la logique économique de marché à l'ensemble de la vie en société, incluant du coup le domaine des relations interpersonnelles.

À cet effet, un exemple très simple suffira à la compréhension générale de cette présentation : celui des types d'union entre les conjoints. À l'intérieur du cadre de la société traditionnelle, la foi religieuse, nous l'avons vu, guidait et légitimait l'action sociale. Dans un tel contexte, le type d'union effectif était le *mariage religieux*. Dans le cadre de la société moderne cependant, l'action des individus étant désormais régulée par le droit et articulée autour d'une « foi » dite laïque, on a vu se dessiner à l'horizon l'embryon d'une nouvelle forme d'union, c'est-à-dire le *mariage civil*. Quant à la société post-moderne, alors que les faits semblent succéder aux lois ainsi qu'à la foi comme principe régulateur de l'action sociale et que tout tend à s'effectuer à l'aune de la pure fonctionnalité, un nouveau constat s'annonce : à la manière de la consommation matérielle, comme nous l'évoquions récemment dans un article publié sur le sujet (Pleau, 2001a : 3), quand ça ne marche plus, **on se jette**, ou plus précisément, **on se quitte**. De cette manière, nous observons actuellement une forte croissance des *unions de faits* ou, plus précisément, des unions libres<sup>10</sup>. Bien qu'à un registre différent, cela n'est pas sans rappeler la lecture du sociologue Daniel Dagenais (2000) à l'effet que la famille représenterait désormais un projet à tendance individualiste plutôt que collectiviste, d'où selon lui la manifestation décroissante du désir social d'inscrire sa progéniture dans une perspective de continuation de l'humanité.

Globalement donc, ces transformations sociétales et, du coup, cette transition vers la post-modernité articulée autour du principe d'efficacité, supposent un important choc des valeurs,

<sup>10</sup> On ne peut évidemment pas affirmer que la période actuelle présente uniquement des traits post-modernes. Il nous faut plutôt saisir l'époque actuelle comme une société en transformation, selon l'idée de « work in progress ».

voire son fractionnement. Dans le contexte québécois, l'idéal économique du déficit zéro ainsi que la rationalisation économique du système de santé qui, envers et contre tous, sont actuellement en cours de réalisation sinon déjà atteints, témoignent de l'ampleur des ondes créées par ce choc (Bernard, 2000). Scénario identique quant aux coupures budgétaires dans les différents postes de dépenses à caractère social et familial (Browne, 1999). De toute évidence, ces observations ne sont pas sans soulever de nombreuses interrogations, notamment éthiques et sociologiques.

À cet égard, le but n'étant pas ici d'y répondre, nous avons tout même jugé nécessaire de mettre en perspective le contexte québécois dans lequel s'insère aujourd'hui les dynamiques familiales et professionnelles. Fait à noter, la nature de celui-ci n'est toutefois pas unique. En effet, l'accélération de la mondialisation et la transition vers la post-modernité telles que nous les connaissons aujourd'hui semblent constituer une dynamique relativement dominante et globale.

Par ailleurs, si plusieurs voient l'émergence de la post-modernité dans la mise en application du principe d'efficacité (voir notamment Freitag, 1998 ; De Singly, 1993), d'autres, plus prudents, diront qu'il ne s'agit-là que de l'achèvement de la modernité (Dubet et Martucelli, 1998) et du triomphe de la rationalité wébérienne instrumentale – économique, plus particulièrement. Bref, qu'il soit question de modernité ou de post-modernité, la plupart des auteurs s'entendent sur ce qu'ils observent : nos sociétés, au même point que l'univers familial et les relations amoureuses, se fragmentent en un ensemble de marchés et carburent à l'efficacité, à l'image de la sphère économique. Nous laissons donc tomber, dans ce cas-ci, les dilemmes terminologiques.

Enfin, nous reconnaissons le caractère réducteur de cette présentation concernant les divers changements de mode de régulation sociale. En effet, les différentes socialités évoquées (tradition, modernité et post-modernité) demeurent évidemment des objets d'étude beaucoup plus complexes que ce que nous avons laissé croire ici. À cet égard, nous ajoutons, pour le lecteur intéressé, un tableau synthèse (voir tableau 2) des types idéaux du sociologue Michel Freitag concernant les modes de régulation des sociétés et les types de socialité les accompagnant. Celui-ci, s'il le désire, pourra se référer à l'œuvre complète de l'auteur pour y trouver une présentation exhaustive de sa pensée.

**Tableau 2.** Aperçu sommaire des idéaux-types de Michel Freitag

| <b>Mode de reproduction</b>                      | <b>Désignation conventionnelle</b>              | <b>Formes idéologiques</b>                   | <b>Rapport au temps</b>                   |
|--|---|--|---|
| Culturel-symbolique                              | Société mythique (Gemeinschaft)                 | Mythe  | Passé mythique                            |
| Politico-institutionnel (1 <sup>er</sup> cycle)  | Société traditionnelle (royauté, caste, empire) | Religion (les dieux ou Dieu)                 | Destin ou avenir céleste                  |
| Politico-institutionnel (2 <sup>ème</sup> cycle) | Société moderne (Gesellschaft)                  | Principes (Raison, Liberté)                  | Avenir terrestre (un monde meilleur)      |
| Décisionnel-opérationnel                         | « Société » post-moderne (système social)       | L' « anti-idéologie » (efficacité technique) | Présent immédiat (le meilleur des mondes) |

Source : Tiré et adapté de FILION, J-F. (1998). « Dialectique et Société : une recension ». *Société*, été, p. 123-142.

En ce qui a trait au découpage historique marquant le début et la fin de la Révolution tranquille ainsi que l'entrée du Québec dans la modernité, nous reconnaissons, rappelez-vous, qu'il s'est passé un certain nombre de choses avant 1960 permettant de fixer plus tôt l'entrée du Québec dans l'ère moderne, plus particulièrement en ce qui concerne les domaines du politique et de l'économie. Cependant, d'un point de vue social et culturel, il nous semble que cela se soit manifesté davantage à partir de 1960. Encore une fois, nous souhaitons être excusé du caractère sommaire de cette présentation puisque la nature de cet ouvrage ne nous permet pas d'explicitier davantage ce point, bien qu'il soit fort important.

## 1.2 La famille

D'entrée de jeu, quelques chiffres nous aideront à mieux comprendre encore le contexte général de l'étude. Au Québec, entre 1951 et 2001, le nombre de mariage et le taux de nuptialité sont passés de 35 704 (8.8 %) à 22 096 (3.0 %) alors que le nombre de divorces et l'indice synthétique de divortialité suivaient, entre 1969 et 1998, la tendance inverse : de 2 947 (8.8 %) à 16 916 (48.9 %). Dans un tel contexte, et ce sans aucune surprise, il s'est produit une augmentation considérable des mariages laïcs ou civils qui sont passés, entre 1969 et 1999, de 1 026 (2.2 %) à 6744 (29.1 %). On se marie donc moins devant les tables de la foi, mais davantage devant les tables de la loi. Toutefois, comme forme d'union, le mariage en général cède constamment du terrain aux unions de fait qui eux ont plus que doublé depuis le milieu des années 1980 même si, selon les plus récentes données disponibles (celles du recensement de

1996), la famille biparentale formée de couple marié constituait toujours le modèle dominant (79 % comparativement à 21 % pour les unions de faits)<sup>11</sup>. Par ailleurs, entre 1951 et 2001, le nombre de naissances et le taux de natalité sont passés au Québec de 123 196 (30.4 %) à 73 500 (9.9 %) tandis que les familles monoparentales, de leur côté, ont plus que doublé depuis les quinze dernières années et demeurent encore très massivement dirigées par une mère (82 % contre 18 % pour celles dirigées par un père).

*De facto*, ces données statistiques<sup>12</sup> brossent le tableau des changements qui se sont opérés au sein de la famille québécoise au cours de la dernière moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Tentons maintenant d’y voir plus clair en portant un regard plus circonscrit.

### 1.2.1 L’ABC de la famille contemporaine

La famille contemporaine se distingue principalement de la famille traditionnelle par trois facteurs (De Singly, 1993). Ces facteurs sont :

- une plus grande dépendance de la famille envers l’État ;
- une plus grande indépendance de la famille vis-à-vis des cercles de la parenté (par exemple, le fait que le prénom d’une personne marque désormais un signe d’individualité<sup>13</sup>) ;
- une plus grande indépendance des hommes et des femmes envers leur famille (par exemple, ne pensons qu’à la montée de l’individualisme qui supplantera ce que François de Singly appelle le *familialisme* ou ce que Durkheim (1921) désignait par l’appellation de *communisme familial*).

En ce sens, ce portrait nous semble assez juste pour le Québec. Cependant, l’évolution de la famille québécoise ne saurait se saisir intégralement qu’au travers de trois variables. Selon

---

<sup>11</sup> Devant la croissance des unions de fait, certains auteurs postulent avec originalité la désinstitutionnalisation des relations conjugales, ce qui n’est pas sans lien avec le caractère post-moderne de nos sociétés. À ce sujet, voir notamment Boutin et Durning, 1999, p. 22.

<sup>12</sup> Ces statistiques proviennent du document du CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L’ENFANCE DU QUÉBEC. (2002). *Démographie et famille : Avoir des enfants, un choix à soutenir*. Avis, Québec, Conseil de la famille et de l’enfance du Québec, p. 16 ainsi que du site Internet de l’Institut de la statistique du Québec à l’adresse électronique suivante : <http://www.stat.gouv.qc.ca/>.

Boutin et Durning (1999), deux éléments supplémentaires viennent ajouter une précision analytique importante quant à cette description de la famille contemporaine :

- « La famille n'a plus le monopole de l'éducation du jeune enfant qui est très souvent pris en charge, dès son très jeune âge, dans la journée, par des structures de garde extra-familiale ;
- La très grande importance de la scolarité dans une société de plus en plus compétitive conduit de nombreux parents à centrer leurs efforts sur la préparation à la vie scolaire et, plus tard, sur la scolarité elle-même. Certains parents se transforment en répétiteurs ou inscrivent leurs enfants à des programmes de stimulation précoce ou à des cours d'appoint pour les plus âgés » (Boutin et Durning, 1999 : 24-25).

Parallèlement, le nouvel intérêt accordé à la place des enfants constitue lui aussi un élément important ayant contribué à modifier l'image et l'essence même de la famille au Québec et ailleurs. Selon Dubet et Martucelli, la famille contemporaine redécouvre en effet l'enfant et cesse de voir en lui qu'un simple bien d'échange et de filiation (1998 : 158). Ceci n'est pas sans rappeler les propos de la sociologue Christine Castelain-Meunier qui soutient que « l'enfant peut [désormais] s'apparenter à une sorte de prothèse identitaire, là où autrefois il représentait une force d'appoint économique » (Castelain-Meunier, 1998 : 83). Plus précisément, dans les limites de la famille contemporaine, l'enfant n'est plus considéré pour son apport économique, mais davantage *pour ce qu'il est* ainsi que pour l'apport gratifiant qu'il apporte aux parents. Plusieurs auteurs dont Castelain-Meunier et le sociologue québécois Germain Dulac (1993 : 26) soulèvent notamment cette question de la gratification affective parentale liée à la présence d'enfant (s).

De plus, l'enfant marque désormais un choix de vie et ne constitue plus une obligation ou un devoir comme c'était le cas autrefois dans une société québécoise régulée par les instances cléricales. De cette manière, ceci participe à ce que certains désignent comme étant la disjonction entre le *conjugal* et le *parental*. « De nos jours, avec la maîtrise de la procréation [c'est-à-dire l'enfant désiré et l'avortement notamment], le conjugal et le parental peuvent être dissociés, là où autrefois ils étaient soudés » (Castelain-Meunier, 1997 : 97). En d'autres termes, un couple peut très bien aujourd'hui ne pas aspirer à la constitution d'une famille. Et, fait à noter, cette

---

<sup>13</sup> Il faut se rappeler que par le passé, « si l'aîné était un garçon, il portait le même prénom que celui du père de son père : si c'était une fille, celle-ci représentait la mère de sa mère » (DE SINGLY, 1993 : 52) en portant également son nom.

séparation entre le conjugal et le parental semble s'être opérée largement au cours des dernières années.

Par ailleurs, si l'enfant cesse d'être perçu pour son apport économique, il en est de même pour le mariage et, plus globalement, pour l'institution familiale elle-même. En effet, le contexte de la société industrielle dans lequel s'est insérée la société québécoise d'après-guerre a largement transformé les principales fonctions de la famille dont celle qui, plus particulièrement à saveur économique de production, prédominait comme l'une de ses fonctions principales. En d'autres termes, la famille et le travail « occupent maintenant deux univers séparés et la famille n'est plus un lieu de production assurant la sécurité de ses membres » (Valois, 1993 : 49). Ceci a eu notamment pour effet majeur de déplacer alors le centre du foyer vers la mère<sup>14</sup> – en ce qui concerne les tâches domestiques, par exemple – et de centrer plus que jamais l'identité masculine sur l'activité professionnelle.

Avec le temps, les femmes ont cependant rejoint les rangs de l'industrialisation, ce qui a entraîné une légère diminution des heures qu'elles consacraient par le passé à la réalisation des tâches domestiques, *mais, surtout*, l'avènement de la double journée. À cet égard, nombreux sont les travaux et les études, tant à l'échelle provinciale, nationale qu'internationale dans certains cas, à démontrer que l'accomplissement des tâches domestiques présente encore aujourd'hui un net clivage selon le sexe, tant en ce qui a trait au temps consacré par chacun des membres du couple qu'en ce qui concerne le type de tâches effectuées par l'un ou l'autre des conjoints (Rapoport et Le Bourdais, 2001 ; Institut de la Statistique du Québec, 2001 ; Insee, 1995 ; Dulac, 1994a ; De Singly, 1993, Le Bourdais, 1987 ; Côté, 1986 ; Benokraitis, 1985 ; etc.)<sup>15</sup>. C'est ce que soutient d'ailleurs Christine Castelain-Meunier en rappelant qu'avec les années, et malgré l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, « les statistiques (...) montrent que l'écart entre la participation masculine et féminine n'a pas sensiblement bougé » (Castelain-Meunier, 1997 : 70) au sujet de la répartition des tâches domestiques.

---

<sup>14</sup> À cet égard, Christine Castelain-Meunier fait remarquer que les travaux dans la famille traditionnelle étaient davantage mis en commun entre le père, la mère et les enfants vu le contexte de l'époque, facilitant du coup la conciliation travail-famille.

<sup>15</sup> Les huit références nommées (RAPOPORT et LE BOURDAIS, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, INSEE, DULAC, DE SINGLY, LE BOURDAIS, CÔTÉ, et BENOKRAITIS) ne représentent pas une lecture exhaustive de l'ensemble des données disponibles sur le sujet. Bien sûr, d'autres auteurs (et même encore plus) en arrivent aux mêmes conclusions : CASTELAIN-MEUNIER, 1998 ; CASTELAIN-MEUNIER, 1997 ; VALOIS, 1993 ; DULAC, 1993.

S'appuyant sur une étude menée par Helen Lopata (1971), Germain Dulac souligne quant à lui que « les plus optimistes infèrent de leurs données une plus grande participation des hommes aux tâches domestiques » (Dulac, 1994 : 18), sans nécessairement conclure cependant à une diminution des heures consacrées par les femmes à la réalisation de ces tâches ou à leur partage égalitaire, voire équitable. De plus, on rapporte habituellement que « les femmes se chargent en priorité des repas, du nettoyage de la maison et de l'entretien des vêtements. Quant aux hommes, ils s'occupent plutôt des réparations de la maison et des achats. (...) Pour ce qui est des tâches rattachées aux enfants, les femmes sont les premières responsables de leurs soins physiques et médicaux, tandis que les hommes s'occupent plutôt des activités extérieures et des *jeux* » (Valois, 1993 : 182).

À cet égard, comme nous le rappelle Dulac (1994a, 1993), il est reconnu depuis les travaux de Parke<sup>16</sup> que les pères préfèrent *jouer* avec les enfants. De cette manière, « le père fournirait à l'enfant les éléments nécessaires pour affronter le monde extérieur » (Dulac, 1993 : 22), ce que plusieurs psychanalystes, dont Corneau (1989), Badinter (1992) et Blye (1992), nomment le *principium individuationist*. Il nous apparaît par contre essentiel de souligner que la socialisation influence nettement l'approche parentale d'un père et d'une mère dans son rapport à l'enfant, ce qui nous permet de dire que les hommes ont *appris* à vouloir jouer avec les enfants plutôt que de leur prodiguer des soins et que le phénomène inverse s'est également produit dans le cas des femmes quant aux types de relations qu'elles entretiennent avec leurs enfants. De cette manière, s'il est vrai que certaines tendances s'observent en ce sens, nous ne croyons pas pour autant que ces caractéristiques observées dans le comportement des hommes et des femmes soient de nature innée ou génétique, donc manifestement irréversibles. Ainsi, croient Boutin et Durning (1999), « la distinction entre l'homme et la femme quant à leur rôle de parents paraît de plus en plus dépendre de l'éducation qu'ils ont reçue » (Hoffman, cité dans Boutin et Durning, 1999 : 24).

Par ailleurs, malgré le fait que la division sexuelle concernant la réalisation des tâches domestiques et des soins accordés aux enfants soit connue, unanime et surtout bien documentée, il semblerait toutefois que plusieurs études publiées à cet égard puissent faire l'objet de critiques virulentes et ce, en regard de leur approche méthodologique. Selon Germain Dulac, la raison est

---

<sup>16</sup> Pour saisir l'essentiel de ce segment des travaux de Parke, consultez : PARKE, R.D. et O'LEARY, S.E. (1976). « Father-Mother-Infant Interaction in the Newborn Period: Some Findings, Some Observations and Some Unresolved Issues » dans K. RIEGEL et J. MEACHAM. *The Developing Individual in a Changing World*, The Hague, Mouton.

que « jusqu'à tout récemment, ces études s'appuyaient sur les témoignages des mères, car bon nombre de chercheurs considèrent toujours que les questions familiales relèvent du domaine des femmes et que les mères sont les seuls témoins crédibles pouvant répondre adéquatement à leurs questions » (Dulac, 2001a : 16). Heureusement, ces justifications ne semblent plus tenir lieu de discours aux chercheurs actuels sur cette question. Néanmoins, un nombre considérable d'études québécoises et canadiennes récemment publiées sur le thème de la participation des conjoints aux tâches domestiques et celui de la conciliation travail-famille en général (Tremblay et Amherdt, 2000 ; Gingras, 1995 ; Méthot et Vandelac, 1993 pour ne nommer que celles-ci) disposent encore d'échantillons largement féminins. Dans la plupart des cas par contre, on évoque un manque de collaboration de la part des hommes à ces études, ce qui a pour effet de déplacer le problème à un autre niveau. Ceci soulève néanmoins d'importantes questions. À cet égard, il nous apparaît impératif de tenter un dépassement de ces constatations et de réfléchir aux causes intrinsèques de cet état de fait ce que, malheureusement, nous ne pourrons réaliser dans le cadre de cet ouvrage. Cependant, il demeure certain que la question de la socialisation masculine mérite en ce sens d'être interpellée sérieusement, voire d'être considérée comme un facteur important à ce manque de collaboration observé.

Enfin, il ne faudrait surtout pas oublier que les statistiques ne révèlent pas tout, comme le souligne notamment Des Déserts (2001), surtout que le fait de prendre position sur un tel sujet peut être encore porteur de représentations sociales négatives pour certains hommes. Dans cette perspective, il demeure néanmoins « indiscutable [selon elle] que les hommes s'investissent davantage auprès de leurs enfants » (Des Déserts, 2001 : 11) depuis un certain nombre d'années.

Bref, la tendance actuelle semble encore celle d'une plus grande implication des femmes dans l'univers des tâches domestiques en général. Cependant, nous sommes très loin de la fatalité historique. À cet effet, divers changements semblent poindre à l'horizon, nous venons de le voir brièvement. Nous le verrons également davantage au cours de la prochaine section en ce qui a trait notamment à l'indifférenciation identitaire et, plus particulièrement, en ce qui concerne l'androgynité telle que théorisée par Sandra Bem (1976).

### **1.3 Les identités**

Au Québec, que ce soit pour la famille, les identités, la parentalité ou pour plusieurs autres dimensions de la vie sociale, les années soixante retiennent manifestement l'attention

puisqu'elles ont constitué une époque charnière en matière de bouleversements historiques. Ainsi, lorsqu'il est question d'une telle transition historique, il est forcément question d'un *avant* et d'un *après*. De cette manière, portons donc un regard attentif sur ce qui s'est présenté, depuis les quarante dernières années, sous les allures d'une crise identitaire.

### 1.3.1 Du rôle social à l'expérience sociale

Tout d'abord, selon Dubet et Martucelli, l'individu d'aujourd'hui se présente sous des traits manifestement différents de ceux de ses ancêtres qui demeuraient, eux, « entièrement subordonnés aux croyances collectives, aux codes culturels ritualisés, au contrôle du groupe. Désormais, croient-ils, chacun se sent maître de ses choix et de sa vie » (Dubet et Martucelli, 1998 : 44). Plus précisément, c'est donc affranchi de la religion et des grands principes moraux communs à tendance universaliste que l'individu contemporain se présente à nous.

Dans cette perspective, Dubet et Martucelli font graviter leur lecture de la société contemporaine autour de la transition du *rôle social* à *l'expérience sociale*. Plus précisément, la différence majeure entre ces deux concepts réside dans le fait que les sociétés traditionnelle et moderne se caractérisaient, rappelons-nous, par un certain nombre de valeurs (croyances religieuses, croyance au progrès, croyance aux lois) bien établies au sein des imaginaires collectifs, valeurs prescrivant à la fois l'action sociale et la constitution de *rôles* fortement déterminés par l'âge et le sexe d'un individu, la profession occupée par le père ou le lieu de naissance d'un individu tandis que *l'expérience sociale*, propre à la transition post-moderne<sup>17</sup>, témoignerait davantage d'« une activité par laquelle chacun de nous construit le sens et la cohérence d'une action qui ne lui sont plus donnés par un système homogène et par des valeurs uniques » (Dubet et Martucelli, 1998 : 44). Autrement dit, il se cache derrière l'expérience sociale l'idée d'essai-erreur alors que le rôle social offrait davantage, lui, l'idée de suivre les sentiers battus par différentes institutions et délimités par un ensemble de cadres normatifs bien établis. À cet égard, comme le résume Dubet lui-même dans *Le Dictionnaire de sociologie Le Robert*, ceci pose la question de la fragmentation du bien commun, voire de la complexification de la société : « plus la société est complexe, moins elle est constituée par des institutions capables de transformer adéquatement

---

<sup>17</sup> Dubet et Martucelli ne font pas usage du qualificatif « post-moderne » pour décrire la société actuelle, mais plutôt de celui de « moderne », compris ici comme l'achèvement de la modernité ou une simple accélération de celle-ci. Cette utilisation du terme post-moderne provient donc de nous.

des valeurs en rôles et des rôles en personnalité, plus les individus sont tenus de produire eux-mêmes le sens de leur action et de leur identité » (Akoun et Ansart, 1999 : 209).

### 1.3.2 Des identités données au pluralisme identitaire

Cette transition des rôles sociaux déterminés à l'expérience sociale rappelle ce que d'autres auteurs illustrent par le passage des identités données ou prescrites au pluralisme identitaire (Laplante, 1998 ; Ehrenberg, 1995 ; Dulac, 1993; Dorais, 1988). À cet égard, dans son ouvrage *L'individu incertain*, A. Ehrenberg soutient notamment que les « *identités* ne sont plus décrites comme le produit de normes et valeurs générales, mais comme le résultat des interactions et des histoires personnelles » (Ehrenberg, cité dans Dubet et Martucelli, 1998 ; 54).

Dans cette perspective, deux principaux événements historiques ont eu pour effet d'engendrer les modifications des repères identitaires masculins et féminins.

D'une part, la Deuxième Guerre mondiale aura permise une première véritable percée des femmes sur le marché du travail de l'époque. En effet, « une partie de la main-d'œuvre masculine étant à l'armée, un nombre croissant de femmes participent [alors] au marché du travail, notamment dans les usines de guerre » (Linteau, 1999 : 103). D'autre part, à compter des années 1970, les revendications du mouvement féministe ont produit un impact considérable en matière de bouleversements socio-identitaires en permettant notamment aux femmes de s'affirmer de façon plus convenable en tant qu'individus et citoyennes (Dulac, 1993 : 52).

Ainsi, avec les années, il s'est opéré une entrée massive des femmes dans ce qu'il est fréquemment convenu d'appeler la sphère *publique* – le travail, la culture, etc. –, ce qui a eu pour conséquences majeures d'amener, bien que tardivement, « les hommes à se situer différemment dans le rapport au *privé* [c'est-à-dire la famille, le soin des enfants, la vie conjugale, etc.] » tout autant que de « faire éclater les archétypes traditionnels du masculin et [d'interpeller] dans le même temps l'homme dans une identité plurielle » (Castelain-Meunier, 1997 : 63-64).

À cet effet, s'il faut en croire certains auteurs (notamment Castelain-Meunier, 1997 ; Dulac, 1994a; Dulac, 1994b), l'impact de l'évolution de la condition féminine constituerait même le moteur principal de la reconfiguration identitaire, tant féminine que masculine, s'étant opérée

depuis une trentaine d'années et qui aurait toujours cours encore aujourd'hui. Ainsi, « comme les femmes déplacent les contours de la féminité, elles bousculent les repères de la masculinité et remettent en cause les représentations qui renvoyaient à une hiérarchisation dans la supériorité du public sur le privé » (Castelain-Meunier, 1997 : 65).

Dans cette perspective, cette modification de l'occupation des sphères publique et privée par les femmes et les hommes conduit plusieurs auteurs à postuler l'avènement d'une *crise identitaire* généralisée (Laplante, 1998 ; Dulac, 1994a ; Dorais, 1988) tandis que d'autres se tournent plutôt vers la notion de *malaise identitaire* (Castelain-Meunier, 1997) pour décrire le même phénomène. En somme, quelle que soit la terminologie choisie, il n'en demeure pas moins que les identités subissent une importante refonte depuis le début des années soixante-dix et semblent plonger les individus dans un fossé caractériel significatif.

Parallèlement, toutes ces manières de dépeindre ces bouleversements identitaires se trouvent déjà inscrites dans les travaux de la chercheuse américaine Sandra Bem, publiés en 1976. À cet égard, elle fut l'une des premières à souligner la désuétude de la traditionnelle polarisation des identités masculine et féminine selon le modèle de l'homme-pourvoyeur et de la femme ménagère. Dans cette perspective, Bem avait alors offert une lecture saisissante de la situation et cristallisé cette vision du changement identitaire en proposant la notion de personnalité ou d'identité *androgynie* à titre de « processus de transformation de l'image que l'on se fait des rôles et de l'identité masculine [et féminine], à savoir qu'un certain nombre de comportements et d'attitudes peuvent être partagés par l'un et l'autre sexe » (Dulac, 1994b : 34).

Toutefois, selon le sociologue québécois Germain Dulac, cette nouvelle analyse n'a suscité à l'époque que très peu de réactions au Québec et ce, malgré l'effervescence de la période dans laquelle les travaux de Bem ont effectué leurs premiers balbutiements. Malgré tout, Dulac soutient la justesse analytique de Bem et précise que c'est bel et bien à partir de ce moment que nous sommes passés d'une conception statique, donnée et prescrite de l'identité et des rôles à l'émergence du pluralisme identitaire, à l'expérience sociale, bref, à l'identité de type androgynie.

Enfin, d'autres auteurs préfèrent à ce sujet parler de la montée d'une *indifférenciation identitaire* (Lequeret, 2000 ; Badinter, 1992 ; Badinter, 1989 ; Pouliot, 1984 ; De Rider, 1982) pour désigner ces bouleversements ainsi que cette idée selon laquelle un certain nombre de comportements et

d'attitudes peuvent être partagés par l'un et l'autre sexe. À la lumière de toutes ces observations, il est à noter que nous laissons cependant une fois de plus de côté les variantes terminologiques, préférant accorder une importance accrue aux contenus des changements observés plutôt qu'à leurs dénominations.

#### 1.4 La paternité

Bien que nous soyons conscient des impacts importants des reconfigurations familiales et identitaires dans le champ de la maternité, il est à noter que la présente section portera davantage sur les conséquences de ces reconfigurations dans une perspective de paternité et ce, pour des raisons strictement méthodologiques quant à notre choix d'objet d'étude.

Ainsi, si elles furent tributaires de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail ainsi que de l'importance des revendications féministes québécoises, les transformations identitaires masculine et paternelle proviennent également, dans une perspective plus large, des retombées d'une contre-culture qui fut porteuse à une époque d'un sentiment de révolte contre le père – pensons aux événements de mai 68 en France notamment. Dulac résume ainsi cette situation en évoquant l'idée d'un « vaste mouvement de dépréciation de l'image du *pater familias* qui [dura] jusqu'au début des années 1970 » (Dulac, 1993 : 1) et qui fut amorcé après la Seconde Guerre mondiale.

De plus, ces bouleversements identitaires des hommes trouvent également leur origine, ici comme en France d'ailleurs, dans « l'abolition de la *puissance paternelle* au niveau juridique par l'amendement au Code civil portant sur l'autorité parentale. Cette inscription dans le juridique des nouvelles représentations des rôles parentaux a complètement transformé l'image paternelle » (Conseil de la Famille et de l'Enfance du Québec, 2001 : 54).

Face à tous ces changements<sup>18</sup>, la sociologue Christine Castelain-Meunier explique que « l'homme et la femme [ont cherché et chercheraient encore] des points d'appui et un nouvel équilibre » (Castelain-Meunier, 1998 : 20). En d'autres termes, l'identité masculine ne pouvant plus uniquement se forger sur la base de l'activité professionnelle (Dubet, 1998 ; Dorais, 1989) et

---

<sup>18</sup> Pour une présentation plus complète des transformations de la paternité au Québec, il peut s'avérer fort utile de consulter l'étude d'Élizabeth Wright intitulée *La paternité au Québec de 1890 à 1965 : une lecture d'ouvrages sociologiques*, étude publiée en 1997.

des principaux repères traditionnels déterministes, les hommes se trouvèrent, voire se trouveraient toujours engagés dans un important processus de remise en question et de reconstruction identitaire que certains ont qualifié de contradictoire. Tournons donc ici notre attention vers ce processus paradoxal qui ne peut se comprendre qu'en évoquant l'apparition de la demande sociale pour les *nouveaux hommes* ou les *nouveaux pères*.

#### 1.4.1 À la recherche de l'homme nouveau

Si l'on considère qu'il y a consensus chez les auteurs quant à l'émergence d'une crise identitaire au cours des années soixante-dix, il appert que l'idée de l'homme nouveau<sup>19</sup>, après celles du père poule et de l'homme rose, émergea en guise de réponse partielle et logique à cette situation. Même si certains auteurs québécois se sont penchés sur le sujet, la question de l'homme nouveau soulève encore beaucoup de remous. Mais qui est-il ?

L'homme nouveau<sup>20</sup>, tel que représenté dans le discours de sens commun, s'est d'abord institué il y a quelques années à titre d'incarnation de sauveur des tâches domestiques et du dévouement sans limite pour le soin des enfants (Dulac, 1994a). Certes, s'il est permis de croire à l'émergence de certains changements à cet effet (Des Déserts, 2001), les statistiques, elles, témoignent néanmoins d'une transformation plutôt lente des valeurs et des mentalités masculines à cet égard.

Cependant, à en croire les données d'une récente étude, les hommes préféreraient plutôt consacrer du temps à leurs enfants au moment de l'adolescence. « Certes, confirme une enquête toute fraîche, les pères ne sont pas les plus empressés au moment de changer les couches ou de faire faire les devoirs. En revanche, calcule Statistique Canada, les pères se reprendraient à l'adolescence et consacraient même à cette étape un peu plus de leur temps de loisirs à leurs enfants que les mères » (Leduc, 2000 : A1-A2). S'agirait-il là d'un trait marquant de l'homme

---

<sup>19</sup> Il est intéressant de constater que le concept d'homme nouveau a existé au Québec bien avant aujourd'hui soit, plus précisément, au milieu du siècle dernier. Celui-ci avait alors une connotation vertement religieuse cependant. Il désignait en effet le retour des hommes et des femmes à la dépendance divine, celle-ci s'étant en partie effacée au cours de la Première Guerre mondiale. Pour de plus amples informations, nous vous invitons à lire ROY, C (Mgr). (1941). *Pour former des Hommes nouveaux*. Montréal, Éditions Bernard Valiquette, 206 p.

<sup>20</sup> Fait à noter, il est fréquent de constater dans la littérature que *l'homme nouveau* renvoie davantage à l'augmentation de l'intérêt des hommes pour l'accomplissement des tâches domestiques alors que *le nouveau père* fait plutôt référence à l'augmentation de l'intérêt des pères pour les soins accordés aux enfants.

nouveau ? Probablement pas, si l'on considère que les travaux de Parke associaient déjà en 1976 une telle approche ludique à l'exercice de la paternité.

Quant à eux, Laplante (1998) et Dorais (1989), pour ne parler que de ceux-là, ont soulevé à plusieurs reprises l'existence d'une double approche paradoxale concernant la crise identitaire masculine évoquée précédemment. En d'autres termes, les attentes auxquelles feraient face les hommes actuellement seraient ni plus ni moins contradictoires, pour ne pas dire irréalistes.

À cet égard, les auteurs perçoivent d'abord la situation actuelle comme une confrontation entre deux univers distincts en pleine transformation, soit ceux de la sphère familiale et de l'univers professionnel. Autrement dit, il s'agit de l'illustration de la crise identitaire expliquée précédemment, comprise notamment comme l'arrivée nouvelle des hommes dans la sphère privée et des femmes dans la sphère publique, ce qui n'a pu se faire sans commander une adaptation certaine, il est bien évident. De cette manière, la propension idéologique actuelle dans l'univers familial en serait à la réclamation de l'homme doux et attentionné alors qu'au sein des milieux de travail, la tendance serait celle, plus que jamais, de la réclamation du caractère combatif, compétitif et acharné de l'homme – et également de la femme désormais –, la culture organisationnelle et le néolibéralisme économique servant de principales balises à cet effet. En d'autres termes, c'est comme si, en ce qui concerne la condition masculine, nous assistions à la revendication de *l'homme rose... musclé et compétitif!*

Voilà ce qui, à travers la littérature consultée, pourrait se rapprocher d'une première représentation de l'homme nouveau, c'est-à-dire l'homme en crise identitaire, enchevêtré entre des formes de représentations sociales contradictoires, bien qu'encouragées. Conséquemment, cela aurait pour effet de plonger les hommes et les pères dans un fossé identitaire profondément déstabilisant et déchirant, voire paradoxal.

Parallèlement à cette première approche identitaire contradictoire des hommes et des pères, Christine Castelain-Meunier en soulève une seconde ayant trait à la cohabitation des mentalités traditionnelles et contemporaines, ceci ayant pour principale conséquence de complexifier leur reconstruction identitaire. Selon la sociologue, « les hommes sont partagés entre l'envie récente d'être en relation de proximité avec l'enfant dans l'espace quotidien et la tradition qui les renvoie à une situation d'extériorité et à un rôle institutionnel qui peut se révéler obsolète » (Castelain-

Meunier, 1998 : 92) ce qui, en reconnaissant le fait que les changements de mentalités ne s'effectuent que très lentement, apparaît comme étant bien normal.

Quant à elle, Louise Leduc, dans un article du quotidien *Le Devoir* paru en juin 2000, rapporte les conclusions plutôt pragmatiques de Pierre Lefebvre et Philippe Merrigan, économistes à l'Université du Québec à Montréal à propos des nouveaux pères : « En analysant à la loupe des échantillons de Statistique Canada de 1986 à 1992 (...), ils soutiennent qu'aucune étude empirique ne nous permet de croire à l'émergence d'une nouvelle génération de pères au Canada » (Leduc, 2000 : A-1-A2). À cet égard, il importe néanmoins de se rappeler les propos de Des Déserts (2001) à l'effet que les statistiques ne disent pas tout et ce, en raisons de plusieurs variables.

Bref, à la lumière de toutes ces observations, il est sans doute légitime d'énoncer l'hypothèse selon laquelle l'homme nouveau, ou le nouveau père, n'est pas tant une réalité empirique claire aux contours bien définis, mais un type idéal d'homme vers lequel semble vouloir tendre les représentants de la société québécoise, type qui s'inscrit actuellement au sein d'un processus de reconstruction identitaire complexe, voire parfois même contradictoire. Certes, le discours à ce sujet témoigne d'une volonté de changement, mais, devons-nous le rappeler, « du discours à l'acte, il y a souvent un grand écart » (Des Déserts, 2001 : 10).

Dans cette perspective, plutôt que de rejeter simplement l'idée de l'homme nouveau – ou de nouveau père – ou d'en annoncer déjà sa mort comme l'a fait le journal *Le Monde* dans son édition du 27 mai 2001, la sociologue Anne Quéniart propose, à la suite d'une importante étude sur le sujet, de saisir cette représentation comme faisant partie d'un ensemble de quatre modèles présentement en circulation (voir tableau 2) se situant dans une période transitoire quelque part entre le *pater familias* d'antan, c'est-à-dire l'idée du *père traditionnel*, et le type androgyne de demain (Quéniart, 2000). Les quatre types développés par la sociologue se présentent de la manière suivante: l'homme de famille, le nouveau père, le père téflon et le père décrocheur.

D'abord, il y a *l'homme de famille* pour qui, vous l'aurez deviné, la famille constitue son premier repère. Ainsi, dans cette vision, l'homme assure la sécurité matérielle de la famille – il s'agit en quelque sorte de l'homme-pourvoyeur et ce, malgré le fait qu'il ne semble pas se définir d'abord par le travail, alors que sa femme assume l'organisation domestique de la maisonnée.

Ensuite, on retrouve *l'homme nouveau* ou, dans ce cas-ci plus précisément, *le nouveau père*. Selon Anne Quéniart, « le nouveau père, appelé parfois ironiquement père-poule ou homme rose, est un véritable parent à tout faire » (Quéniart, 2000 : 35). Plus précisément, on dira du nouveau père qu'il cherche entre autres à tisser des liens plus serrés avec son enfant.

Toujours selon les données de la sociologue Quéniart, *le père téflon* représente quant à lui une symbiose des deux modèles précédents, à savoir l'homme de famille et le nouveau père. En effet, le père téflon serait constamment déchiré entre les sphères familiale et professionnelle, en quête d'une identité claire.

**Tableau 3.** Typologie des modèles de pères en vigueur selon Anne Quéniart

|   |  |
|---|--|
| <p><i>L'homme de famille</i><br/>(assure la sécurité matérielle de la famille et sa femme, l'organisation domestique)</p> | <p><i>Le nouveau père</i><br/>(cherche notamment à tisser des liens plus serrés avec son enfant)</p>                 |
| <p><i>Le père téflon</i><br/>(déchiré entre le travail et la famille)</p>   | <p><i>Le père décrocheur</i><br/>(il divorce ou quitte sa femme à la vue de ses premières rondeurs, par exemple)</p> |

Source: QUÉNIART, A. (2000). « Qui sont les pères d'aujourd'hui? ». *Interfaces*, vol. 21, n° 1, p. 34-41.

Enfin, à titre de dernier modèle en circulation actuellement, on retrouve *le père décrocheur*. Modèle très présent au sein de la société québécoise selon la sociologue, le père décrocheur se présente en effet comme « celui qui ne s'est jamais engagé ou qui, après s'être engagé, laisse tout tomber » (Quéniart, 2000 : 37). Bref, l'homme décrocheur pourrait très bien être celui qui, par exemple, à la vue des premières rondeurs de sa femme, préfère tout laisser tomber, résume la journaliste Louise Leduc, dans une analyse des types de Quéniart.

Chose certaine, la typologie d'Anne Quéniart apporte une contribution considérable à la compréhension générale de l'identité masculine et paternelle au Québec. La principale conclusion à cet égard demeure sans doute celle qui nous permet de soutenir l'hypothèse de la société pluraliste : en effet, comme nous avons pu le constater à travers cette typologie, la paternité présente actuellement de multiples visages. Il revient à nous de bien les saisir.

Quant à l'existence de l'homme nouveau, il s'agit peut-être là d'une réalité qui prendra forme davantage d'ici une ou deux générations, le temps de laisser les mentalités évoluer et les pratiques sociales s'adapter aux reconfigurations identitaires. À cet égard, Mercier (1990) pose l'hypothèse selon laquelle plusieurs jeunes couples entrevoient actuellement leur relation sur la base d'une nouvelle forme de répartition du travail domestique notamment. Tendances ou simple observation ponctuelle ? Là demeure la question...

Bref, nous constatons qu'il est plutôt difficile de vouloir saisir dans leur essence des concepts tels que la famille, les identités et la paternité étant donné leur caractère multidimensionnel et le fait qu'ils soient particulièrement en mouvance depuis un certain nombre d'années. Il est également complexe de vouloir isoler chacune de ces trois variables vu leurs interconnexions évidentes. Nous espérons que les éléments rassemblés dans ce chapitre auront permis de faire progresser le casse-tête auquel nous sommes confrontés depuis quelques années.

## **Chapitre 2 : Culture d'entreprise, politiques familiales et conciliation travail-famille : sœurs et frères de sang**

Le monde du travail se trouve en pleine transformation depuis les trente, voire même quarante dernières années. Considérant la centralité du travail au plan social à laquelle on nous a habitué depuis, cela n'est pas sans conséquence sur l'interrelation entre la vie professionnelle et la vie familiale. En effet, « la plupart des recherches qui se sont intéressées au mode de vie ou aux structures familiales situent le pôle du travail comme le déterminant majeur des conduites familiales<sup>21</sup>. Il serait en quelque sorte un facteur antérieur aux autres qui lui imposerait non seulement ses contraintes, mais sa marque socioculturelle et économique » (Pitrou, 1987 : 104).

Dans cette perspective, l'hypothèse selon laquelle la vie familiale se trouve bouleversée par les mutations du monde du travail en cours demeure assez simple à poser. Mais la relation n'est pas à sens unique : en effet, la famille et ses récentes transformations (voir chapitre 1) ont également un impact sur le travail et la culture organisationnelle, mais beaucoup moins paraît-il, d'où le fait que nous semblons parfois assister davantage à une adaptation de la famille au travail plutôt que l'inverse (Tremblay et Villeneuve, 1999b : 12 ). De cette manière, il nous apparaît essentiel de tourner notre attention vers la culture d'entreprise ainsi que sur les politiques familiales, deux variables clés de l'articulation travail-famille.

### **2.1 Culture d'entreprise : quelques chiffres et changements notables**

Un bref regard statistique sur le monde du travail permettra de mieux situer la culture d'entreprise actuelle dans son contexte.

Depuis 1975, le travail à temps partiel et le travail autonome ont connu une croissance fulgurante au Québec. En effet, le travail à temps partiel est passé de 7 % à 17,2 % au cours des années 1975-2001 alors que le nombre de travailleurs autonomes suivait la même tendance pendant les années 1976-2001, passant, lui, de 257 000 à 462 200, ce qui représente actuellement 13,3 % de l'emploi total au Québec. On observe un scénario similaire en ce qui a trait au taux d'activité des

---

<sup>21</sup> Dans cette perspective, il est sans doute permis de poser l'hypothèse selon laquelle la société des identités ne serait pas complètement advenue. En ce sens, il s'agirait plutôt de comprendre les transformations identitaires selon l'idée d'une hégémonie, c'est-à-dire que le travail constituerait encore, voire plus que jamais, le vecteur principal de

femmes avec enfant de 5 ans ou moins qui, lui, a vu son pourcentage plus que doubler au cours de ces mêmes années (30 % en 1976 comparativement à 76 % en 1999)<sup>22</sup>.

Une autre statistique révélatrice, à l'échelle canadienne cette fois : en 1998, « seulement le tiers des familles à double revenu avait un horaire conventionnel de 9 à 17 heures » (Vandelac, 1996 : 19). En ce qui a trait aux horaires de travail à temps partiel, les statistiques québécoises montrent quant à elles un décalage important entre les hommes et les femmes, ces dernières représentant alors près de 28% à detenir en 1995 de tels horaires comparativement aux hommes qui affichaient un pourcentage de 9,14 %. Et fait intéressant, lorsqu'il y a présence d'enfants de moins de 16 ans, ces chiffres passent respectivement à 6,7 % pour les hommes et à 29,30 % pour les femmes.

Par ailleurs, le pouvoir d'achat des Québécois s'est effrité avec le temps. Ainsi, si l'on prend l'année 1970 comme unité de comparaison, les Québécois doivent aujourd'hui travailler en moyenne entre 65 et 80 heures afin d'obtenir le même pouvoir d'achat qu'il y a trente-deux ans alors qu'il n'en fallait, à cette époque, que 45 heures. Selon Louise Vandelac, cela contribue *en partie* à expliquer le fait selon lequel dans presque deux tiers (64 %) des familles biparentales les deux conjoints sont actifs aujourd'hui sur le marché du travail (Vandelac, 1996 : 19).

Enfin, le revenu d'emploi moyen des hommes et des femmes gagnant un revenu présentait encore, selon les derniers chiffres disponibles – ceux de 1998 –, une différence considérable selon le sexe. En effet, selon l'Institut de la statistique du Québec, le revenu moyen des hommes était alors estimé à 30 655 \$ alors que celui des femmes l'était à 20 795 \$, marquant ainsi une différence de près de 10 000 \$ (9 860 \$ plus précisément) entre les deux. À titre indicatif, les mêmes statistiques présentaient, en 1986, une différence selon le sexe s'élevant à 11 225 \$.

### 2.1.1 Culture d'entreprise et mondialisation

Dans un contexte où la presque totalité des domaines de la vie carburent à l'efficience, à la performance ainsi qu'à la rentabilité (Bernard, 2000 et 1997 ; Lamoureux, 1999 et 1996 ;

---

construction identitaire individuelle, vecteur auquel viendrait se coller cependant les potentialités croissantes d'effectuation de choix quant à sa vie personnelle.

<sup>22</sup> L'ensemble de ces données statistiques proviennent de D. MERCURE, (2001). « Les mutations contemporaines des rapports entre le travail, l'emploi et la famille » dans CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE DU QUÉBEC. (2001). *Démographie et famille. Les impacts sur la société de demain*. Actes du colloque, Québec, Conseil de la Famille et de l'Enfance, p. 79 et p. 82 et du site Internet de l'Institut de la statistique du Québec à l'adresse électronique suivante : <http://www.stat.gouv.qc.ca/>.

Tremblay et Villeneuve, 1999), le monde du travail, on s'en doutera, n'échappe pas à cette tendance et ce, plus particulièrement depuis la dernière décennie. Cependant, aux yeux de certains<sup>23</sup>, les années 1980 avaient néanmoins donné lieu à des politiques de gestion visant notamment le développement d'un sentiment d'appartenance aux entreprises laissant présager certains espoirs quant à la possibilité d'un avenir des relations de travail plus humaines et, tendancielle, à une articulation des responsabilités familiales et professionnelles assouplie et plus adéquate.

Mais ces politiques de gestion se sont rapidement montrées inefficaces devant l'engouement soulevé, depuis quelques années, par les mesures organisationnelles de production tournées vers la poursuite de l'idéal de la qualité totale (les normes ISO) qui ont eu, et ont encore, pour principale conséquence d'élargir la mise en application des politiques néolibérales à l'ensemble des domaines et des dimensions de l'activités économique dans une perspective instrumentale, voire utilitariste.

À cet égard, cela n'est pas étranger au fait que la conjoncture actuelle semble s'inscrire de plus en plus dans une logique de type post-moderne à l'intérieur de laquelle les faits, plutôt que la foi ou les lois, guident et légitiment l'action individuelle et collective. Ainsi, comme nous l'avons souligné précédemment, ce qui est efficace semble devenir la norme. Dans cette perspective, la culture organisationnelle et les entreprises contemporaines adoptent une logique d'adaptation : ainsi, il leur faut « aider ce qui marche et laisser tomber ce qui tombe » (Gagné, 1986 : 73).

Parallèlement, les innovations organisationnelles et les mesures sociales d'aide aux employés ne trouvent de légitimité que si leur mise en application n'engendre aucun coût supplémentaire aux entreprises et que leur croissance économique demeure assurée. En d'autres termes, tout doit désormais se réfléchir à l'aune de la perspective économique et ce, dans une logique d'adaptation politico-institutionnelle et socio-culturelle (Gagné, 1986). Selon Lowi (1987), cette philosophie libérale « revient, à peu de chose près, à appliquer à la politique le modèle de la main invisible d'Adam Smith, en y substituant l'équilibre de l'intérêt général à celui du plus bas prix » (Lowi, 1987 : 89).

---

<sup>23</sup> À cet égard, voir l'entretien que nous avons réalisé il y a quelques années avec le sociologue Daniel Mercure dans PLEAU, J-P. (1998). « Rencontre avec Daniel Mercure », *Espaces de la parole*, vol. 4, n° 3, automne, p. 23.

Cette adaptation dont il est ici question semble revêtir depuis quelques années un caractère socio-historique nouveau, voire singulier : en effet, celle-ci serait devenue *nécessaire*. À cet égard, lors du discours qu'il a livré au Sommet de 1996 sur l'emploi, le premier ministre du Québec de l'époque, Lucien Bouchard, avait rappelé justement la nécessité et l'urgence d'adaptation du peuple québécois aux principes de l'économie mondiale le tout, en soulignant le caractère inévitable et irréversible de la logique économique néolibérale<sup>24</sup>. C'est ce qu'avait rapporté d'ailleurs le journaliste du *Devoir* Antoine Robitaille trois ans plus tard en révélant les résultats d'une analyse comparative des discours tenus lors des sommets économiques du Québec de 1982 et 1996, analyse réalisée par le sociologue de l'Université du Québec à Montréal, Vincent Gendreau, dont voici quelques extraits:

Mais alors qu'en 1982 les notions de justice et d'égalité sont courantes, le discours de 1996 transpire l'**exigence**. (...) Il incombe désormais à l'individu de se qualifier afin d'être en mesure d'affronter le marché de l'emploi d'aujourd'hui et de demain.

Vincent Gendreau y voit deux aspects primordiaux du discours éthique contemporain: « la **coercition** et la production du lien social ». Certes, en 1996, la notion de «solidarité» est évoquée plus souvent qu'au début des années 80 mais, fait remarquer le chercheur, « c'est une solidarité **obligatoire**, légitimée par la position économiquement faible du Québec dans le marché mondial et soutenue par l'idée qu'il **faut** individuellement être responsable et, donc, seul maître de son propre destin ».

Solidarité nouveau genre, donc. Baignant dans une **logique plus que jamais instrumentale** où les exclus sont envisagés comme des « pertes précieuses en ressources humaines ».

Bref, développement de l'individualisme mais où l'individu semble laissé à lui-même. Il n'est plus un complice du progrès. Il apparaît plutôt, semble déplorer Vincent Gendreau, que « le sujet devient l'objet même du travail. C'est dire que le sujet devient un moyen en vue d'une fin qui ne lui appartient pas » (Robitaille, 1999, en ligne).

---

<sup>24</sup> Il est fort intéressant de constater que même le projet d'indépendance nationale du Québec ne repose plus essentiellement sur la cristallisation d'une vision progressiste sociale de la vie en société, mais plutôt sur l'urgence de son adaptation et de son autonomisation nationale dans une logique de concurrence économique mondiale. À ce sujet, nous invitons le lecteur à lire les chroniques éclairantes du philosophe et économiste Michel Bernard ainsi que celles du professeur et écrivain Normand Baillargeon sur le site Internet de la revue *Espaces de la parole* ([www.ao.qc.ca](http://www.ao.qc.ca)). Un certain nombre d'ouvrages mériteraient également une attention particulière à cet égard (parmi ceux-ci, *Les dérives de la démocratie*, d'Henri Lamoureux, publié en 1999 chez VLB) tout autant que l'analyse du discours du Parti Québécois des dix dernières années dont celle, de manière plus spécifique, du discours de l'ancien président du Conseil du Trésor, Joseph Facal, précédent son départ de la scène politique en février 2003.

Or, cette conception semble fort populaire également au sein du milieu des affaires. Dans cette perspective, plusieurs considèrent que la mondialisation constitue un phénomène inévitable et irréversible auquel doit se rattacher une adaptation nécessaire des entreprises et des économies nationales. Par exemple, selon Louise Marchand, avocate pour le Conseil du patronat du Québec, « la globalisation de l'économie, l'ouverture des marchés et l'*obligation* qui en découle pour les entreprises de maintenir leur compétitivité par beaucoup de flexibilité si elles veulent seulement survivre, la fulgurante poussée des développements technologiques, dont celui de la communication, qui rendent obsolète demain ce qui est nouveau aujourd'hui, sont des facteurs avec lesquels il faut que tous les agents du monde du travail composent pour se maintenir à flot » (Marchand, 1998 : 2).

Mais à flot de quoi, au juste ? À cet égard, en justifiant ces orientations organisationnelles par le caractère irréfutable de la loi des marchés, l'avocate souligne qu' « il est malheureusement difficile d'y échapper et, bien qu'impitoyable, l'*obligation* première des organisations économiques est d'assurer leur pérennité ». À flot de quoi, donc ? À flot du maintien de la compétitivité et de l'assurance de la survie des entreprises, voire de leur croissance constante. Toutefois, ajoute-t-elle, « cela n'exclut pas pour autant la compassion et la reconnaissance des valeurs fondamentales de notre société, dont celle de la famille » (Marchand, 1998 : 10).

Dans cette perspective, une question prend une importance capitale : la famille représente-t-elle une valeur fondamentale aux yeux des entreprises et de l'État ? Il est à noter que nous reviendrons en détails sur cette interrogation dans une section ultérieure (voir section 2.2.3).

Par ailleurs, les propos de Marchand soulèvent une facette fort importante de notre lecture sociologique du monde du travail contemporain, soit plus précisément le fait que l'obligation première des organisations économiques serait d'assurer leur pérennité, c'est-à-dire leur survie, d'où ses propos quant à la nécessité de se maintenir *à flot*. Les priorités organisationnelles ainsi dressées, une double dynamique se dessine à l'horizon : d'une part, celle de l'autonomisation de la sphère économique et de la logique economiciste et, d'autre part, celle de l'emprise de l'économie sur le politique (voir notamment Deblock *et al.*, 2002 : 7 ; Lavoie, 2001 : 20 ; Brunelle *et al.*, 1999 : 16) ou, comme le disait Ignacio Ramonet dans un article synthèse qu'il signait récemment sur les transformations sociétales actuelles, celle de « la prééminence qu'a désormais l'économie sur la politique » (Ramonet, 2003 ; 7).

En ce sens, comme nous l'avons vu précédemment, c'est sans doute le début des années 1980 qui, alimentées par deux chocs pétroliers importants, ont porté un dur coup à la conception de l'État-providence et ont jeté ainsi les cartes des nouvelles priorités économiques et politiques sur la table du Québec, voire du monde entier. Ainsi, « la disparition progressive de l'État-providence, qui n'[avait] tout simplement plus les moyens de l'être selon Marchand, [a engendré] une remise en cause des attitudes et des visions, laissant à de nombreux individus un profond sentiment d'abandon » (Marchand, 1998 : 2). Plus précisément, c'est dire qu'à une période d'interventionnisme étatique et de prospérité économique s'est substitué un retour au libéralisme économique classique nommé « néolibéralisme » ou « ultralibéralisme », selon que certains perçoivent à cet égard une plus ou moins grande radicalisation du libéralisme économique traditionnel.

En résumé, les priorités actuelles semblent être de nature économique et inscrites dans une logique « naturelle » de marché que l'on tend à libérer sans cesse<sup>25</sup> au détriment du politique. Dans le même ordre d'idées, l'ancien premier ministre de la France écrivait en 1997 dans le journal *Le Monde* qu'« en fait, aujourd'hui comme hier, l'État dispose d'une large marge d'action dans sa politique économique et sociale à condition de mener une politique crédible, c'est-à-dire en respectant un certain nombre de disciplines. Les marchés sanctionnent les politiques incohérentes » (Marchand, 1998 : 4). Mais de quelle incohérence parle-t-on ici selon vous ?

Au risque de se répéter, on sait que les entreprises s'efforcent de plus en plus à abolir tout irritant à la réussite de leur objectif premier qui est celui de survivre sinon de croître économiquement. C'est notamment ce qu'a constaté remarqué Henry Mintzberg (1986) dans un important ouvrage intitulé *Le pouvoir dans les organisations*. Dans cette mesure, on se souviendra que certaines politiques sociales, de par le fait qu'elles demeurent susceptibles d'engendrer plus de dépenses « brutes » aux entreprises que d'entrées nettes, se voient accordées moins d'attention que certaines politiques de « restructuration organisationnelle » telles que les licenciements collectifs, etc. C'est dans un tel cas, donc, que l'on parlera d'incohérence, le tout, en s'appuyant sur la logique économique néolibérale de marché ainsi que sur la primauté que celle-ci accorde aux profits croissants.

---

<sup>25</sup> À cet égard, nous faisons référence notamment à l'Accord multilatéral sur l'Investissement (AMI) – accord qui a avorté en raison de l'importance de la résistance collective et citoyenne –, à l'Union européenne ainsi qu'à la Zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA).

Malgré tout, certains considèrent qu'il demeure envisageable et possible de mettre en application au sein des différents milieux organisationnels un certain nombre de mesures sociales, comme des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille notamment. En pareilles circonstances, il suffit *et* est nécessaire semble-t-il que celles-ci soient rentables, ou, le cas échéant, essentielles à la survie de l'entreprise, comme dans le cas d'un problème d'absentéisme important de parents-travailleurs qu'il faudrait absolument régler. Dans cette perspective, Romaine Malenfant soutient que :

(...) les entreprises vont changer certaines choses quand elles verront un intérêt à le faire. Il ne faut pas se le cacher, l'objectif premier d'une entreprise en est un de productivité et de rentabilité. À partir du moment où quelque chose représente un grain de sable dans la roue de la productivité d'une entreprise, des démarches sont enclenchées pour solutionner la situation qui pose problème. C'est sans doute lorsque les préoccupations des employés concernant les responsabilités familiales et professionnelles apporteront un élément négatif au rendement des entreprises que ces dernières s'intéresseront davantage à la situation (Pleau, 2001b : 31).

Or, si plusieurs auteurs soulèvent les potentialités de réalisation d'une telle « ouverture » du monde du travail aux demandes familiales, (Lachance, 2001 ; Mercure, 2001 ; Malenfant, citée dans Pleau, 2001b ; Bellini, 2000 ; Presse Canadienne, 2000 ; Marchand, 1998 ; Guérin, 1997 ; Glossop, 1994; Conseil du Patronat du Québec, 1993 ; Méthot, 1993), ils sont également nombreux à en craindre le caractère tronqué que pourrait sous-tendre une telle orientation, évoquant notamment l'instrumentalisation et le caractère utilitariste trop souvent associés à la mise en place de ces pratiques.

À cet égard, certains observateurs, données à l'appui, soutiennent que la mise en application de telles mesures d'aide chercherait *a priori* la rencontre d'objectifs organisationnels économiques précis. Selon Germain Dulac entre autres, il est observé que « certaines entreprises *qui désirent maintenir une main-d'œuvre stable et productive* créent des programmes innovateurs qui prennent en compte les responsabilités familiales de leurs employés, ce qui se traduit souvent par de nouvelles formes d'organisation du travail » (Dulac, 1998, citant le Conseil du Patronat du Québec, 1993 : 1). Ceci nous apparaît d'autant plus clair dans les propos suivants : « les dirigeants qui développent des politiques profamiliales le font volontiers s'il en découle des avantages pour l'entreprise, à terme des bénéfices : hausse de la productivité, rétention des employés, hausse de leur performance au travail. Les questions concernant le bien-être des

familles sont pour le moins instrumentales face aux objectifs premiers d'une entreprise, c'est-à-dire la productivité et le profit » (Dulac, 1998 : 46).

Pour clore ce point, un rapide coup d'œil statistique tentera d'offrir une contextualisation adéquate de la conciliation travail-famille en ce qui a trait notamment à la culture organisationnelle en vigueur et à la mondialisation.

Selon des chiffres récemment publiés par le Conférence Board du Canada (Presse Canadienne, 2000), seulement 46 % des employeurs canadiens sont enclins actuellement à offrir des congés parentaux. Selon les mêmes données, on apprend que 15 % des employeurs croient que la création d'une garderie sur ou près des lieux de travail n'est pas leur affaire. Par ailleurs, l'Institut Hudson révélait quant à lui en 1991 que seulement 25 % des entreprises canadiennes ont des programmes visant à favoriser la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles (De Sève, 1998).

Au Québec, une étude produite par Gilles Guérin et son équipe au milieu des années 1990 abonde dans le même sens en indiquant d'une part qu'il n'y a que « 11 % des dirigeants qui accordent une grande ou une très grande importance à l'équilibre emploi-famille (ÉEF) et, d'autre part, que seulement 32 % des organisations ont une grande ou une très grande compatibilité de leur culture organisationnelle avec les préoccupations d'ÉEF » (Guérin, 1997 : 277). Dans le même ordre d'idées, dans un rapport déposé au Conseil de la Famille et de l'Enfance du Québec en juin 1999, Diane-Gabrielle Tremblay et Daniel Villeneuve soutiennent que « les milieux de travail qui offrent des mesures de conciliation travail-famille demeurent encore relativement peu nombreux » (Tremblay et Villeneuve, 1999b : 25), comme le démontrent d'ailleurs plusieurs recherches (Tremblay et Amherdt, 2000 ; Tremblay et Villeneuve, 1999a ; Tremblay, 1998 ; Guérin, 1994 ; Lero, 1993 ; Lero, 1992).

À la lumière de ces explications, que pouvons-nous retenir à propos de l'intérêt des entreprises en ce qui concerne la mise en place de politiques favorisant l'équilibre travail-famille dans un contexte de mondialisation économique ? D'une part, qu'un certain intérêt semble germer lentement du côté des entreprises en ce qui a trait à l'implantation de ces mesures. D'autre part, qu'il est permis sinon nécessaire de questionner les réelles motivations quant à leur intérêt pour de telles initiatives, ce que certains auteurs québécois n'hésitent pas à faire (Malenfant, citée dans Pleau, 2001b ; Dulac, 1998 ; Tremblay et Villeneuve, 1999b).

### **2.1.2 Entreprises modèles et mesures d'aide organisationnelles à la conciliation travail-famille**

Quoi qu'il en soit, nous l'avons mentionné, certains efforts sont tout de même déployés actuellement par diverses entreprises à l'égard de l'équilibre travail-famille.

S'il faut en croire un certain nombre d'auteurs, l'un des plus importants facteurs favorisant la mise en place de politiques d'aide à la conciliation travail-famille serait la taille de l'entreprise (voir tableau 4). En effet, les grandes entreprises, en raison de divers motifs – disposition de ressources financières importantes, volume considérable de main-d'œuvre, etc. –, se trouveraient, selon plusieurs chercheurs, plus enclines à mettre en place de telles pratiques. Cependant, et cela est très important, il faut se rappeler que « 97,5 % des entreprises québécoises ne sont pas de grandes organisations, mais des PME, comptant moins de 20 employés, regroupant entre 40 et 45 % de la main-d'œuvre québécoise (...) Et il convient de noter que le taux de mortalité de ces PME, dans les cinq premières années de leur existence, est très élevé » (Marchand, 1998 : 5).

Néanmoins, notons qu'une récente recherche publiée en 2001 par Diane-Gabrielle Tremblay (2001) est parvenue à des résultats différents quant à la relation entre la taille d'une entreprise et l'implantation de mesures d'aide à la conciliation travail-famille. Selon la chercheuse, la taille d'une entreprise ne serait pas aussi déterminante que les recherches précédentes le laissaient croire. D'autres études s'avèreront sans doute nécessaires afin d'élucider la question.

**Tableau 4.** Facteurs favorisant l'implantation de mesures d'aide à la conciliation travail-famille

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Organisation de grande taille ;</li><li>• Organisation fortement syndiquée ;</li><li>• Organisation à main-d'œuvre majoritairement féminine ;</li><li>• Organisation du secteur public.</li></ul> |
|---|

Par ailleurs, l'ensemble de la littérature consultée nous a permis d'identifier certaines entreprises (presque toutes de grandes organisations, voire des multinationales) ayant contribué, d'une manière ou d'une autre, à l'amélioration de la condition des relations travail-famille de ses employés par la mise en place de politiques d'aide. Ces entreprises sont la Banque Royale, Shell, Canadien National (CN), Levi Strauss & Co. (Canada), Hydro-Québec, Général Motors du Canada. L'ensemble des pratiques recensées révèlent une très grande diversité. À cet égard, certains regroupements de ces mesures ont été proposés au cours des dernières années. Nous nous proposons simplement ici de compléter ce recensement des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille à l'échelle provinciale en se basant sur le modèle produit par Guérin (1994) et son équipe, le tout, afin de rendre compte de l'évolution de la situation depuis les dix dernières années. Encore là, ce tableau ne pourrait prétendre à l'exhaustivité.

Il est à noter également que certaines pratiques, telle qu'une partie de cartes organisée le vendredi soir constitue bel et bien, aux yeux d'une entreprise en particulier, une mesure d'aide concrète à la conciliation travail-famille. Il ne faudrait donc pas voir dans cet ajout une erreur de notre part (voir tableau 5).

Au nombre de ces pratiques, la flexibilité semble être celle qui s'installe largement au sein des principales orientations organisationnelles et des mentalités. Parallèlement, elle s'avère également être l'une des solutions les plus envisagées face aux différentes expériences déficientes de conciliation travail-famille (Parti Québécois, 2003, Gendron, 2001 ; Presse Canadienne, 2000 ; Marchand, 1998 ; E. Fast, 1996 ; Gingras, 1995). Mais tous ne sont pas d'accord quand à la viabilité, la qualité et la nature de ce type de solution. Dans plusieurs cas mê-

**Tableau 5.** Types et mesures d'aide organisationnelle à la conciliation travail-famille

| Type de mesures d'aide organisationnelle à la conciliation travail-famille | Mesures d'aide organisationnelle à la conciliation travail-famille  |
|--|---|
| Aide aux membres de la famille   | Services de garderies<br>Espaces d'allaitement en entreprise<br>Régime d'assurance collective familiale<br>Journée de formation « Programme vie équilibrée »<br>Conseils aux parents et séminaires<br>Une ligne 800 pour service de références générales<br>Centre de documentation<br>Guides sur les services aux enfants et aux aînés<br>Crèches<br>Aide financière pour les frais de garde<br>Aide financière à l'éducation<br>Aide d'urgence<br>Dépouillement d'arbre de Noël entre collègues et familles |
| Congés et avantages sociaux  | Parties de carte organisées le vendredi soir<br>Programme d'aide aux employés (PAE)<br>Programme de mise en forme et de bien-être<br>Congés pour raisons familiales<br>Congés pour soins d'enfant<br>Congés pour raisons personnelles<br>Congés de maternité bonifiés<br>Services domestiques à accès rapide<br>Retour progressif au travail à la suite à un congé de maternité   |
| Aménagement des temps et lieux de travail                                  | Services bancaires sur le lieu de travail<br>Accès à un téléphone gratuit<br>Travail partagé<br>Banque de temps (pour fins de congés)<br>Horaires flexibles<br>Échange d'horaire avec des collègues<br>Travail à temps partiel<br>Semaine de travail comprimée<br>Télé-travail<br>Emploi permanent à temps partiel  |
| Gestion des carrières  | Trouver des emplois au conjoint lors d'un transfert<br>Guides explicatifs à l'intention des directeurs et des employés  |

me, certains interrogent ouvertement cette pratique (Malenfant citée dans Pleau, 2001b ; Pratte, 2000 ; Haines, 1999). À cet égard, si la flexibilité des horaires de travail se trouve très souvent considérée comme une solution importante, fortement recommandée et massivement instaurée par les employeurs, il importe de demeurer vigilant semble-t-il et de se questionner sur les possibilités que celle-ci puisse engendrer, dans un contexte où elle s'articule souvent de manière

informelle plutôt que selon un cadre structuré de politiques d'aide, une forme de flexibilité tronquée, voire voulue et désirée d'abord par les employeurs, une flexibilité, donc, éminemment instrumentale au service de l'entreprise (De Nanteuil-Miribel, 2002 : 10-11 ; Malenfant, citée dans Pleau, 2001b : 31 ; Méda, 1999 : 297).

À cet égard, Daniel Mercure (1997), dans un ouvrage intitulé *Le travail déraciné*, expose sa conception de la flexibilité organisationnelle qu'il considère comme une transformation radicale du mode de production fordiste. Plus précisément, c'est de cette transformation percutante de l'organisation du monde du travail que découlent selon lui les pratiques de flexibilité tant répandues que nous retrouvons aujourd'hui dans plusieurs entreprises et qui tiennent lieu, dans plusieurs cas, de solutions à la conciliation travail-famille. Mais quelle est la véritable nature de cette flexibilité et de quelle manière s'opérationnalise-elle ?

### 2.1.3 L'impartition flexible : une nouvelle dynamique d'entreprise

Selon Mercure, les pratiques de la flexibilité sur le marché de l'emploi tout autant que les nouvelles formes d'organisation de la production transforment de manière significative le monde du travail. Elles seraient le résultat du changement de conjoncture économique effectué au sortir des années soixante-dix. Selon lui, la flexibilité que l'on connaît aujourd'hui se comprend essentiellement selon deux perspectives :

- D'une part, comme une fragmentation des statuts d'emploi et l'avènement des licenciements collectifs et de la sous-traitance (on retrouve ici l'idée d'**impartir** les tâches) ;
- D'autre part, comme une capacité d'adaptation aux fluctuations du marché et à la diversification de la demande de biens et services (on retrouve ici l'idée d'une quête de souplesse, de **flexibilité**).

En s'inspirant des travaux de John Atkinson et de Nigel Meager (1986), Mercure présente ainsi les notions de *flexibilité numérique* (ajustement des formes d'emploi et du volume de main-d'oeuvre aux fluctuations du marché), de *flexibilité financière* (pratiques visant à ajuster les coûts d'investissement et la masse salariale aux variations du marché), de *flexibilité fonctionnelle* (quête de polyvalence et de mobilité professionnelle pour les travailleurs) et de *flexibilité technique* (techniques de production adaptables aux modes, c'est-à-dire rendre les chaînes de montage flexibles) .

Ces quatre formes de flexibilité se rejoignent pour former un concept inédit qu'il nomme **impartition flexible**. Il s'agit d'une logique de travail selon laquelle les flexibilités numérique et financière proposent l'idée d'« impartition » tandis que celles de flexibilités fonctionnelle et technique se regroupent sous la notion de souplesse, voire de « flexibilité ».

**Tableau 6.** L'impartition flexible, comprise comme l'union de quatre formes de flexibilité.

| L'impartition                       | Flexible                       |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| <b>Impartition (sous-traitance)</b> | <b>Flexibilité (souplesse)</b> |
| Flexibilité numérique               | Flexibilité fonctionnelle      |
| Flexibilité financière              | Flexibilité technique          |

Depuis les années quatre-vingt, ces formes de flexibilité seraient donc passées d'un statut traduisant une capacité d'adaptation organisationnelle aux fluctuations du marché ainsi qu'à la diversification de la demande de biens et services à une fragmentation des statuts d'emploi, aux licenciements collectifs ainsi qu'à la sous-traitance. Différence se sens, vous en conviendrez. Toutefois, il s'agit-là, à nos yeux, d'une *relation de causalité* : ainsi, l'adaptabilité recherchée par les entreprises aurait donc engendré un effet de fragmentation des statuts d'emploi, la main-d'œuvre représentant, pour certains dirigeants d'entreprises, une variable à compresser selon les différentes fluctuations du marché.

Bref, l'impartition flexible représente à nos yeux un modèle d'analyse fort important pour la compréhension de la culture organisationnelle actuellement en vigueur au sein de la plupart des entreprises – grandes, moyennes ou petites – et surtout, un aide-mémoire essentiel à l'interprétation des motivations relatives à la mise en place d'un certain nombre de solutions organisationnelles à la conciliation travail-famille, dont la flexibilité.

## 2.2 Politiques familiales

Les politiques familiales constituent un vocable un peu fourre-tout. En d'autres termes, plusieurs politiques gouvernementales peuvent être regroupées sous cette appellation. Quant à nous, nous utiliserons le terme *politique familiale* pour désigner l'ensemble des dispositions et des mesures légales prises par les gouvernements pour soutenir les parents.

### 2.2.1 Politique familiale du Québec : un regard historique

En se référant à la mise en place par l'État québécois de la garderie à prix modique, l'équipe de l'Institut national de la recherche scientifique de Montréal (INRS) constituée autour de la sociologue Renée B.-Dandurand soutient qu'il s'agit-là de « la mesure de politique familiale la moins américaine et la plus européenne » (B-Dandurand *et al.*, 2001, 3<sup>ème</sup> article : 15) de toutes les politiques familiales qu'elles ont analysées dans un important rapport-synthèse sur les programmes en vigueur au Québec, au Canada, aux États-Unis, en France et en Suède, rapport qui fut publié en 2001<sup>26</sup>. En d'autres termes, la politique familiale du Québec se situerait selon elles à quelque part entre le modèle **interventionniste** européen et le modèle **privatiste** nord-américain et britannique.

Mais qu'en est-il des politiques gouvernementales directement liées à la conciliation travail-famille en général ? En fait, nous savons qu'aucune politique gouvernementale québécoise ne renvoie directement, ni par essence, ni par sa dénomination, à la promotion ainsi qu'à l'intervention en matière de conciliation travail-famille<sup>27</sup>. Seule la politique familiale québécoise en général s'affaire, dans un certain nombre de ses orientations – dont celles qui concernent notamment la mise en place des garderies à 5 \$ et des garderies avec horaires non usuels –, à faire de l'amélioration des expériences québécoises de conciliation travail-famille un cheval de bataille de la société québécoise et de son gouvernement.

Dans un autre ordre d'idées, l'histoire laisse présager avant les années soixante une conception québécoise plutôt frileuse en matière de politique familiale. De fait, l'intervention étatique auprès des familles inquiétait alors grandement les autorités religieuses au pouvoir qui craignaient de voir se mettre en place notamment l'application du courant socialiste ainsi que la séparation de

---

<sup>26</sup> Fait à noter, nous connaissons l'existence de l'ouvrage de Linda L. Haas, Philip Hwang et Graeme Russell intitulé *Organizational change & gender equity : international perspectives on fathers and mothers at the workplace*, ouvrage publié en 2001 (voir bibliographie pour référence complète). Toutefois, vu son caractère plutôt international, et considérant le fait qu'il n'y est pas proprement question de l'expérience québécoise, nous avons choisi de concentrer davantage notre lecture à ce sujet sur l'ouvrage de l'équipe de B-Dandurand qui, en plus de fournir une analyse propre à la situation du Québec, offre également une perspective de comparaison multinationale.

<sup>27</sup> Bien qu'il n'y ait aucune politique gouvernementale formelle à l'égard de la conciliation travail-famille, il est intéressant de noter néanmoins que la campagne électorale québécoise de 2003 s'est principalement orchestrée autour de ce thème et que certains projets de politiques formelles, dont celui du Parti Québécois concernant une loi-cadre sur la semaine de 4 jours, ont été énoncés. Or, comme nous le savons, les élections de 2003 ont vu le Parti Libéral du Québec s'emparer du pouvoir lui qui, à cet égard, n'a pas les mêmes priorités que le Parti Québécois en matière de conciliation travail-famille. Dans cette perspective, il peut s'avérer intéressant de noter la récente suppression, par le Parti Libéral du Québec, du ministère de la Famille et de l'Enfance, et sa fusion avec le ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale.

l'Église et de l'État comme ce fut le cas en France au XIX<sup>ème</sup> siècle (B-Dandurand *et al.*, 2001, 1<sup>er</sup> article : 3). Toutefois, la Révolution tranquille ayant conduit la province de Québec à la constitution formelle d'un État de droit, l'idée d'une politique familiale commença à émerger lentement. En voici donc les périodes charnières<sup>28</sup> telles que rapportées entre autres par Renée B.-Dandurand (2001) et le ministère de la Famille et de l'Enfance du Québec (voir l'adresse électronique suivante : [www.mfe.gouv.qc.ca](http://www.mfe.gouv.qc.ca)).

- **1961** : création d'un ministère de la Famille et du Bien-être (mais la famille dont il est question ici n'est pas la famille en général, mais celle qui a besoin de soutien) ;
- **1970** : baisse de la natalité, désaffection à l'égard du mariage et montée du divorce et de l'union libre ;
- Autour de **1980**, le premier ministre René Lévesque annonce à la FUF (Fédération des unions de familles) la décision du Conseil des ministres d'élaborer un projet de politique d'ensemble sur la famille ;
- **1984** : le gouvernement publie un Livre vert (proposition de politique) sur une politique familiale au Québec ;
- **1984** : le gouvernement crée le Secrétariat à la politique familiale, devenu plus tard le Secrétariat à la famille, chargé de concevoir la politique familiale, de s'assurer de sa mise en oeuvre et de coordonner la prise en considération de la réalité familiale dans l'ensemble des politiques et des champs d'action du gouvernement ;
- **1984-1985** : vaste consultation menée auprès de 3000 personnes et de regroupements qui s'intéressent aux questions touchant la famille ;
- **1989-1997** : Les orientations gouvernementales définies dans le Livre vert, et complétées par la vaste consultation de 1984-1985, se concrétisent par l'adoption de trois plans d'action en matière familiale, dont l'exécution s'échelonne de 1989 à 1997 ;
- **1996** : le gouvernement lance la première version de sa nouvelle politique familiale qui comporte des garderies à 5\$ ;
- **1997** : promesse de congés maternels et parentaux plus généreux effectuée par le gouvernement du Québec (voir tableau 7).

---

<sup>28</sup> Pour une présentation historique détaillée de la création de la politique familiale québécoise et de la constitution du mouvement social y étant rattaché, voir : LEMIEUX, D. et COMEAU, M. (2002). *Le mouvement familial au Québec de 1960 à 1990*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, Québec, 297 p.

Trois objectifs (Gouvernement du Québec, 1999 : 3) composent la nouvelle politique familiale du gouvernement du Québec lancée en 1996 :

- 1- Assurer l'égalité entre les familles en accordant une aide accrue à celles qui sont à faible revenu, tout en maintenant un soutien universel ;
- 2- Faciliter la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles ;
- 3- Favoriser le développement des enfants et l'égalité des chances.

Parallèlement à ces objectifs, le rapport publié par B.-Dandurand et ses collègues relève les actions (B-Dandurand *et al.*, 2001, 1<sup>er</sup> article : 59-60) mises en place à l'époque par le gouvernement du Québec pour atteindre ses fins :

- 1- Un système de garde plus accessible en termes de places et de déboursés pour les parents et à vocation éducative affirmée ;
- 2- Une allocation familiale (dite alors unifiée) pour les enfants de moins de 18 ans, dirigée de façon privilégiée vers les familles à faibles revenus et définie selon le modèle des prestations fiscales canadiennes pour enfants, instaurée en 1993 ;
- 3- La promesse de congés maternels et parentaux plus généreux, une assurance parentale qui serait mise en place à la suite d'une entente avec le gouvernement fédéral autour de l'assurance-emploi.

Fait à retenir, la proposition d'assurance parentale du gouvernement du Québec concernant la bonification des congés maternels et parentaux a fait l'objet d'une loi adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale en juin 2001, ce qui est plutôt rare. Toutefois, le projet ne pourra être enclenché que s'il reçoit l'accord – lire l'argent – du gouvernement fédéral qui a juridiction en la matière<sup>29</sup>, ce qui semble d'ailleurs encore loin d'être fait, ce dossier étant toujours en pourparlers au moment d'écrire ces lignes. À cet égard, le ministère de la Famille et de l'Enfance du Québec réitérait en décembre 2001 sa position sur ce sujet et affirmait avoir le droit de disposer du régime d'assurance parentale qu'il désire. La ministre de l'époque, Linda Goupil, envisageait

---

<sup>29</sup> Il est à noter qu'en matière d'assurance parentale, c'est le gouvernement fédéral qui dispense les indemnités, et les gouvernements provinciaux peuvent, s'ils le désirent, bonifier ces indemnités en les accompagnant de congés sans solde.

d'ailleurs différents moyens de pression tel que la retenue des cotisations québécoises à la caisse d'assurance-emploi du gouvernement fédéral<sup>30</sup> :

Québec ira jusqu'au bout, et probablement jusqu'en Cour suprême, dans le but de créer son propre régime de congés parentaux. La ministre d'État à la Famille et à l'Enfance, Linda Goupil, a décidé de jouer le tout pour le tout dans sa poursuite contre Ottawa en attaquant la constitutionnalité du programme fédéral de prestations de maternité.

Tant qu'à mener bataille, Québec sort donc l'artillerie lourde de la Constitution et s'attaque au droit d'Ottawa d'investir un champ provincial en contestant l'existence même d'un programme social comme les congés parentaux fédéraux. Le gouvernement Landry tentera de faire invalider les articles 22 et 23 de la Loi sur l'assurance-emploi, qui déterminent le fonctionnement de ce programme fédéral.

Les avocats du gouvernement s'attendent à une bataille judiciaire qui pourrait durer de deux à trois ans. En outre, une décision favorable au Québec amènerait sans aucun doute le gouvernement fédéral à faire appel à la Cour suprême. En bout de course, cependant, une décision maintenue en faveur du Québec forcerait probablement Ottawa à abandonner son programme de congés parentaux (Cloutier, 2001 A-1).

Cependant, avec la venue d'un gouvernement Libéral au pouvoir en avril 2003, la donne risque de ne plus être la même à cet égard. En effet, bien que le Parti Libéral du Québec ait donné son accord à ce projet alors qu'il était dans l'opposition officielle, celui-ci avait néanmoins indiqué son désir de ne pas voir le gouvernement du Québec s'engager dans une bataille judiciaire concernant ce dossier (White, 2001).

### **2.2.2 Politiques familiales québécoise et canadienne : deux visées, deux visions ?**

En termes de prestations relatives à l'assurance parentale, deux différences fondamentales (voir tableau 7) existent entre la vision canadienne actuellement en vigueur et les prestations québécoises projetées : d'une part, l'inclusion par ces dernières des travailleurs autonomes, des travailleurs à temps partiel ainsi que des étudiants qui demeurent exclus de la réglementation actuelle du gouvernement fédéral et, d'autre part, l'absence de délai d'attente avant la réception de la première prestation, délai qui s'élève à deux semaines dans le cadre actuel des prestations canadiennes.

<sup>30</sup> Voir à cet effet les propos de l'ex-ministre Linda Goupil dans une entrevue accordée à la revue *L'actualité* : LACHANCE, M. (2001). « La ministre Goupil rêve-t-elle en couleurs ? ». *L'actualité*, 1<sup>er</sup> décembre, p. 18-20.

De plus, le passage du taux de remplacement du revenu de 55 % à 75 % au cours de cette période mérite également une attention particulière, ce qui aurait évidemment pour principale conséquence de majorer les indemnités parentales octroyées.

**Tableau 7.** Assurance parentale : prestations canadiennes (en vigueur) et prestations québécoises (projetées)

| <b>Prestations canadiennes (en vigueur)</b>   | <b>Prestations québécoises (projetées)</b>  |
|---|---|
| Délai de carence ou d'attente avant la réception de la prestation : 2 semaines.   | Délai de carence ou d'attente avant la réception de la prestation : AUCUN.  |
| Prestations de maternité : 15 semaines (55 % du salaire).   |   |
| Prestations parentales : 35 semaines à partager ou non (55 % du salaire).   | Prestations parentales : 40 semaines à partager ou non (75 % du salaire).<br><br>OU<br><br>Prestations parentales : 25 semaines à partager ou non (70 % du salaire) suivies de 25 semaines à partager ou non (55 % du salaire). |
| <b>Note</b> : le parent doit avoir travaillé 600 heures au cours de l'année précédente.                                 | <b>Note</b> : le parent doit avoir gagné 2 000\$ au cours de l'année précédente.  |
|   | Prestations de paternité : 3 semaines (75 % du salaire) ou 5 semaines (70 % du salaire).  |
| Revenu annuel maximal assurable : 39 000\$  | Revenu annuel maximal assurable : 52 500\$  |
| Les étudiants, les travailleurs autonomes ainsi que les travailleurs à temps partiel n'ont pas accès à ces prestations. | Les étudiants, les travailleurs autonomes ainsi que les travailleurs à temps partiel auraient accès à ces prestations.  |

Au premier coup d'œil, donc, le Québec semble faire preuve d'avant-gardisme en matière de politique familiale. Du moins, en Amérique du nord et, plus particulièrement, au Canada. Le constat semble d'ailleurs assez facile à poser à cet effet puisque des provinces comme l'Alberta entre autres, sous le gouvernement de Ralph Klein, présentent une conception à saveur nettement privatiste. À cet égard, « l'expérience de Klein se veut une réinvention du gouvernement. Cela signifie essentiellement trois choses : réduire les dépenses gouvernementales et le taux de taxation ; rendre les individus et les familles responsables de leur propre bien-être ; faire en sorte que le gouvernement ait à rendre compte de ses décisions » (B-Dandurand *et al.*, 2001, 1<sup>er</sup> article : 7).

Dans le contexte actuel, quelles peuvent donc être les motivations du Québec et de son ministère de la Famille et de l'Enfance à faire de sa politique familiale une piste d'action prétendument avant-gardiste ?

Pour les fins de notre analyse, nous en retiendrons deux qui se trouvent énoncées dans la politique familiale du Québec :

- 1- d'une part, celle de faire « reconnaître la famille comme valeur collective fondamentale ».
- 2- d'autre part, celle de « contribuer à la cohésion et à la stabilité de la famille en tenant compte des diverses réalités familiales » (Gouvernement du Québec, 1999 : 6).

De cette manière, le gouvernement du Québec entend faire la promotion de l'univers familial à titre de moteur du développement de la société québécoise et souhaite, de la même façon, en arriver à combler les besoins et les priorités de sa population dans ce domaine.

En ce sens, le ministère de la Famille et de l'Enfance estimait récemment que devant les nouvelles réalités familiales – augmentation des divorces, croissance du nombre de familles monoparentales, recompositions familiales, etc. –, l'adaptation du monde du travail n'est pas encore complétée, mais serait en voie de l'être<sup>31</sup>.

Toutefois, étant donné la nature du contexte socio-économique actuel qui révèle des indicateurs significatifs quant à la venue d'une logique post-moderne d'efficacité et d'instrumentalisation du collectif ainsi que de celle de l'application présumément utilitariste de certaines mesures d'aide à la conciliation travail-famille comme nous l'avons vu précédemment, une question s'impose à nos yeux : cette adaptation du travail à la famille est-elle vraiment souhaitée par le monde des affaires et le gouvernement québécois ? Bref, de quoi est-il vraiment question ici : d'une adaptation du monde du travail à la famille ou d'une adaptation de la famille au monde du travail ?

---

<sup>31</sup> À ce sujet, voir notamment le site Internet du ministère de la Famille et de l'Enfance (<http://www.mfe.gouv.qc.ca>) ainsi que les propos de l'ex-ministre de la Famille et de l'Enfance, Linda Goupil, dans une entrevue qu'elle a accordée à la revue *L'actualité* en décembre 2001 (voir M. LACHANCE, (2001), dans la bibliographie).

### 2.2.3 Adaptation du travail à la famille ou de la famille au travail : l'œuf ou la poule ?

Ces observations jettent sur la table la question des valeurs de la collectivité québécoise. À cet égard, est-il utile de le rappeler, la plupart des recherches québécoises et étrangères s'étant intéressées aux modes de vie (*lifestyles*) ainsi qu'aux structures familiales situent le pôle du travail comme le déterminant majeur des conduites familiales. En d'autres termes, comme le prétend le sociologue et politologue Anthony Giddens, le travail s'annonce comme un filet de sécurité de nature ontologique révélant « la confiance des êtres humains dans la continuité de leur propre identité et dans la constance des environnements d'actions sociaux et matériels » (Giddens, 1994 : 98).

Dans cette perspective, des chercheurs concluent qu'un certain nombre de dispositions de la politique familiale québécoise seraient d'abord conçues et réfléchies, à l'instar du processus d'implantation de plusieurs mesures d'aide organisationnelle (voir section 2.1.1), en postulant la primauté du travail et de la rentabilité financière sur la famille (B.-Dandurand *et al.*, 2001 ; Dulac, 1998). Dans l'ensemble donc, « autant dans les réformes de l'assistance sociale et de l'assurance-chômage – l'assurance-emploi – que dans les allocations familiales et les prestations fiscales canadiennes pour enfants, une préoccupation centrale émerge : elles portent une incitation très nette au travail » (B.-Dandurand *et al.*, 2001, 2<sup>ème</sup> article : 65).

Les propos du gouvernement québécois à l'égard de ses propres interventions et motivations dans ce domaine sont d'ailleurs très clairs, comme ici dans le cas du Programme d'aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT) : « l'APPORT procure une aide financière aux travailleurs à faible revenu qui ont des enfants à charge afin de les inciter à réintégrer le marché du travail ou à y demeurer » (Gouvernement du Québec, 1999 : 26). Son de cloche identique dans le cas de ses responsabilités générales à l'endroit de la population : « le gouvernement n'a pas à distribuer les tâches au sein d'un ménage. Il doit, par contre, établir des conditions favorables pour que la naissance et l'éducation des enfants ne menacent pas la capacité de chacun des parents à travailler » (Lachance, 2001 : 19).

En d'autres termes, cela donne à penser que plusieurs dispositions de la politique familiale québécoise seraient d'abord établies dans une perspective de « *workfare* » (attribution des politiques en fonction de la primauté de l'intégration ou de la réintégration au marché du travail)

ce que souligne notamment Rhéaume (2001), d'une manière générale, et Goyette (2000), en ce qui a trait à la réforme de la sécurité du revenu plus particulièrement : « l'analyse des objectifs officiels du système d'assistance sociale québécois témoigne de la volonté de favoriser systématiquement le retour sur le marché du travail des assistés sociaux dans une logique de *workfare* : l'octroi de prestations à une personne est conditionnel à ce qu'elle travaille » (Goyette et Mayer, 2000 : 58).

Dans cette perspective, en reprenant les propos de Martin (1998) pour le cas européen et s'appuyant sur ceux de Balkler et Phipps (1997) pour le cas canadien, la sociologue Renée B-Dandurand (2001) en arrive donc à la conclusion selon laquelle l'idée que « les politiques familiales sont élaborées d'abord en fonction des besoins semble, dans une large mesure, une illusion. Elles relèvent beaucoup plus de choix réalisés dans des cadres institutionnels de compromis entre des logiques institutionnelles et des groupes d'intérêts » (B-Dandurand *et al.*, 2001, 3<sup>ème</sup> article : 5). En d'autres termes, souligne-t-elle, « la manière dont les groupes [d'intérêt] et un certain nombre d'experts et de spécialistes construisent les problèmes publics et hiérarchisent ces problèmes semble beaucoup plus déterminante [pour l'élaboration de la politique familiale québécoise] que l'hypothétique poursuite de besoins ressentis par la population et auxquels les politiques chercheraient assez mécaniquement à répondre » (Martin, 1998 : 312 cité dans B-Dandurand *et al.*, 2001, 3<sup>ème</sup> article : 5).

À cet égard, un exemple nourrit bien, d'une part, l'interrogation ici soulevée quant à l'adaptation du travail à la famille ou de la famille au travail et, d'autre part, les conclusions avancées par B-Dandurand, Rhéaume et Goyette à l'égard du caractère présumément instrumental de la politique familiale québécoise : il s'agit du cas des projets-pilotes de garderies atypiques avec horaires non usuels, c'est-à-dire des garderies ouvertes de soir, de nuit et de fin de semaine.

### *Les garderies atypiques avec horaires non usuels : un service instrumental ?*

Selon ce que l'on apprenait dans un quotidien de la région de Québec au mois d'août 2001 au sujet de ces garderies, il semblerait que « les différents projets-pilotes instaurés par le ministère de la Famille et de l'Enfance, il y a un an, s'avèrent un grand succès dans la région de Québec » (Gagnon, 2001 : 6). Dans cette perspective, certains parents n'hésitent pas à avancer l'idée qu'en l'absence de ces services, ils ne pourraient plus désormais intégrer le marché du travail en raison

de leur type d'emploi qui commande, inéluctablement, la mise en place de ces garderies (Maillé, 2001).

Dans le même ordre d'idées, la directrice de la garderie des Moissons de Repentigny, Diane Chabot, assure que le projet-pilote du gouvernement québécois en matière de services de garde avec horaires « non usuels » est très prometteur et déjà très efficace et apprécié. Elle justifie ainsi l'apport de ces services : « La clé des services de soir ou de nuit, c'est la routine et la sécurité. Un enfant qui se promène tantôt chez grand-maman, tantôt chez la tante, trouve chez nous un environnement qu'il connaît bien et s'endort tous les soirs dans son petit lit » (Maillé, 2001 : 20). En somme, comme leurs parents, les enfants tireraient donc profit de la mise en place de ces services et s'y accommoderaient très bien. Bien plus, selon madame Chabot, « les enfants s'habituent à ce genre de vie et ne souffrent pas d'être tirés du sommeil pour aller continuer leur nuit à la maison. Quant à elle, Nathalie Ropers, une des éducatrices de soir, raconte que certains enfants se réveillent même quelques minutes avant que le parent arrive, par habitude » (Maillé, 2001 : 20).

Ces propos, bien que rassurants à l'égard de ces projets-pilotes de garderies, demeurent néanmoins questionnés par certains experts. C'est le cas notamment de Romaine Malenfant qui croit que la question des garderies avec horaires atypiques ainsi que celle de leur processus d'implantation méritent une démarche de réflexion plus approfondie.

On entend parler des garderies qui devraient être ouvertes le soir ou même la nuit pour faciliter la conciliation travail-famille, mais il faut, je crois, se poser des questions sur les impacts négatifs et positifs que de telles mesures ont ou pourraient avoir sur l'éducation des enfants, leur mode de vie, etc. En d'autres termes, la question est la suivante : Dans quel esprit ou selon quelles règles de telles mesures sont-elles mises en place ? La réponse, en grande partie, se retrouve dans le monde du travail. Et ce genre de mesures, à la limite, peut s'avérer être une sorte de piège ou, comme il m'arrive de le dire, une ouverture tronquée, alors il faut demeurer très vigilant! (Pleau, 2001b : 32).

Parallèlement, selon les chercheuses Karen Messing et Johanne Prévost (2001), l'étalement des heures d'ouverture de ces garderies, à l'image du prolongement des heures d'ouverture des centres commerciaux canadiens par exemple, ne représenterait en rien une solution valable et significative de progrès social contrairement à ce que pensent mesdames Chabot et Ropers notamment. À ce propos, comme le rapporte une téléphoniste ayant participé à une importante étude publiée par les deux chercheuses sur le thème des stratégies de conciliation travail-famille :

« [dans un tel cas], il y aurait le problème des heures du soir pour les enfants. Les réveiller le soir pour les ramener à la maison, c'est peut-être pas la meilleure chose » (Messing et Prévost, 2001 : 138).

D'autres, comme Andrée-Lise Méthot et Louise Vandelac (1993) approfondissent le questionnement sur ce thème en interrogeant notre type de culture organisationnelle : « comment peut-on accepter, comme société, de modeler à ce point la vie de nos enfants à des horaires dignes parfois du XIX<sup>ème</sup> siècle ? Comment justifier, en effet, que des enfants de 2 ans ou de 6 ans aient à s'éveiller tous les matins à 4h30 parce que les parents commencent à l'usine à 6h45 » (Méthot et Vandelac, 1993 : 10).

Du côté institutionnel, l'association des services de garde en milieu scolaire du Québec<sup>32</sup> soutient quant à elle que la mise en place de ces structures répond également à un important **besoin**, soit celui des parents de disposer d'horaires de garderie élargis et assouplis. Scénario identique dans le cas de l'ex-Premier ministre du Québec et président du Parti Québécois, Bernard Landry, qui, en entrevue au *Journal de Montréal* avant le début de la campagne électorale de 2003, évoquait la même chose :

Le réseau des garderies à 5\$ devra s'ajuster aux besoins des familles en offrant des heures d'ouverture convenant aux horaires de travail des parents. Des garderies seront donc ouvertes le soir et la fin de semaine dans le cadre d'une entente cadre impliquant les municipalités. (...) Il faut que notre société s'ajuste au fait que l'homme et la femme travaillent et que les enfants doivent pouvoir s'épanouir dans un contexte propre au bonheur familial. Il va falloir réaménager beaucoup de choses dans notre société. Et ce sera une des œuvres de notre prochain mandat comme on l'a fait dans la lutte au déficit, au chômage et à la pauvreté (Hébert, 2003, 16).

Qui croire alors ? Que choisir : l'œuf ou la poule ? En ce qui nous concerne, le cadre d'analyse jusqu'ici présenté nous conduit, et ce, pour les raisons que nous avons évoquées ci-haut, à l'adhésion de la thèse de la sociologue Renée B-Dandurand à l'effet que « l'idée que les politiques familiales [ce qui inclut notamment les garderies à prix modiques et les garderies avec horaires non usuels] sont élaborées d'abord en fonction des besoins semble, dans une large mesure, une illusion. Elles relèvent beaucoup plus de choix réalisés dans des cadres institutionnels de compromis entre des logiques institutionnelles et des groupes d'intérêts » (B-Dandurand *et al.*, 2001, 3<sup>ème</sup> article : 5 ).

Cela nous apparaît d'autant plus évident à la lumière d'une contradiction que nous avons soulevée auprès de la littérature consultée entre, d'un côté, l'un des trois points principaux de l'élaboration de la politique familiale québécoise d'un côté, et, de l'autre, deux des modalités d'actions entreprises pour les rencontrer. En effet, alors que l'un des éléments centraux de la volonté générale du gouvernement québécois en matière de politique familiale est, depuis 1987, de « soutenir les parents à titre de premiers responsables de la prise en charge des enfants »<sup>33</sup>, il faut constater que des actions comme celle de l'élargissement des horaires des garderies – de soir, de nuit et de fin de semaine – ainsi que celle du développement de services d'aide au devoir telles que projetées par le Parti Québécois en campagne électorale de 2003 risquent fort de participer à la déresponsabilisation parentale plutôt qu'au soutien des parents à titre de premier responsable de la prise en charge de leurs enfants.

Néanmoins, nous demeurons somme toute conscient de la popularité d'une mesure comme celle des garderies avec horaires atypiques (Saint-Pierre, 2002). Toutefois, il ne faudrait pas perdre de vue que cela répond peut-être davantage à des besoins circonstanciels (nécessité parentale de composer des horaires de travail flexibles entre autres) plutôt qu'à des besoins parentaux intrinsèques car en effet, les études sont de plus en plus nombreuses à démontrer que les couples avec enfants souhaitent passer plus de temps avec ceux-ci (Joyal, 2003 : A-11).

À la lumière de ces explications, il nous apparaît donc que la politique familiale québécoise, à travers un certain nombre de ces dispositions, représente d'abord et avant tout un instrument de régulation économique et d'adaptation aux récentes mutations du monde du travail, le tout, dans une perspective de *workfare*. À cet effet, cela n'est pas sans rappeler l'analyse post-moderne de Michel Freitag (1998) en ce qui a trait à l'**instrumentalisation** du collectif ainsi qu'à la prise de **décisions inductives** en fonction des conditions et des résultats *a priori*.

En ce sens, il semble que les acteurs politiques et les décideurs en matières de d'interventions familiales procèdent actuellement davantage au modelage *de la famille au travail* plutôt que l'inverse et ce, dans une logique sociétale économiciste qui, de toute évidence, laisse de moins en moins de place à l'univers familial ainsi qu'à tout irritant, comme nous l'avons vu précédemment. En d'autres termes, l'objectif de la politique familiale québécoise semble clair :

---

<sup>32</sup> Pour plus de détails, voir <http://www.familis.org/riopfq/membres/asgmsq.html>.

<sup>33</sup> À ce sujet, consulter le site Internet du MFE du Québec à l'adresse : <http://www.famille-enfance.gouv.qc.ca>

servir les intérêts économiques et le monde du travail. L'exemple des garderies atypiques avec horaires non usuels demeure en ce sens très révélateur.

Par ailleurs, le lecteur sceptique portera une attention particulière aux propos suivants, tirés à nouveau du rapport de la sociologue Renée B-Dandurand sur les politiques familiales. En effet, s'il est vrai que le gouvernement du Québec présenta au Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996 certains objectifs – objectifs clairement économiques, vous en conviendrez – assignés au projet de services éducatifs de garde à 5\$ par jour tels que ceux d'« inciter au travail les prestataires d'aide sociale avec enfants et les travailleurs à faible revenu », de « favoriser la croissance de l'économie sociale dans un secteur d'activité très important » et de « réduire le travail au noir dans un secteur d'activité où il est très présent » (B-Dandurand *et al.*, 2001, 2<sup>ème</sup> article : 73), il est tout aussi vrai que ceux-ci ont été retravaillés quelques mois plus tard *en évitant cette fois-ci*, comme le rapporte B-Dandurand (2001, 2<sup>ème</sup> article : 73), *de préciser les objectifs économiques très clairs de certaines dispositions de la politique familiale*. Retravaillés<sup>34</sup>, et comme nous l'avons vu précédemment, ces objectifs ressemblent désormais à ceci :

- Favoriser la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles ;
- Favoriser le développement des enfants et l'égalité des chances (dans une optique de prévention) ;
- Assurer l'équité par un soutien universel aux familles **et une aide accrue aux familles à faible revenu** .

Enfin, le rapport-synthèse rédigé par B.-Dandurand se veut encore plus incisif. En effet, celui-ci pose un constat très sévère à l'égard de certains objectifs et de certaines dispositions de la politique familiale québécoise ainsi que sur leur orientation pro-familles. Plus précisément, le rapport indique que règle générale, « *le gouvernement n'a pas choisi ces voies*. Selon la chercheuse, on ne [pourrait] comprendre le mode de financement à 5\$ par jour sans se rapporter à deux orientations sous-jacentes à la tendance de l'État au désengagement : *répondre à la crise fiscale de l'État, inciter au travail*, plus précisément *au travail déclaré* et par là, *créer de l'emploi* » (B-Dandurand *et al.*, 2001, 2<sup>ème</sup> article : 73).

---

<sup>34</sup> Il ne s'agit pas ici d'associer les pratiques gouvernementales québécoises à la théorie du complot. Il suffit simplement de constater l'orientation économiquement utilitariste qu'elles empruntent.

Donc, l'avant-gardisme québécois en matière de politique familiale serait-il tronqué, voire utilitariste ? Certains indices donnent à penser que oui.

#### 2.2.4 La mort annoncée d'un soutien universel

Ci-haut mentionnés, les trois objectifs retravaillés par le Secrétariat du Comité des priorités du Québec (1997) contribuent à mettre en lumière une autre dimension de la politique familiale québécoise, soit celle du passage amorcé de la dimension universaliste à la dimension particulariste de l'attribution générale des prestations.

En effet, l'idée sous-tendant un objectif comme celui d'« assurer l'équité par un soutien universel aux familles **et une aide accrue aux familles à faible revenu** » semble témoigner assez bien de l'enclenchement de cette transition. En ce sens, la crise des États-providence et la fin de la période d'interventionnisme étatique ayant contribué à réinstaurer l'idée du consommateur-payeur, l'on vit apparaître, il y a quelques années, une transformation du processus d'attribution de certaines prestations familiales et parentales québécoises. Ainsi, « à l'image du reste du Canada, qui l'avait fait graduellement depuis 1979, le Québec s'est résolu, en 1997, à éroder l'universalité de son programme d'allocations familiales, transformant celles-ci en prestations ciblées davantage sur les familles de travailleurs à faibles revenus afin de les inciter à se maintenir en emploi » (B-Dandurand *et al.*, 2001, 3<sup>ème</sup> article : 14).

En d'autres termes, cela revient à dire que les critères d'admissibilité de certaines prestations – familiales entre autres – furent repensés et restreints depuis quelques années et ce, à l'aune d'une logique selon laquelle « les [individus] *aptés* sont de plus en plus considérés, quel que soit l'État du marché du travail, comme responsables de leur survie matérielle » (B-Dandurand *et al.*, 2001, 2<sup>ème</sup> article : 65).

Une telle perspective particulariste n'est pas sans rappeler l'attribution, par certaines entreprises, de mesures d'aide organisationnelle à la conciliation travail-famille en fonction du mérite présumé (Marchand, 1998, 10). Quoi qu'on en dise, une telle logique d'attribution assurantielle soulève à nos yeux de nombreuses questions éthiques et sociologiques d'autant plus que la socialité moderne, elle, avait fait du recours à l'universel l'instrument de légitimation de la gestion d'un vivre ensemble collectiviste et du coup, l'un des éléments centraux de son projet sociétal.

À cette idée de politiques d'aide à la conciliation travail-famille accordées au mérite dans une perspective particulariste s'allie également la tendance actuelle, dans le domaine de la santé par exemple, de la mise en place « de la désassurance de certains services, des caisses contributives et des frais modérateurs » (Saba, 2000 : 13). Se pointent également à l'horizon l'idée du consommateur-payeur ainsi que l'extension du statut de marchandise à l'ensemble des dimensions de la vie humaine comme si, dans une certaine mesure, nos demandes de prestations d'assurance parentale et de soins de santé entre autres, devaient inévitablement finir par traduire la soumission du politique à l'économie, voire la prévalence du marché. Selon Michel Bernard, économiste et philosophe québécois, tout ceci ne rime qu'à une chose :

(...) le marché présente un caractère impérialiste : tout devrait être privé et tout devrait être à vendre. Les économistes de droite, par réductionnisme, extensionnent la logique du marché à toutes les sphères, par exemple, les politiciens sont présentés comme des entrepreneurs politiques, le mariage devient, plus ou moins consciemment, une alliance économique pour financer la production d'enfants, etc. Le soin de santé devient une simple marchandise, un investissement personnel pour prolonger la vie, une préférence, un choix à faire en réduisant d'autres consommations : seule la mort interrompt les calculs (Bernard, 2000 : 13).

Bref, nous croyions sincèrement que ces observations rendraient possible une meilleure compréhension ainsi qu'une meilleure contextualisation des situations québécoise et canadienne dans lesquelles s'inscrit désormais l'attribution des diverses prestations sociales. Nous espérons que cela aura été d'une aide appréciée.

### **2.2.5 La Suède et les pays scandinaves : une longue tradition d'interventionnisme<sup>35</sup>**

Les pays scandinaves, particulièrement la Suède, s'inscrivent quant à eux dans une longue tradition d'interventionnisme. Plus précisément, cette dernière doit en partie sa vision interventionniste à la domination du parti social-démocrate fondé en 1889. Mais c'est davantage à partir des années trente et, plus précisément après la Seconde Guerre Mondiale, que la Suède connaîtra une explosion en matière de législation politique et sociale qui, encore aujourd'hui, fait

---

<sup>35</sup> Nous sommes conscient du caractère sommaire affecté à cette section. Cependant, l'idée ici était d'en offrir qu'un bref survol. Le lecteur intéressé par cette question pourra approfondir sa réflexion en consultant notamment les ouvrages de B-Dandurand *et al.*, (2001) et de Haas *et al.*, (2000). Voir bibliographie pour références complètes.

en sorte que ce pays possède une bonne longueur d'avance sur plusieurs États, dont celui du Québec (B-Dandurand *et al.*, 2001, 3<sup>ème</sup> article : 10).

Dans cette perspective, même si la politique familiale suédoise actuelle puise ses fondements aussi loin que dans les années 30, ce n'est qu'en 1970 par contre qu'une politique familiale misant sur le double statut des individus, soit celui de parent et de travailleur, fut formellement établie. Il était alors question d'une assurance parentale très développée et avant-gardiste – réglementation du travail à temps partiel tenant compte des responsabilités parentales, droit de congé rémunéré pour soin d'enfants, mesure faisant la promotion de l'égalité entre les deux parents, etc. (Arve-Parès, 1996 : 43).

Mais, de nos jours, la Suède résiste-t-elle à la crise des États-providence ainsi qu'à l'accélération de la mondialisation économique qui pousse actuellement les différents États nationaux à effriter leur pouvoir d'intervention ? Selon les nombreux ouvrages et articles consultés, il semblerait bien que oui. Cependant, il ne faudrait pas croire aveuglément que cette « adaptation » s'opère actuellement sans aucune modification de l'interventionnisme suédois, voire sans affecter la manière de penser le rapport des habitants de ce pays à la famille. À cet égard, trois éléments retiennent notre attention.

D'une part, au sujet de la récession économique des années 1990, « on peut constater qu'il n'y a pas eu de changement de grande envergure et surtout pas de réorientation des objectifs de la politique familiale en Suède. [Dans cette perspective], les familles ont été sévèrement touchées par la crise économique du pays, les effets du chômage et la hausse des prix, notamment des loyers, plutôt que par des modifications ou des coupes draconiennes dans les mesures de la politique familiale » (Arve-Parès, 1996 : 47).

D'autre part, il est vrai que certaines prestations de la politique familiale ont vu leur montant être réduit. Cependant, il demeure important de noter que « depuis 1980, un pays comme la Suède ne cède pas sur l'universalité de ses mesures familiales (...) alors qu'au Canada, entre 1960 et 1992, et surtout depuis la fin des années 1970, on constate que les prestations sélectives sont passées de 21 % à 52 % » (B-Dandurand *et al.*, 2001, 2<sup>ème</sup> article : 60).

Enfin, dans une perspective d'adaptation à la mondialisation ainsi qu'aux récentes transformations du monde du travail, on remarquera qu'il y a maintenant plus de vingt ans que

les services de garde avec horaires non usuels sont offerts en Suède et ce, dans plusieurs villes du pays, c'est-à-dire près de quatre-vingt selon les plus récentes données disponibles de 2003. Ces services s'inscrivent, rapporte-t-on, dans le but de répondre d'abord à un marché du travail qui, la-bàs comme ailleurs, démontre une flexibilisation croissante de son mode d'organisation et, plus précisément, pour pallier au fait « que les parents de jeunes enfants qui doivent composer avec des horaires de travail atypiques sont forcés de se soumettre à des manœuvre parfois fort compliquées et souvent à recommencer dans le but d'organiser la garde de leurs enfants » (Gouvernement du Québec, 2003 : 10).

On rapporte néanmoins que ces nouvelles formes d'organisation, bien que rencontrant un taux de satisfaction élevé, ne sont pas sans affecter la vision familialiste des parents confrontés à cette réalité :

Dans un article décrivant une expérimentation commencée en 1978, une auteure constatait que les parents dont les enfants avaient fréquenté ce centre se disaient en général très satisfaits, même si le sentiment de confiance instauré ne suffisait pas toujours à abolir toute trace de culpabilité ressentie par les mères. Celles-ci déployaient tous les efforts pour faire en sorte que leur enfant y passe le moins de temps possible, alors que le personnel estimait plutôt que l'enfant aurait tiré davantage de bénéfices à fréquenter le centre plus assidûment (Gouvernement du Québec, 2003 : 10).

De son côté, la France, elle qui possédait un profil d'intervention en matière de politique familiale assez près de celui de la Suède il y a quelques années, tend de plus en plus à modifier sinon à adapter ses interventions au diapason néolibéral ainsi qu'aux transformations récentes du monde du travail, croient certains experts. Ils soulignent en ce sens « l'acuité des débats des dernières années dans ce pays concernant la partition des solidarités publiques et des solidarités privées » (Pitrou, 1987 : 110).

### **2.3 La conciliation travail-famille**

Nous l'avons vu, la culture organisationnelle et les politiques familiales s'inscrivent au cœur de la dynamique travail-famille. Mais précisément, qu'est-ce que la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ?

D'une part, on sait qu'elle constitue un concept théorique résolument nouveau et, d'autre part, une notion difficilement saisissable car elle représente un terme excessivement galvaudé et chapeautant presque autant de définitions que l'on dénombre d'auteurs travaillant sur la question et de changements socio-historiques importants se rapportant à l'univers familial et à la sphère professionnelle. Tentons néanmoins d'y voir un peu plus clair.

Pendant longtemps, le concept de conciliation travail-famille, en raison de la conjoncture socio-politique notamment, fut intimement lié à la condition féminine. Selon Romaine Malenfant, « il faut bien saisir qu'en prenant une place dans la sphère professionnelle les femmes se sont retrouvées à occuper un espace au sein de l'espace public – autrefois réservé quasi uniquement aux hommes – *tout en demeurant* très actives dans la sphère privée, c'est-à-dire la famille ». De cette manière, la chercheuse soutient que « c'est sans doute ce qui explique en partie que le concept de conciliation travail-famille a été historiquement construit dans une perspective de maternité afin d'analyser et de mieux comprendre cette double expérience des femmes » (Malenfant citée dans Pleau, 2001b : 31). Mais il n'en a pas toujours été ainsi.

En effet, il faut se rappeler que le concept de conciliation travail-famille se situe aujourd'hui dans un contexte qui n'a manifestement rien à voir avec celui que connaissent les parents et les grands-parents de la première moitié du XX<sup>ème</sup> siècle. À l'époque, est-il utile de le rappeler, la sphère de production des biens et services, c'est-à-dire le monde du travail, était intimement liée à la sphère de reproduction des êtres humains, soit l'univers familial pour reprendre une vieille dénomination marxiste. Dans cette perspective, il est « certain que l'on a beaucoup parlé de conciliation travail-famille dans sa forme actuelle à partir du moment où les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail. Toutefois, le discours sur la conciliation travail-famille existait quand même avant, mais sous une autre forme » (Malenfant citée dans Pleau, 2001b : 31).

Parallèlement, il faut se souvenir qu'à l'intérieur de la cellule familiale, la totalité du « travail » était plus facilement accomplie à l'époque par l'ensemble des membres de la famille<sup>36</sup>, ce qui ne veut pas dire pour autant que son organisation ne laissait présager aucune division sexuelle. Mais, peut-être reposait-elle à cette époque sur un mode complémentaire plus achevé qu'aujourd'hui étant donné le contexte et les circonstances y étant rattachés ? Inversement, peut-être ne pouvons-nous simplement pas comparer deux époques si différentes en termes d'éléments

définitionnels ? Une telle position suggèrerait alors que chaque contexte possède sa réalité propre. Ce qui, avouons-le, n'est pas inintéressant comme réflexion.

Somme toute, que représente-t-elle aujourd'hui ? À cet égard, il est fréquent de constater dans la littérature que la conciliation travail-famille demeure intimement liée à une question d'organisation temporelle. En ce sens, Méthot et Vandelac soutiennent que la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales et personnelles « est souvent présentée comme l'art de s'organiser et de bien gérer **son** temps » (Méthot, 1993 : 9). En ce sens, il importe de remarquer ici l'utilisation du « s' » et de « son » comme marqueurs individuels significatifs, ce que ne questionnent pas par contre, à notre grand étonnement, les chercheuses Méthot et Vandelac et ce, sans doute en raison du caractère individuel que se voit attribuée leur propre définition de la conciliation travail-famille présentée ici-bas.

Néanmoins, elle soutiennent qu'il s'agit-là d'une vision quelque peu réductrice en ce sens que la véritable nature problématique de la conciliation travail-famille semble être davantage globale et systémique qu'une simple question de planification temporelle, c'est-à-dire qu'elle découlerait aussi et surtout des récentes mutations survenues dans le monde du travail au cours des dernières années, mutations auxquelles se trouvent rattachés un certain nombre de principes qui confrontent les valeurs traditionnelles. Bien plus, elles soutiennent que « les *problèmes* de conciliation résultent en effet pour l'essentiel de la double restructuration de l'emploi et de la famille depuis les années 1960 et *surtout* de l'inertie ou du moins du retard du patronat et des pouvoirs publics à adapter les conditions d'emploi, les politiques sociales et les services collectifs en conséquences » (Méthot, 1993 : 9). Mais un « problème » de conciliation travail-famille, vous en conviendrez, ne doit pas se confondre avec une « définition » de la conciliation travail-famille (nous verrons pourquoi dans la section 5.1).

Dans cette perspective, la formulation d'une définition claire de la conciliation travail-famille semble constituer un exercice complexe. C'est ce que nous révèle du moins notre consultation de la littérature à cet égard. Ainsi, la définition qui semble faire office de référence en la matière est celle qu'ont formulée Méthot et Vandelac (1993). À cet égard, elles proposent de saisir la conciliation travail-famille comme étant :

---

<sup>36</sup> À ce sujet, voir la note 13 en page 13.

l'ensemble des stratégies et des modalités adoptées par les individus afin de combiner les activités et les responsabilités liées à la vie professionnelle, personnelle et familiale, en tenant compte des contraintes et des exigences propres à ces différents univers ainsi que des finalités, des modalités d'organisation et de relations souvent contradictoires des sphères de la production des biens et services et de la reproduction des êtres humains (Méthot et Vandelac, 1993 : 13).

Cette définition, bien que révélatrice sans doute d'un certain nombre de pratiques et d'expériences problématiques en matière de conciliation travail-famille, laisse planer l'idée selon laquelle la conciliation travail-famille constitue **une affaire individuelle** – voir l'utilisation faite par Méthot et Vandelac de l'expression *modalités adoptées par les individus* – **plutôt que collective**. Est-ce de cela dont-il s'agit vraiment ? Chose certaine, il est permis d'en douter à la lumière de la littérature consultée qui, massivement, montre que les employeurs, les syndicats, les parents ainsi que les intervenants en matière de famille croient que l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles représente de plus en plus un défi collectif concernant une multitude d'acteurs – à cet égard, le texte le plus récent faisant état de cette situation étant celui de Gilles Taillon, (2003), l'actuel président du Conseil du patronat du Québec (voir bibliographie pour référence complète). En ce qui nous concerne, nous verrons plus tard ce qu'il en est pour les parents rencontrés.

Enfin, nous passons sur le fait que depuis environ quatre ans il s'est opéré, au sein du discours de certains acteurs politiques tels que le Parti Québécois et les organisateurs de la Semaine québécoise des familles, une substitution du terme « conciliation travail-famille » par celui de « conciliation famille-travail »<sup>37</sup>. Il est permis de supposer que ce changement se veut une manière d'indiquer la priorisation, au niveau discursif du moins, de la famille au profit du travail sur l'échelle de valeurs. Pour notre part, il est à noter que nous faisons ici usage pour cet ouvrage du terme « conciliation travail-famille » en raison, d'une part, de son utilisation marquée depuis l'émergence de ce concept et d'autre part, en considérant le fait que cette modification de nature linguistique pourrait ne représenter, pour le moment, qu'un faux débat, voire la manifestation d'une simple stratégie politique.

### 2.3.1 Et la conciliation travail-famille des jeunes pères?

---

<sup>37</sup> Cela fut particulièrement évident lors de la campagne électorale québécoise de 2003.

Règle générale, la conciliation travail-famille est utilisée pour qualifier le type de relations que les parents-travailleurs entretiennent à la fois dans leur univers familial et professionnel. Plus largement, comme le précise Germain Dulac, « elle pose la question des relations entre les individus et le groupe social » (Dulac, 1998 : 30).

Ainsi, la conception la plus répandue est donc celle se rapportant à la question de l'équilibre travail-famille en situation de parentalité. Mais on fait également de plus en plus appel au vocable « conciliation travail-famille » pour désigner la responsabilité d'un enfant envers un parent âgé<sup>38</sup> (Mercure, 2001 ; De Sève, 1998) par exemple ou un frère handicapé. Bref, les angles d'approche de cette problématique sont désormais en croissance, particulièrement au Québec en ce qui concerne les personnes âgées et le vieillissement de la population. Toutefois, dans le cas présent, nous retiendrons que la conciliation travail-famille, et plus particulièrement celle des jeunes pères, se comprend manifestement dans une perspective de parentalité.

À cet effet, il est à noter que nous proposons dans les pages du chapitre 5 une définition « théorique » de la conciliation travail-famille en général et, plus spécifiquement, une définition « opérationnelle » de la conciliation travail-famille des jeunes pères – et des jeunes mères – ce qui, selon nous, représentera une première.

---

<sup>38</sup> Ce qui, à une époque où s'annonce au Québec la venue d'un *dead-boom* important, sera appelé à se développer largement comme notion.

## Chapitre 3 : Objectifs de l'étude et démarche méthodologique

### 3.1 Objectifs de l'étude

Cette étude s'inscrit dans la foulée des travaux portant sur la conciliation travail-famille. Toutefois, c'est pour pallier au nombre peu élevé – quasi nul au Québec<sup>39</sup> – de recherches effectuées sur l'articulation des responsabilités professionnelles et familiales des hommes que nous avons décidé, dans un premier temps, de nous tourner vers cette large question. Plus spécifiquement, c'est dans le but de mieux comprendre la conciliation travail-famille des jeunes pères ainsi que son ancrage dans les milieux professionnels et familiaux de ces hommes que nous avons décidé d'entreprendre cette recherche.

On le sait, une question de recherche représente le résultat d'un exercice de réflexion à la fois complexe et primordial. Celle-ci doit être précise, claire et capable d'explicitier l'objectif général de l'étude. Dans ce cas-ci, notre question de recherche fut la suivante :

- Comment la conciliation travail-famille des jeunes pères se définit-elle ?

En ce qui nous concerne, c'est à partir des représentations des jeunes parents que nous souhaitons parvenir à répondre à cette interrogation. Toutefois, nous sommes conscient que d'éventuels travaux pourraient poursuivre cette piste de réflexion en élargissant la démarche ici présentée, c'est-à-dire en observant, entre autres, les représentations d'autres acteurs concernés par cette question – nous pensons par exemple aux employeurs, aux syndicats, aux regroupement d'Organismes communautaires Familles, etc.

---

<sup>39</sup> Il est à noter que nous n'avons trouvé qu'un seul ouvrage québécois traitant de la conciliation travail-famille chez les hommes. Il s'agit d'une recension des écrits (surtout états-uniens) sur le sujet publiée par Germain Dulac : DULAC, G. (1998). « *Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail : une recension critique des écrits*. Montréal, Centre d'études appliquées sur la famille, 120 p.

### 3.2 Quelques mots sur la méthode

La justification d'une technique d'enquête a des impacts importants sur le déroulement de la recherche elle-même. Selon certaines écoles de pensée, la quête d'objectivité doit amener le chercheur à faire preuve d'une neutralité intransigeante lorsqu'il se trouve en situation d'entrevue. À cet égard, notre méthode d'enquête, *l'entretien compréhensif*, repose sur la dynamique inverse. Plus précisément, dans cette perspective, « l'enquêteur s'engage activement dans les questions, pour provoquer l'engagement de l'enquêté ; lors de l'analyse, l'interprétation du matériau n'est pas évitée mais constitue au contraire l'élément décisif » (Kaufmann, 1996 : 16).

Dans le cadre d'une telle démarche, il est suggéré que le ton à adopter en tant qu'enquêteur soit plus près de la conversation entre deux personnes que du questionnement impersonnel, l'idée générale étant bien sûr de *tendre* vers la conversation tout en gardant une distance minimale raisonnable (Kaufmann, 1996). C'est d'ailleurs le ton et la perspective que nous avons voulu donner à nos entretiens.

Par ailleurs, l'entretien compréhensif s'inscrit ici dans une démarche de recherche plus large alliant méthode et théorie, soit celle de la théorisation ancrée ou *grounded theory*. À cet effet, à la lumière d'Anselm Strauss<sup>40</sup>, Paillé (1994) explique que la théorisation ancrée s'inspire largement de la sociologie compréhensive de Max Weber dans laquelle le travail de terrain et la construction de la théorie constituent, dans une démarche de combinaison intime, les éléments essentiels : « à la différence des théories traditionnelles, d'abord créées, ensuite vérifiées, la plupart par des chercheurs différents et dans des conditions différentes, une théorie ancrée est construite et validée *simultanément* par la comparaison constante entre la réalité observée et l'analyse en émergence » (Paillé, 1994 : 150). Autrement dit, il s'agit d'une théorie venant d'en « bas », d'une théorie ancrée dans les faits.

De cette manière, la stratégie de recherche globale que nous avons adoptée se rapproche de l'artisanerie intellectuelle. Selon Kaufmann, l'artisan intellectuel est « celui qui sait maîtriser et personnaliser les instruments que sont la méthode et la théorie, dans un projet concret de

---

<sup>40</sup> Nous faisons ici référence aux ouvrages suivants d'Anselm Strauss : GLASER, B. G. et STRAUSS, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory : Strategies for Qualitative Research*. Chicago, Aldine Pub. Co, 271 p. et CORBIN, J. et STRAUSS, A. (1990). *Basics of Qualitative Research : Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park, Sage Publications, 270 p.

recherche. Il est tout à la fois : homme de terrain, méthodologue et théoricien » (Kaufmann, 1996 : 12).

Par ailleurs, étant donné le caractère *combinatoire* de la collecte de données et de l'analyse, il est à noter que le fait que la grille d'entrevue établie par l'enquêteur se soit modifiée au cours du travail de terrain peut être, dans ce cas-ci, significatif de progrès (Paillé, 1994). Ainsi, dans une approche de catégorisation en perpétuelle transformation, cette technique nous a permis de *tendre vers* la vérification de la théorisation jusqu'à la validité et la fiabilité recherchées<sup>41</sup> comme le souhaite Paillé en profitant notamment des possibilités offertes par elle en ce qui a trait aux relances fréquentes et parfois nécessaires en situation d'entretien, relances du type « J'aimerais revenir sur... », ainsi que de l'arrivée d'un certain nombre de nouvelles questions d'entrevues.

Il ne faudrait pas se tromper cependant : l'analyse par théorisation ancrée n'est pas une méthode improvisée. Selon Paillé (1994), six grandes étapes marquent l'évolution de cette technique d'analyse.

Il s'agit de la *codification*, qui consiste à étiqueter l'ensemble des éléments présents dans le corpus initial, de la *catégorisation*, où les aspects les plus importants du phénomène à l'étude commencent à être nommés, de la *mise en relation*, étape où l'analyse débute véritablement, de l'*intégration*, moment central où l'essentiel du propos doit être cerné, de la *modélisation*, où l'on tente de reproduire la dynamique du phénomène analysé, et enfin de la *théorisation*, qui consiste en une tentative de construction minutieuse et exhaustive de la « multidimensionnalité » et de la « multicausalité » du phénomène étudié (Paillé, 1994 : 153).

Parallèlement, les méthodologies qualitative et quantitative se sont souvent retrouvées, malgré elles, au centre de disputes quant à la validité supérieure de l'une ou l'autre. Toutefois, est-il utile de rappeler que l'approche qualitative a davantage pour but de comprendre plutôt que de mesurer et d'expliquer, ce qu'a généralement pour principal objectif l'approche quantitative<sup>42</sup>. De cette façon, comme le rappelle Kaufmann, il ne faut pas tenter de faire dire à l'une ou l'autre méthode plus qu'elle ne le peut sur le terrain qui n'est pas le sien.

---

<sup>41</sup> Il est bien évident qu'avec la grandeur de l'échantillon étudié et le caractère résolument exploratoire de notre recherche nous reconnaissons la difficulté d'un tel exercice qu'est celui d'atteindre, d'une part, un niveau élevé de théorisation et, d'autre part, d'en assurer complètement la validité et la fiabilité. Cependant, nous ne croyons pas pour autant qu'il faudrait que ces limites enlèvent toute crédibilité à nos travaux et réduisent la portée de la théorie ici développée.

De plus, fait à noter dans le cadre d'une recherche qualitative **exploratoire** comme la nôtre, « le caractère significatif des critères classiques (âge, profession, situation familiale, résidence) devient moins opérant : ils fixent le cadre, mais n'expliquent pas, alors que l'histoire de l'individu explique » (Kaufmann, 1996 : 41).

### 3.3 Population rejointe et collecte de données

Nous avons réalisé quinze entrevues dans le cadre de cette recherche exploratoire auprès de cinq couples différents. Les conjoints ont d'abord été rencontrés individuellement (cinq hommes et cinq femmes, pour un total de dix entrevues) et par la suite, ensemble (cinq couples, pour un total de cinq entrevues).

Pourquoi une telle approche, articulée autour d'une série d'entrevues auprès d'hommes et de femmes alors que la question de recherche porte précisément sur la conciliation travail-famille des jeunes pères ? D'une part, parce que nous faisons l'hypothèse que la confrontation du discours des conjoints rendrait possible l'émergence d'une compréhension plus globale et davantage systémique des situations observées et, d'autre part, parce que le couple, comme l'a démontré Kaufmann (1992) dans son célèbre ouvrage *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*, semble correspondre de plus en plus de nos jours à un **espace de négociation** et que notre objet d'étude, dans cette perspective, méritait à notre avis un tel angle d'approche.

Or, l'identification d'un certain nombre de critères de sélection fut nécessaire afin d'orienter la construction de notre échantillon dans la direction que nous avons voulu donner préalablement à nos travaux. Il est à noter que ces critères demeuraient néanmoins plus contraignants pour les hommes que pour les femmes : cela se comprend par le fait que notre recherche visait à mieux comprendre d'abord la réalité d'une cohorte précise des jeunes pères. À cet effet, les critères furent les suivants : les hommes rencontrés devaient être âgés entre 24 et 35 ans, être en situation d'emploi, avoir au moins un enfant et demeurer avec la mère de leur (s) enfant (s). Parallèlement, les femmes devaient être leur conjointe respective et la mère de ou des enfant (s).

---

<sup>42</sup> Nous sommes toutefois conscient que cette lecture a été remise en question par Duchastel et Laberge (1999) à l'effet que l'on ne pourrait, selon eux, découper de manière si nette les fonctions propres à l'une et l'autre de ces méthodes.

De plus, même si nous connaissons l'état de la configuration québécoise en matière de modèles familiaux et que nous savons à cet égard que la réalité ne correspond pas uniquement au type de famille rencontrée dans cette étude, il faut comprendre que le temps et les ressources disponibles ne nous ont pas permis de rencontrer d'autres modèles familiaux que celui de la famille dite « biparentale intacte »<sup>43</sup>. Cependant, d'éventuels travaux pourraient être menés dans une perspective plus large et plus englobante, nous en convenons et nous le souhaitons.

Enfin, il est à noter que le choix de notre objet d'étude, c'est-à-dire celui de vouloir mieux comprendre la conciliation travail-famille des *jeunes* pères, trouve sa pertinence sociale dans le fait que nous avons cru déceler dans la littérature un certain changement de mentalité concernant les hommes au sein des nouvelles générations (Mercier, 1990). Voilà donc pourquoi, en plus du fait qu'il y ait encore très peu de travaux réalisés sur ce thème, nous avons choisi d'étudier notre objet d'étude à travers l'angle de la réalité des jeunes pères âgés entre 24 et 35 ans.

Du point de vue technique, on retiendra que les entretiens se sont déroulés du 29 juin au 10 novembre 2001 au domicile des enquêtés, à l'exception d'une seule personne, Antoine, qui souhaitait que les entrevues individuelles et de couple se déroulent à son bureau étant donné son horaire chargé et le peu de temps qu'il avait à nous accorder. Par ailleurs, tant pour l'entretien individuel que pour celui réalisé en couple, il est à noter qu'Antoine tenait à pouvoir disposer de son téléphone cellulaire ainsi que de son téléavertisseur afin de ne manquer aucun appel ce qui, à quelques reprises, est venu interrompre l'entrevue pendant plusieurs minutes. Pour l'entretien de couple, sa conjointe Élisabeth s'est même déplacée avec l'enfant au bureau d'Antoine où l'entrevue a pu être réalisée.

La durée moyenne des entretiens fut d'environ une heure. Ils ont été enregistrés, retranscrits et codifiés à l'aide du logiciel Nudist. Enfin, il est à noter que les enquêtés devaient signer une feuille de consentement avant le début de l'entrevue garantissant le traitement confidentiel des propos recueillis ainsi que le respect de règles d'éthique en matière de recherche.

Par ailleurs, certains moyens de recrutement ont été plus profitables que d'autres afin de compléter notre échantillon. D'abord, des affiches annonçant la tenue de l'étude et sollicitant la

---

<sup>43</sup> Cependant, puisque le modèle familial rencontré dans notre étude représente encore de nos jours près de 80% des formes de parentalité en vigueur au Québec, cela légitime, bien qu'involontairement, la structure de notre échantillon.

participation des gens furent disposées dans certains points stratégiques de la région de Québec : centres pour hommes, CLSC, etc. Une annonce a également été faite à la radio de l'Université Laval et, finalement, la technique du bouche à oreille a été utilisée. Fait à retenir, tous les couples interrogés ont été recrutés dans la grande région de Québec.

**Tableau 8.** Nom, âge et profession des répondants \*

|                 | <b>Nom et âge des répondants</b> | <b>Profession des répondants</b> |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <b>Couple 1</b> | Sophie (28 ans)                  | Étudiante et chercheure          |
| (1 enfant)      | Marco (31 ans)                   | Ébéniste                         |
| <b>Couple 2</b> | Élizabeth (30 ans)               | Vétérinaire                      |
| (1 enfant)      | Antoine (33 ans)                 | Directeur de production          |
| <b>Couple 3</b> | Valérie (27 ans)                 | Massothérapeute pour enfant      |
| (3 enfants)     | Stéphane (29 ans)                | Ingénieur                        |
| <b>Couple 4</b> | Marie-Pier (26 ans)              | Agente de télémarketing          |
| (1 enfant)      | Michel (29 ans)                  | Technicien informatique          |
| <b>Couple 5</b> | Sabine (29 ans)                  | Étudiante                        |
| (1 enfant)      | Alain (33 ans)                   | Analyste-programmeur             |

\* Note : Les noms utilisés dans le cadre de ce rapport sont tous des noms fictifs.

Enfin, une certaine diversité était recherchée quant au choix des répondants afin de tendre vers la possibilité d'une généralisation théorique comme le postule notre stratégie de recherche. Cependant, la généralisation théorique évoquée ici ne doit pas être confondue avec la représentativité statistique des méthodes quantitatives et doit tenir compte du caractère exploratoire de notre démarche, cela va de soi.

## Chapitre 4 : La conciliation travail-famille des jeunes pères : si on vous racontait...

Nous l'avons vu, la nature de nos travaux n'a pas nécessairement à faire intervenir à titre d'élément significatif certains des critères les plus classiques des études sociologiques tels que l'âge, la profession, le lieu de résidence, etc. Voici néanmoins un bref portrait de l'échantillon étudié. Sans contribuer directement à la compréhension de la situation des individus, ces variables fixent tout de même le cadre général dans lequel ceux-ci s'insèrent.

Ainsi, dix personnes (cinq couples) ont été rencontrées au cours de quinze entrevues. Parmi les dix individus interviewés, neuf occupent un emploi, dont six à temps plein. La majorité d'entre eux (sept personnes) détient un diplôme d'études universitaires. Quant aux couples, deux sont mariés et trois résident en union de fait. Par ailleurs, un couple se démarque avec trois enfants comparativement à quatre couples n'en ayant qu'un seul.

Quatre caractéristiques de l'échantillon méritent une attention plus particulière. D'abord, pour chaque couple rencontré, l'âge de l'homme est plus élevé que celui de la femme. De plus, sur un total de neuf individus en situation d'emploi, huit détiennent une fonction non syndiquée. Par ailleurs, dans chacun des cas, les hommes ont un salaire plus élevé que leur conjointe. Enfin, la majorité des femmes rencontrées possèdent un emploi dans le secteur tertiaire (services, vente, etc.) comparativement à leurs conjoints qui, pour la majorité, détiennent un emploi dans un secteur plus qualifié.

Sans prétendre à une représentativité quelconque, certaines de ces caractéristiques rencontrent néanmoins des réalités statistiques significatives observées dans la population québécoise<sup>44</sup> telles que la prédominance des femmes dans le secteur tertiaire, la différence des salaires selon le sexe, etc.

Par ailleurs, pour des motifs strictement analytiques, nous avons choisi de regrouper le matériel recueilli en trois catégories : *famille*, *travail* et *travail-famille*. Ceci devrait, pour le lecteur,

---

<sup>44</sup> Pour obtenir davantage d'informations statistiques concernant le Québec, consultez le site Internet de l'Institut de la statistique du Québec à l'adresse suivante : <http://www.stat.gouv.qc.ca>.

faciliter la compréhension et simplifier l'interprétation du matériel, le tout dans un souci de rigueur, de concision et de clarté.

## 4.1 La famille

### 4.1.1 Le monde et les temps changent

*Le monde et les temps changent.* À comparer les expériences de conciliation travail-famille des répondants avec celles qu'ont vécues leurs parents, c'est le moins que l'on puisse dire. En effet, pour la très grande majorité, la conciliation travail-famille vécue actuellement traduit une rupture certaine avec celle expérimentée par leurs parents au milieu du siècle dernier à l'époque de l'homme-pourvoyeur et de la femme ménagère. Bref, l'homme au travail et la femme à la maison, ils connaissent beaucoup moins.

En d'autres termes, la donne n'est plus la même. À cet égard, ces enfants, devenus parents, s'inscrivent désormais en porte-à-faux, plongés au beau milieu d'une crise socio-identitaire et constituent, par le fait même, l'une des premières générations témoignant de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et de l'implication plus considérable des hommes dans la sphère familiale.

*Ma mère, elle ne travaillait pas. Donc, elle n'avait pas à concilier. Elle avait juste sa famille. C'est vrai qu'elle avait six enfants à s'occuper. Mais quand tu n'as qu'une tâche à faire, tu n'as pas d'autres soucis en quelque sorte. Elle avait juste à tenir sa maison et à s'occuper de ses enfants, elle n'avait pas à travailler, elle n'allait pas aux études, elle n'avait pas à faire de travaux, elle n'avait pas à aller travailler, à être à l'heure (Sabine, étudiante).*

*Mes parents, c'est vraiment la génération où le père, c'était pas uniquement le travail, mais bon, sa priorité, c'était le travail quand même et s'il fallait travailler soixante heures par semaine, il le faisait. Pis le temps qu'il avait avec les enfants, ben il le passait, c'est ça, à jouer avec nous. Au niveau de l'éducation, contrairement à l'époque où c'était juste la mère, ben aujourd'hui, c'est vraiment cinquante, cinquante (Marco, ébéniste).*

La crise socio-identitaire des trentes dernières années a donné naissance, on s'en souviendra, à ce que Sandra Bem qualifiait, dès 1976, d'*identité androgyne*. Or, nos répondants s'inscrivent de toute évidence dans cette ligne de pensée teintée d'indifférenciation identitaire. Cependant, on remarquera que certaines différences perdurent toujours, qu'elles soient de nature biologique ou

socio-culturelle. À cet égard, ne pensons qu'à l'allaitement d'un enfant ou la reproduction, chez certaines jeunes familles, d'une quelconque facette des rapports traditionnels hommes-femmes par l'entremise d'une répartition inéquitable des tâches domestiques entre l'homme et la femme, par exemple.

*Ben, c'est sûr que la marge est de moins en moins grande, mais c'est sûr qu'elle ne pourra jamais être égalée parce qu'à quelque part, bon, on parlait de l'allaitement, de la grossesse, ben t'sais, ça reste que c'est la femme qui vit ces choses là (Valérie, massothérapeute pour enfant).*

*Fait que c'est ça, au niveau des rôles, je pense que ça se traduit que maintenant, il n'y a plus de rôle établi je pense, mais ça, c'est pour nous parce que si je regarde ma sœur à Montréal, je la prends souvent en référence parce que c'est la plus vieille que moi et c'est celle qui a eu des enfants avant moi, ben, je pense qu'il y a encore des rôles très différenciés. Le père, lui, c'est le pourvoyeur de « cash », pis la mère fait toute la balance (Marco, ébéniste).*

De cette manière, il se dessine dans les propos de nos répondants l'idée du nivellement potentiel des différences acquises – pas opposition aux différences innées – plutôt que l'idée de l'homme et de la femme strictement interchangeables (nous verrons d'ailleurs à la page suivante comment s'opérationnalise, par la négociation notamment, ce nivellement potentiel des différences acquises).

Cependant, ce type de changement, tributaire pour plusieurs d'une évolution sociale des valeurs et mentalités, ne pourra se voir complété semble-t-il qu'au terme d'un très long processus d'intégration culturelle et structurelle des changements sociaux passés et en cours. Bref, du discours à l'action, il y aurait bien souvent une marge non négligeable, voire un pas important à franchir selon les jeunes parents.

*C'est ça, j'ai l'impression qu'il n'y a plus de rôles fixes parce qu'à la limite moi ou Sophie, on peut rester à la maison pour l'enfant. (...) Mais, tu vois, moi je connais beaucoup de gens qui le disent mais de là à le faire, c'est deux, mais, je pense que les pères s'en vont quand même vers ça (Marco, ébéniste).*

Sur le plan discursif du moins, un constat majeur semble se généraliser : les rôles sociaux traditionnels s'effritent et se transforment.

À cet égard, l'un des exemples les plus marquants nous renvoie à la répartition des tâches domestiques<sup>45</sup>. Les répondants rapportent en effet que pour eux, celles-ci s'effectuent désormais ou tendent à s'effectuer sur la base d'une indifférenciation identitaire partagée et négociée autour d'un principe d'*équité* constitué en fonction des besoins et des disponibilités des conjoints à l'intérieur du couple. Et, fait à noter, ces observations représentent très certainement un élément marquant, car ils **représentent le premier véritable embryon de changement mesuré en face de nombreuses d'études qui concluent encore à l'inégale et l'inéquitable répartition de cette activité**. Rappelons cependant qu'il est ici question de jeunes parents âgés entre 24 et 35 ans, ce qui peut expliquer en partie les différences observées avec d'autres études.

Dans cette perspective, loin d'eux l'idée de comptabiliser minutieusement les tâches réalisées par l'autre conjoint et de dresser une liste exhaustive des tâches à réaliser de manière à s'assurer de la tenue d'une répartition **égale** du travail domestique, les répondants estiment qu'il est plutôt préférable, dans l'intérêt du couple, de tenir compte du contexte de chacun des conjoints afin de procéder à une répartition **équitable**<sup>46</sup> de ces travaux.

*Ce n'est peut-être pas de s'asseoir pis de les lister là. Comme pour le bain, c'est arrivé comme naturellement, un moment donné, c'est plus moi qui le donnait l'après-midi, puis bon, là on a décidé de le donner le soir, pis un moment donné, il a dit, ben je vais le donner, pis c'est comme venu naturellement, pis finalement on trouve que ça va mieux que ce soit lui qui donne le bain (Élizabeth, vétérinaire).*

*C'est pas mal partagé, ouais, c'est pas mal partagé, c'est sûr qu'il y a peut-être des semaines, mettons, que je suis plus fatigué et que je suis porté à moins en faire, mais là, on s'en parle pis on essaie de s'ajuster (Stéphane, ingénieur).*

*L'un participe autant que l'autre, dépendamment des périodes, c'est ça, moi il y a des périodes, scolairement, je suis complètement dans mes études, donc je n'ai pas le temps de passer l'aspirateur. D'autres périodes, lui, il travaille plus, donc c'est moi qui va s'en occuper. C'est la forme idéale : le partage équitable des tâches. C'est pas toi tu fais ça, toi tu fais ça : c'est il y a ça à*

<sup>45</sup> Il ne faudrait pas croire cependant que la réalisation des tâches domestiques constitue la principale, voire l'unique variable de la conciliation travail-famille. Cette dernière, vous en conviendrez, demeure évidemment beaucoup plus complexe que cela.

<sup>46</sup> Quant à ce discours concernant une forme équitable de répartition des tâches, il ne faudrait pas croire que cela s'applique uniquement à la réalisation des tâches domestiques. Cela a été observé dans l'ensemble des discours tenus par les répondants ce qui nous permet, d'une certaine manière, de parler plus largement d'une **forme équitable de conciliation travail-famille émergente** dans le discours et la pratique des jeunes parents rencontrés. Nous verrons cependant plus loin qu'entre le discours et la pratique, il y a parfois tout un fossé et ce, en raison de nombreuses variables.

*faire pis on le fait à deux ou bien, cette semaine, moi, je peux pas le faire, tu fais tout et moi j'en ferai plus la semaine d'après. Je pense que ça se négocie* (Sophie, étudiante et chercheure).

Mais tout cela n'est pas sans anicroche. Au travers de plusieurs événements, certains finissent en effet par constituer une entrave considérable à cette manière d'orchestrer la réalisation des tâches domestiques.

À cet égard, ils sont nombreux à évoquer les premières semaines post-natales. Plus précisément, si la répartition des tâches domestiques fonctionnait si bien avant la naissance de l'enfant, la donne n'est plus la même à la suite de celle-ci. Dans la majorité des cas, l'homme est retourné au travail très rapidement suite à l'arrivée de l'enfant. De leur côté, en congé de maternité, les mères rapportent qu'elles se retrouvent fréquemment avec la majeure partie des charges liées aux soins des enfants ainsi qu'à l'entretien courant de la maisonnée. La plupart des jeunes parents rencontrés sont d'ailleurs unanimes à ce sujet :

*C'est difficile de dire 50-50 là, mais bon, pour l'instant, c'est sûr que j'en fais plus parce que je suis en congé de maternité et puis parce qu'il y a l'allaitement maternel qu'il ne peut pas faire, lui* (Élizabeth, vétérinaire).

*Ben je te dirais qu'avant, mettons, qu'on aille la petite pis toute, quand Valérie travaillait, ben, oui, je faisais, c'était 50-50 pour les tâches. Là, depuis qu'elle a la petite et son congé de maternité, non, je dirais qu'elle en fait beaucoup plus que moi côté tâches ménagères...*(Michel, technicien informatique).

Toutefois, selon nos répondants, il ne pourrait s'agir là que d'une iniquité temporaire en raison de la situation différente vécue par chacun des conjoints en tant que parents et travailleurs, situation qui devrait se rétablir par contre au retour de la femme sur le marché du travail et se traduire par une nouvelle répartition équitable des tâches. « À son retour au travail, oui, ça va être 50-50, oui, oui » rappelle Michel (technicien informatique). Son de cloche similaire pour Élizabeth : « À partir du moment où je vais retourner au travail, ben les soins et les besoins de l'enfant, à mon avis à moi, ils devraient être partagés 50-50 ou presque. Par contre, c'est sûr que je vais probablement en faire plus, étant donné que je vais travailler un peu moins qu'Antoine » (Élizabeth, vétérinaire).

Bref, les parents rencontrés, nous venons de le voir, ne désirent pas orienter leur vie de couple dans la lignée traditionnelle de l'homme-pourvoyeur et de la femme ménagère qui fut celle de

leurs parents. Dans cette perspective, le rôle du père, tout autant que celui de la mère, semblent se modifier de manière substantielle ce qui a pour effet d'entraîner un important bouleversement à l'échelle des valeurs sociales. Mais qui a pris ou cédé la place ? Comment cela s'est-il opéré et s'opère-t-il encore ? L'ambiguïté de la question est intéressante.

D'abord, selon Sophie, « *du fait que les deux parents doivent travailler, les deux parents doivent participer aussi à l'éducation des enfants. Non seulement ils doivent, mais je pense que les pères veulent de plus en plus prendre leur place et les mères, elles, de plus en plus leur donner la leur* » (Sophie, étudiante et chercheur).

Plus largement, l'ensemble des jeunes parents rencontrés estiment, à l'instar de Sophie, que ces changements doivent s'inscrire dans une double dynamique nécessitant à la fois la collaboration des femmes et des hommes dans une perspective de projet familial. En d'autres termes, il s'agit-là selon eux d'une question à caractère sociétal au sens où elle concerne les individus, il est vrai, mais les individus en tant que membres, d'abord et avant tout, d'une collectivité – dans ce cas-ci, une collectivité à plus petite échelle, soit la famille – en face de laquelle ils ont certains devoirs, dirait Gilles Lipovetsky (1992). De cette manière, « *chacun doit prendre la place qui lui revient* », croit Valérie, selon une conception équitable des rapports hommes-femmes.

Néanmoins, le temps venu, tous ne sont pas prêts à franchir le pas du changement. Selon certains jeunes parents, tout dépend de la socialisation dans laquelle les individus ont baigné au sein de leur milieu familial d'origine, ce qui contribuerait à expliquer, en partie, la peur de s'impliquer présente chez certains pères.

*Il y a beaucoup de jeunes pères aussi, que t'sais, des fois ils ont peur, t'sais, parce que c'est ça, ça s'intègre tranquillement ces choses-là. Veut, veut pas là, t'sais, on est plus v'là 15 ou 20 ans. Mais, c'est ça, c'est de prendre, de pas avoir peur de prendre la place et de prendre les devants des fois sur certaines choses qui peuvent, qui peuvent plus les inquiéter (Valérie, massothérapeute pour enfant).*

Si certains pères ont peur de s'impliquer davantage, certaines mères, semble-t-il, éprouvent quant à elles de la difficulté à céder de la place à leur conjoint. Telle est, du moins, la perception qu'a Marco à l'égard de certaines femmes.

*Moi, j'écoutais des femmes qui sont quand même, qui eux, ça les bouleverse ce qui se passe en ce moment et qui disent : non, moi je veux garder mon privilège d'être souveraine dans la maison, t'sais, pis ça se peut t'sais qu'il y en ait qui soient pas mal déstabilisées vis-à-vis ça. Ça ne prend pas juste le père qui veut s'impliquer, ça prend la mère aussi qui veut déléguer. J'aurais ben beau tout faire dans la maison, mais si elle ne veut pas me laisser de place... (Marco, ébéniste).*

En ce sens, Valérie et Marie-Pier n'ont pas hésité à nous témoigner cette expérience, parfois difficile, que semble être celle de céder du terrain aux jeunes papas.

*Moi, je suis quelqu'un qui, en tout cas, t'sais tantôt on disait qu'il fallait laisser de la place justement, ben j'suis quelqu'un qui a de la misère un p'tit peu avec ça. Fait que je pense que si j'en laissais plus, bien y'en prendrait plus, c'est sûr. Moi, c'est ma personnalité. J'veux dire, j'ai été la plus vieille de la famille aussi et tout ça fait que veut, veut pas, la responsabilité familiale je l'avais beaucoup, t'sais (Valérie, massothérapeute pour enfant).*

*Ben moi j'avais te dire, euh, c'est super dur d'y laisser de la place parce que moi, en tout cas, quand j'ai accouché de ma fille là, j'étais très, très..., euh, comment dire, on est déjà, la mère et l'enfant, on est un à un en partant, tu comprends c'que j'veux dire ? Pis, euh, moi j'ai eu une césarienne pis, euh, veut veut pas, quand tu as une césarienne, t'es déjà séparée de ta petite parce que tu peux pas partir avec elle. Là, y t'envoie dans une salle pis ton chum part avec l'autre pis déjà-là, j'ai eu de la misère, donc imagine à la maison... Mais, euh, je pense que c'est important de le faire, j'ai de la misère à le faire, mais je me force, là, pour que, pour que Michel ait une place à lui tout seul avec l'enfan (Marie-Pier, agente de télémarketing).*

Et si Marie-Pier croit en la nécessité pour Michel d'avoir une place bien à lui avec l'enfant c'est qu'elle croit, comme plusieurs jeunes parents rencontrés, en l'importance de la famille et qu'elle souhaite voir son conjoint et elle témoigner d'une implication mutuelle dans un objectif d'épanouissement familial.

#### **4.1.2 La famille, une valeur centrale**

La plupart des personnes rencontrées considèrent l'univers familial à titre de valeur centrale de leur expérience humaine. À cet égard, certains le rappellent d'ailleurs plusieurs fois. De cette façon, les interviewés se positionnent en termes de valeurs privilégiées et soulignent, du coup, la prédominance de l'univers familial dans leur vie en regard du monde du travail ainsi que le caractère instrumental ou secondaire que possède à leurs yeux la poursuite d'une carrière, c'est-à-dire celui de représenter un simple outil, voire un moyen plutôt qu'une fin. Dans cette

perspective, le fait de répéter ainsi à plusieurs reprises certains éléments a pour effet, selon Jean-Claude Kauffman (1992), de révéler les racines d'un attribut social important.

*C'est la famille qui est le plus important à côté de la carrière parce que, si, si il m'arrive quelque chose pis que j'suis pu capable, bon, si je perds, euh, j'sais pas, euh, si y m'arrive une trachéotomie ou quelque chose comme ça pis que j'ai pu de voix là, mon boss, penses-tu qui va dire : « Ah!, ben t'es tellement fine, t'sais, reste j'vais continuer à donner ton salaire »? Hein? Je suis fini moi là, tu sais. Tu comprends-tu qu'est-ce que je veux dire? Ma famille, ce n'est pas ça. Ma famille, c'est pour la vie, ma fille c'est pour la vie, t'sais (Marie-Pier, agente de télémarketing).*

*J'ai une vie familiale, j'ai une vie de travailleur, ok, mais à quelque part je ne suis pas un carriériste. Le travail, c'est un à côté, mais c'est un à côté nécessaire et, c'est pas, c'est pas une priorité, ce n'est pas ça qui va, qui va être prioritaire dans mon échelle de valeurs, ça vient à côté. (...) Finalement, c'est que le travail, pour moi, sert la vie familiale, c'est ça, c'est comme, c'est un outil qui te permet d'en arriver à ce que tu souhaites. (...) Bref, le travail sert à acquérir des choses (Marco, ébéniste).*

Toutefois, que le travail représente un moyen de subvenir à des besoins, un outil de réalisation personnelle ou une valeur centrale (Antoine, nous le verrons plus loin, sera le seul à évoquer pareille chose), les personnes rencontrées reconnaissent néanmoins qu'en raison de son importance économique et de la reconnaissance sociale y étant rattachée, le travail possède un statut de choix dans notre société et nécessite inévitablement qu'on lui accorde une importance considérable.

*Si on veut réussir, ben à mettre du pain sur la table, à mener nos carrières de front, à finir nos études, on a pas le choix de travailler. (...) La famille nous fait pas vivre, donc on a pas le choix d'entrer sur le marché du travail, de gagner sa vie, notre vie, mais question priorité, moi, c'est sûr que moi, je mets la famille bien avant le travail (Sophie, étudiante et checheure).*

*Il faut continuer aussi le travail pour avoir de l'argent donc, je fais quand même cinq jours (Marco, ébéniste).*

*Je me dis, des fois, que si je veux avoir une grosse famille, ça prend de l'argent, alors je continue à travailler fort (Antoine, directeur de production).*

*Avoir un enfant, je sentais ça comme un handicap. En tout cas, on me le faisait sentir des fois comme ça. T'sais, quand on te demande : « Qu'est-ce que tu fais dans la vie ? » et que tu réponds : « J'suis une maman en ce moment » ben alors on te dit : « D'accord, mais qu'est-ce que tu fais vraiment dans la vie ? ». À force de devoir répondre pis à chaque fois de devoir*

*répéter, ben tu te tannes et tu finis par dire : « J'étudie aussi ou je travaille... »* (Sophie, étudiante).

Or, le désir de conserver la famille à titre de valeur centrale semble si manifeste pour certains d'entre eux que le recours à des stratégies bien particulières leur est parfois nécessaire en raison de leur situation respective. En d'autres termes, plusieurs parents mentionnent qu'ils doivent fréquemment avoir recours à des manœuvres précises, souvent de nature individuelles, afin de rendre possible l'harmonisation d'un mode de vie souhaité et désiré avec un ensemble de variables leur en empêchant. Ainsi, à l'aune des propos recueillis, cela s'exprime notamment par l'acceptation d'un niveau de consommation minimale ou modérée – certains, comme Marco, évoquent la notion de simplicité volontaire<sup>47</sup> – selon l'objectif précis d'être en mesure de conserver la famille au premier plan de leur vie sans pour autant qu'elle s'en trouve négligée d'une quelconque manière.

*Nous, on considère que deux salaires de 20 heures par semaine font un salaire à temps plein, ce qui peut être nécessaire pour une famille. C'est un peu ça la simplicité volontaire. Mais c'est certain que si tu veux avoir la Mercedes pis la maison en banlieue, ça ne marche pas. Sauf que, avec les besoins que nous on vise, avec ce qu'on veut avoir, les valeurs qu'on a, c'est quelque chose qui peut être réalisable* (Marco, ébéniste).

*On s'est acheté une maison, on s'est acheté une auto, on s'est marié pis là, on s'est rendu compte que, on s'disait, crime, on devrait s'acheter une plus grande maison. Pis là, on s'est rendu compte que si on continue comme ça tout l'temps, dans notre vie, ben, y va toujours falloir gagner plus d'argent, travailler plus, aller toujours plus loin, t'sais tout l'temps, c'est exigeant. Fait qu'là ben c'est ça qu'on se disait là, si on veut aller vers plus de temps pour nous autres (...) ben, tu sais, y va falloir prendre moins d'ambitions monétaires* (Marie-Pier, agente de télémarketing).

Cependant, cette consommation modérée a un prix, et parfois même un prix élevé. En effet, certains jeunes parents s'empressent de souligner le poids qu'un tel choix peut finir par représenter dans une société structurée autour de principes consuméristes. Plus précisément, vouloir modérer son rythme de consommation dans une société qui encourage la surconsommation semble parfois représenter un défi de taille, voire une réelle charge à porter.

---

<sup>47</sup> La simplicité volontaire a été popularisée aux États-Unis par Duane Elgin dans son livre *Voluntary Simplicity* publié en 1981 et, au Québec, par Serge Mongeau dans un ouvrage du même nom publié en 1985 (voir bibliographie).

*Ça peut paraître ridicule, parce qu'on n'est pas des gros consommateurs, mais malgré tout, le fait de ne pas pouvoir se payer des petits trucs qu'on veut, ça nous frustre. Ça nous frustre, mais c'est bizarre parce que dans la minute où on a l'argent dans nos poches, on ne va pas la dépenser. La semaine qu'on n'a pas une cenne, on rêve d'aller s'acheter un livre, d'aller s'acheter un truc pis quand arrive notre chèque de paye dans les poches, on n'a plus envie d'acheter. C'est juste le besoin de consommer, de sentir qu'on a le pouvoir de consommer, je sens que, c'est ça, c'est notre société. C'est juste que si tu veux être dans le cadre faut que t'aïlles de l'argent dans tes poches pour pouvoir consommer, comme tout le monde (Marco, ébéniste).*

*On peut avoir des ambitions à part que monétaires-là, mais c'est pas notre société qui nous le, qui nous invite à ça là (Marie-Pier, agente de télémarketing).*

Bien sûr, ce ne sont pas les seules solutions de types individuelles expérimentées par les jeunes parents que nous avons rencontrés dans cette recherche. Certes, d'autres exemples viendront compléter l'analyse. Toutefois, l'idée n'étant pas ici de vous en présenter une recension exhaustive, nous souhaitons néanmoins que cet exemple suffise pour le moment à la compréhension générale du lecteur à ce sujet.

### *À l'autre bout du spectre...*

Quant à lui, Antoine se situe diamétralement à l'opposé sur le spectre des valeurs et des priorités. Plus précisément, celui-ci semble accorder une plus grande importance à son travail qu'à sa famille. De cette manière, ses propos donnent à penser que le travail représente d'abord un instrument lui permettant de se réaliser en tant qu'individu ainsi qu'un moyen de combler de très hautes attentes matérielles *tout en* lui permettant, parallèlement, de subvenir aux besoins de sa famille.

*Ben, on est dans une société de consommation. Je sais pas si c'est moi qui est macho là, mais pour moi, ça toujours été « Qui est-ce qui aura pas le plus gros char en premier ? ». Je viens peut-être pas de la bonne faculté : j'ai fait un baccalauréat en administration. C'est ça qui était étudié. C'était qui est-ce qui gagnerait le premier \$100 000 de salaire par année, qui est-ce qui se promènerait avec les plus beaux habits pis qui est-ce qui aurait le plus gros char. On était peut-être tout le temps un p'tit peu en compétition pour ça (Antoine, directeur de production).*

---

pour référence complète). Fait à noter, l'expression était à cette époque réservée à la compréhension du phénomène de surconsommation ainsi qu'à ses effets présumés sur la santé.

*C'est sûr que c'est super important pour moi le travail. C'est ce qu'on m'a appris. Donc, sur le plan individuel, c'est le travail qui prime. C'est ça, mais en même temps, faut pas, faut pas que, faut pas que ça vienne trop embarquer sur ma vie de famille (Antoine, directeur de production).*

Par ailleurs, comparativement à certains jeunes parents rencontrés qui optent pour un nombre réduit d'heures travaillées s'accompagnant d'une consommation matérielle moins importante, Antoine, qui est cadre et directeur de production d'une très grosse entreprise de la région de Québec, travaille près de 60 heures par semaine et n'est payé que pour 40.

*Travailler sans être payé, c'est, disons, disons que t'as pas le choix de faire ça si tu veux continuer de monter. Le boss, y'apprécie ça. Il dira pas, il le dira pas parce qu'il ne veut pas passer pour un boss pas correct, mais c'est comme ça que ça marche pareil. Moi, souvent, je travaille 60 heures pis je suis payé rien que pour 40 (Antoine, directeur de production).*

*Travailler fort des longues heures, être disponible sur le cellulaire 24 heures sur 24, amener le portable la fin de semaine, ça c'est privilégié au travail. J'ai beaucoup d'ambitions, je veux pousser, je veux monter, ça vient avec (Antoine, directeur de production).*

*S'il décide de travailler à temps partiel, ben il faut qu'il délaisse ses ambitions professionnelles, ça je sais qu'il n'est pas prêt à le faire parce que je pense qu'il retire quand même beaucoup de satisfaction, là, dans sa situation professionnelle actuelle (Élizabeth, vétérinaire, à propos d'Antoine).*

À l'occasion, Antoine se remet cependant en question en ce qui concerne la priorité qu'il accorde à certaines valeurs. Mais après réflexion, il conclut bien souvent que son mode de vie lui convient parfaitement.

*Souvent, je me remets en question en disant : est-ce que je suis normal, moi, d'associer la réussite à l'épaisseur du portefeuille que je vais avoir plus tard versus vivre plus modestement mais avoir une plus grosse famille. Je me dis, des fois, si je veux avoir une grosse famille, ça prend de l'argent, alors je continue à travailler fort (rire). Je me sens mêlé un p'tit peu là-dedans des fois. Mais, je vis bien là dedans. La preuve c'est que je pousse encore plus fort pour atteindre ce que je recherche. Pis ce que je recherche, c'est vrai que c'est souvent très matériel plus que d'autres choses (Antoine, directeur de production).*

Somme toute, en se rappelant les propos de Pitrou (1987) à l'effet que bon nombre d'études postulent que le travail représente un déterminant majeur de plusieurs conduites familiales et

individuelles, il est sans doute permis de poser l'hypothèse selon laquelle Antoine n'est pas le seul à orchestrer de cette manière sa participation à l'univers professionnel.

Ainsi, bien qu'ils soutiennent l'idée de ne pas appartenir à cette catégorie de gens – certains mentionnent à cet égard qu'ils ne sont pas des carriéristes –, les parents rencontrés estiment néanmoins que la majorité des membres de la société québécoise, en fonction de leur hiérarchie de valeurs, se perçoivent désormais ainsi, soit d'abord et avant tout en tant que travailleurs et consommateurs. À cet égard, certains, comme Stéphane, posent même un diagnostic très sévère :

*Les gens vont à l'argent en premier et les enfants, il y en a plusieurs d'après moi que c'est juste des erreurs. Ils n'en veulent pas vraiment... (Stéphane, ingénieur).*

*Je ne veux pas nécessairement généraliser, mais je pense que les gens se voient plus comme des travailleurs. Pose la question à la majorité des gens comment ils se perçoivent, pis 99 %, sans réfléchir, vont dire : je suis un travailleur dans tel domaine. Ils ne vont, ils ne diront pas : je travaille dans ça, mais je suis avant tout un père de famille. Tu sais, les gens, je pense que des fois ils voient le côté familial comme juste un à côté au reste (Marco, ébéniste).*

*Tu sais, les gens, pour un dollar, ils vendraient tout, c'est vrai. Moi, quand je vais à la garderie, je trouve des enfants qui sont là depuis sept heures du matin. Dès que la garderie ouvre, ils sont là, à sept heures. Pis quand je ramène ma fille, des fois, il y a des enfants qui sont encore là, c'est-à-dire jusqu'à six heures. C'est « tough » jusqu'à six heures dans la garderie. C'est vrai, finalement, si tu as des enfants et qu'après tu les laisses toute la journée dans la garderie, c'est malheureux (Sabine, étudiante).*

Certes, les parents rencontrés témoignent d'une forte propension à soutenir la famille à titre de valeur centrale. Cependant, faut-il réellement se surprendre des propos tenus par Antoine ? Notre échantillon est-il exceptionnel ? Pour mieux comprendre, il nous faut s'interroger à l'égard du monde du travail et de la culture d'entreprise dominante, une variable importante au sein de l'exercice de la conciliation travail-famille selon nos répondants.

## 4.2 Le travail

### 4.2.1 La culture d'entreprise : un facteur important

Dans nos sociétés occidentales, le travail constitue l'un des plus importants facteurs de reconnaissance sociale (Dulac, 1998). Et c'est sans parler du niveau de consommation matérielle

qui lui est souvent rattaché (Bernard, 2000 et 1997 ; Baillargeon, 1999 ; Dulac, 1998). Comme le disait Marco à cet égard, « *pose la question à la majorité des gens comment ils se perçoivent, pis 99 %, sans réfléchir, vont dire : je suis un travailleur dans tel domaine. Ils ne vont, ils ne diront pas : je travaille dans ça, mais je suis avant tout un père de famille* ». En ce sens, il apparaît donc plutôt difficile de vouloir mieux saisir certaines réalités individuelles sans tenir compte de l'importance occupée par le travail. Et qui dit travail dit culture d'entreprise, conditions de travail, etc.

Dans cette perspective, aux dires des parents, la conciliation travail-famille concernerait une panoplie d'acteurs : employés, employeurs, syndicats, État, hommes, femmes, enfants, etc. Parallèlement, et selon l'idée d'une participation requise de l'ensemble des acteurs concernés, une implication soutenue de la part des employeurs représenterait un apport de choix au sein d'un tel exercice familial et professionnel.

*Ben, la conciliation du travail pis de la famille, ça concerne pas juste les parents. Ça concerne tout le monde, même les entreprises. En fait, surtout les entreprises parce que présentement, on dirait qu'elles s'en fouttent pas mal (Stéphane, ingénieur).*

*Les employeurs, les syndicats, les parents, moi je pense que la conciliation travail-famille concerne tous les acteurs de la société même si dans certains cas, il y a en qui, t'sais, qui lui porte une moins grande attention. Sinon, je ne vois pas comment on pourrait penser s'en sortir (Sophie, étudiante).*

Cet apport tend à se dessiner semble-t-il dans les parcours professionnels de Michel et d'Antoine. D'une certaine façon, du moins. En effet, il se dégage de leurs propos une forme d'ouverture de la part de leur employeur en ce qui a trait à l'organisation de journées plein-air en famille notamment et de journées festives comme à l'occasion de Noël.

*Ben, le grand patron a cinq enfants, son fils en a cinq aussi. Il y a souvent des activités familiales, pis, c'est, on sent que c'est valorisé. Justement, il fait des activités familiales, je veux dire, il n'en parle pas non plus à tous les jours là mais, il y a souvent des activités où tu peux amener tes enfants. Ce n'est pas juste des parties dans un bar là. Il peut y avoir des clowns, des hot-dogs, du volley-ball, des journées plein-air. Ça peut être une journée à l'aréna. On nous dit : « Tout le monde, amenez vos enfants, on va patiner pis, il va y avoir de la musique (Michel, technicien en informatique).*

*Ils font des activités sociales pour la famille, dans le sens qu'une fois par année, ben, il y a une activité estivale, et une activité hivernale, dont le*

*dépouillement d'arbre de Noël juste pour les enfants. Ça, ils vont faire ça. Mais admettons qu'ils aiment bien ça quand je pars à 6 heures et demi, donc, c'est rare qu'ils vont dire : tu as une famille à t'occuper, assure-toi d'être productif ici pis à 5 heures, vas t'occuper de ta famille, tu t'en vas. Ce n'est pas le discours! (Antoine, directeur de production).*

De cette manière, l'ouverture des employeurs de Michel et d'Antoine traduit une structuration de mesures d'aide à la conciliation travail-famille que l'on pourrait qualifier d'*informelle*, c'est-à-dire que ce type de soutien ne repose pas sur la mise en place de mesures d'aide de manière systémique. Dans le même ordre d'idées, d'autres répondants arguent la possibilité pour eux d'avoir recours à une certaine flexibilité d'horaires notamment ainsi qu'à l'attribution de quelques congés le tout, selon la volonté de l'employeur – c'est-à-dire, à l'aune d'une logique de cas par cas.

Cependant, en ce qui concerne l'application de politiques formelles et institutionnalisées d'aide à la conciliation travail-famille comme l'attribution de congés parentaux et la mise sur pied de garderies en milieu de travail par exemple, les propos soulevés sont clairs et sans équivoque : les répondants affirment ne disposer d'aucunes conditions de travail comportant de telles mesures.

D'autres parents soulèvent quant à eux l'existence d'une certaine « tolérance » organisationnelle quant à l'accomplissement d'une vie familiale et professionnelle, mais à condition que sa réalisation soit comprise *a priori* à l'intérieur d'un large cadre, lequel se doit d'être balisé d'abord par le travail. En d'autres termes, certains soutiennent qu'un certain nombre de modalités de l'activité familiale leur sont permises, mais ce, uniquement dans le cadre d'une dynamique ne nuisant pas à la bonne marche de l'entreprise. C'est ce que rapporte notamment Élisabeth en abordant la culture organisationnelle en vigueur au sein de l'entreprise d'Antoine ainsi qu'au sein de celle d'un copain.

*C'est sûr que si, bon, exemple, notre enfant tombe malade gravement et a besoin d'être hospitalisé, c'est sûr qu'il va pouvoir prendre des jours de congé. (...) L'entreprise va être compréhensive pour ça, mais, comment je pourrais dire ça... Ben, première des choses, Antoine, il travaille et il amène un rendement à l'entreprise. S'il n'est plus capable d'amener cela à l'entreprise, ben ça va être problématique (Élisabeth, vétérinaire, à propos d'Antoine).*

*Moi, j'ai un ami qui a eu un deuxième enfant. Ben, évidemment, il a pris beaucoup d'expérience dans son entreprise, pis il est comme devenu un peu indispensable. Il a rencontré son boss pis il lui a dit : écoute, j'ai deux enfants*

*puis ils sont jeunes, puis je veux les voir grandir, pis moi à 5 heures, je veux partir du bureau. As-tu un problème avec ça ? Si oui, je me cherche une job ailleurs. Il dit que son boss a très bien réagi mais qu'il lui a dit, c'est correct, tant que tu continues à avoir le même rendement, il n'y a pas de problème (Élizabeth, vétérinaire).*

Mais pour les autres répondants, cette ouverture, voire cette tolérance des employeurs à l'égard des employés se pose en des termes bien différents, comme dans le cas de Marie-Pier. Rappelant la conjoncture socio-économique et le climat de compétitivité qui règnent actuellement au sein de plusieurs milieux professionnels, elle explique les difficultés avec lesquelles plusieurs parents-travailleurs doivent souvent composer.

*On est dans l'entreprise privée nous autres là, c'est « go out ». Si tu fais pas ton, si ça fait pas ton affaire, ben... T'sais, c'est ça, ça dépend dans quel secteur d'activités tu te trouves. Ma mère, c'est une personne qui est impliquée. Elle travaille dans un centre d'accueil public, bon, pis elle a vraiment pas la même mentalité que nous autres : « Ah! Je vais me plaindre, je vais faire une plainte ». Ces trucs-là, nous autres là, c'est, ... Non, non, c'est « go out-là », c'est pas compliqué, tu continues pas à, tu continues pas à jouer au yoyo avec du monde qui chiale. Il y a du bon, pis y a du moins bon avec les entreprises privées : les gens performant beaucoup pis, c'est sûr que, tu es, tu es, je pense que c'est plus encourageant à travailler dans l'entreprise privée, sauf que tu es moins protégée. Ça c'est sûr, t'as aucune protection, t'es à vif tout le temps pis sur les griffes. T'attends toujours qu'il y en ait un qui attaque (Marie-Pier, agente de télémarketing).*

De cette manière, s'ils connaissent l'importance pour les entreprises de rencontrer leurs objectifs économiques, la majorité des jeunes parents interrogés reconnaissent tout autant que celles-ci devraient occuper une place de choix au sein de l'échiquier travail-famille par la mise en place notamment de politiques d'aide à la conciliation travail-famille, ce qui ne semble pas être le cas actuellement. De toute évidence, cette collaboration des entreprises contribuerait grandement selon eux à faciliter la vie des individus et contribuerait à procurer un climat de travail plus adéquat sans pour autant que cela soit nécessairement suffisant pour résoudre la problématique de la conciliation travail-famille.

*Tu sais, moi je pense que ça serait vraiment bien, t'sais, que les employeurs s'impliquent plus. C'est juste que, en fait, ça serait pas bien difficile de faire pire que maintenant (rire). Mais, c'est ça, c'est juste qu'il ne faut pas oublier que ça va prendre plus que ça. Faut que les gens, faut que les parents, que les syndicats, veulent aussi (Marco, ébéniste).*

*Si on se sent supporté là-dedans, ben, c'est bien plus plaisant d'aller travailler, première des choses. (...) La prise de conscience des employeurs, c'est quelque chose d'important. Puis les employés seraient plus motivés au travail (Élizabeth, vétérinaire).*

Mais, nous l'avons vu, la mise en place de mesures favorisant la conciliation travail-famille laisse fréquemment poindre à l'horizon des coûts supplémentaires aux entreprises (voir chapitre 2). Et dans un contexte socio-économique régulé par un processus de libéralisation des échanges commerciaux et de mondialisation de l'économie (Brunelle, 2003 ; Bernard, 2000 et 1997 ; Gill, 1999 ; Petrella, 1997), il semble qu'il soit extrêmement difficile pour elles de mettre en place de telles mesures qui, à première vue, ne leur rapportent aucun bénéfice net.

*C'est sûr que ce serait une bonne chose, c'est sûr. Personne n'est contre la vertu. Mais c'est une notion de coûts. Ok, toi, tu relieras ça à une notion de coûts ? Ben je veux dire, ça dépend, ben c'est sûr que ça l'a un coût pour l'entreprise. Et si ça ne rapporte pas d'entrées d'argent, ben c'est difficile à faire accepter à tes boss (Antoine, directeur de production).*

Cependant, lorsque mises sur pied pour des motifs instrumentaux de rentabilité économique et organisationnelle, certaines mesures – pas nécessairement liées directement à l'amélioration de la conciliation travail-famille – se voient accordées semble-t-il un appui plutôt considérable au sein des milieux d'affaires, ce qu'avait remarqué d'ailleurs Germain Dulac au cours de ses précédents travaux (1998). En ce qui nous concerne, c'est justement le cas de l'entreprise pour laquelle travaille Antoine qui, au moment de l'entrevue, songeait sérieusement à soutenir financièrement l'adhésion de ses employés à un programme de conditionnement physique.

*On est sur le point de commencer à payer, là, pour un programme pour aller s'entraîner. Parce qu'ils disent « un esprit sain dans un corps sain, c'est important », donc ceux qui veulent aller se mettre en forme, on va payer pour. Un esprit sain dans un corps sain, ça donne des employés plus productifs. Tu comprends ? Faut que ça soit rentable de mettre ça en place (Antoine, directeur de production).*

Ainsi, sans être lié directement à l'univers de la conciliation travail-famille, le contexte entourant la mise en place d'une telle mesure n'est pas sans rappeler l'idée que s'est faite Renée B-Dandurand (2001) quant aux réelles motivations entourant la réflexion et la conceptualisation de la politique familiale québécoise, soit celles qui seraient de servir d'abord l'intérêt des entreprises et d'assurer la santé de l'économie, le tout dans le cadre d'une politique de *maintien en emploi* et

d'une instrumentalisation de la collectivité et des motifs de leur mise en application. À cet égard, les propos d'Antoine à l'effet qu'un « *esprit sain dans un corps sain, ça donne des employés plus productifs* » demeurent vraisemblablement symptomatiques, voire révélateurs d'une telle vision.

De toute évidence, les propos d'Antoine trouvent ici refuge dans la culture d'entreprise québécoise. Mais pour l'ensemble des parents rencontrés, les sphères familiale et professionnelle sont-elles à ce point contradictoires ? En d'autres termes, le monde du travail qui, à travers les représentations des jeunes parents, cultive un esprit économiciste entre autres, rend-il incompatible l'équation parents-travailleurs ? Ces questions semblent revêtir une importance primordiale dans un processus de construction théorique de la conciliation travail-famille en général et, plus particulièrement, de celle des jeunes pères.

### 4.3 Le travail et la famille

Pour parler de leur façon de gérer leurs responsabilités familiales et professionnelles, les couples interrogés font appel à deux idées centrales.

D'une part, les individus témoignent de l'importance cruciale d'une bonne **planification** et d'une bonne **organisation** de leurs journées qui, plus souvent qu'autrement, prennent des allures de courses folles à relais : réveil, garderie, travail, rendez-vous, épicerie, garderie, souper en famille, bain de l'enfant, détente et dodo. On parle alors d'organisation de son temps, en vue d'atteindre un équilibre. Ce qui ne se fait pas, de toute évidence, sans difficulté.

*Il faut que ça soit organisé pour que, pour que tout arrive bien, parce que veut veut pas, y'en a beaucoup à faire. Nous autres, nous autres on en a trois là, alors à trois, c'est quelque chose (rires). Alors c'est ça, c'est beaucoup, j'pense que le gros, c'est ça, c'est d'être organisé. (...) Organisation des horaires, que tout soit prêt à temps, les heures de repas, les heures de bain, t'sais, tout ça ensemble. Que tout, que l'horaire soit bien organisé (Valérie, massothérapeute pour enfant).*

*C'est beaucoup d'organisation, c'est sûr, parce que j'arrive de travailler pis, premièrement, elle est tannée d'être à la maison et elle veut s'en aller. Moi j'suis tanné, j'suis fatigué et écoeuré et je veux avoir la paix, pis là... En tout cas. Faut tout le temps faire la part des choses, ensemble (Stéphane, ingénieur).*

*À mon retour au travail, je pense que ça va être assez difficile, on va bien s'organiser, mais je pense que ça va être la course : par exemple, le matin là, pour mener la petite à la garderie, pis la même chose le soir, pour aller la chercher, la faire manger, lui donner son bain, la coucher. Déjà là, je ne travaille pas pis c'est beaucoup là, mais c'est parce qu'on aime ça (rire) (Élizabeth, vétérinaire).*

D'autre part, les couples soulignent comment il semble difficile de rendre possible la rencontre de deux univers de **valeurs manifestement distinctes**, soit celles associées au travail d'un côté et celles associées à la famille, de l'autre.

À cet égard, on a cependant rapporté que le monde du travail n'entre pas en situation directe d'incompatibilité avec la sphère familiale, l'inverse étant tout aussi clairement exprimé dans les propos recueillis. Dans cette perspective, pour décrire la situation vécue, les parents rencontrés soulignent un certain nombre d'événements qui renvoient, d'une part, à l'idée d'une *adéquation problématique* de leurs valeurs et de leur temps consacrés au travail et à la famille et, d'autre part, à des *problèmes d'agencement structurels* (nous y reviendrons ultérieurement) mais cela, sans faire directement référence à des situations laissant transparaître une incompatibilité formelle entre ces deux sphères. Parallèlement, le fait que nous vivions dans une époque à l'intérieur de laquelle la centralité de nos vies repose à la fois sur le travail et la consommation rend inimaginable, pour certains jeunes parents, la possibilité de penser la vie professionnelle et la vie familiale comme deux entités incompatibles. Comme le disait notamment Marco à ce sujet, « *la famille ne fait pas manger après tout...* ».

Dans un autre ordre d'idées, alors que le Québec montre un sérieux problème de natalité selon les experts, certains parents affirment éprouver à l'occasion de la difficulté à saisir l'orientation des logiques des sphères familiale et professionnelle en vigueur actuellement et à en intégrer les fondements principaux, certains allant même jusqu'à qualifier de « paradoxal » l'état actuel de la situation.

*Je trouve qu'on est une société très paradoxale. On essaye de revaloriser la famille et le rôle des parents, mais tout en nous demandant une charge que, moi, je trouve difficile à vivre. On vit tellement dans une société de consommation, et pour pouvoir être consommateur, il faut qu'on soit travailleur, et par rapport à tout ça, je trouve que la publicité a tellement envahi nos vies, qu'elle nous pousse à vouloir gagner toujours plus d'argent et à travailler toujours plus fort et à travailler de plus en plus que finalement, je trouve qu'on est en train de devenir une société vraiment malsaine ! Quand*

*je te disais tout à l'heure que moi, j'avais eu de la difficulté à mettre mon fils en garderie 5 jours par semaine, je me disais à ce moment là, ben, c'est complètement absurde que, moi, qui ait décidé d'avoir un enfant, ben moi et mon mari, on laisse cet enfant-là passer plus de temps avec une éducatrice en garderie qu'avec ses propres parents. Pis en même temps, si on veut réussir, ben, à mettre du pain sur la table, à mener nos carrières de front, à finir nos études, on n'a pas le choix de le faire (Sophie, étudiante et chercheure).*

Or, comment ces deux univers finissent-ils par se rejoindre, se concilier ? En fait, si plusieurs mesures organisationnelles formelles se font discrètes au profit de mesures dites informelles et que le gouvernement du Québec semble de plus en plus timide en matière d'interventions et de dispositions explicites destinées à l'amélioration de la conciliation travail-famille (voir chapitre 2), certaines stratégies, nous l'avons vu précédemment, sont fréquemment nécessaires et mises en place par les individus afin de rendre possible une certaine harmonie entre leurs multiples responsabilités et leurs désirs les plus chers. L'adoption d'un mode de vie simplifié, reposant sur une consommation modérée, compte notamment parmi-celles-ci, rappelons-nous. La marchandisation de certains services domestiques tels que le ménage et la tonte de la pelouse peuvent également représenter des solutions fortement envisagées.

*J'ai un bon salaire, donc je peux me permettre d'engager quelqu'un et d'en faire le moins possible. Pis le fait de déléster ça, ben ça me permet de passer au moins autant de temps avec ma blonde et puis le temps que je passais à faire des tâches ménagères, ben c'est ça de plus de gagner qu'avant. J'ai donné à contrat la pelouse (rire), on a engagé une femme de ménage (Antoine, directeur de production).*

Bref, pour les parents rencontrés, l'orchestration de l'équilibre travail-famille tend à s'articuler davantage, vu le contexte, autour de stratégies individuelles plutôt que collectives. S'agit-il là d'une pratique répandue ? Malheureusement, la nature de nos travaux ne nous permet pas de soutenir de telles affirmations.

Cependant, quelles qu'elles soient, l'ensemble de ces stratégies, voire de ces pratiques d'aide, ont néanmoins pour effet de révéler certaines différences liées au genre en ce qui a trait à l'exercice de la conciliation travail-famille. En d'autres termes, l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles ne s'effectuerait pas, dans plusieurs cas, de la même manière selon que l'on soit un homme ou une femme. Parmi ces différences, quatre d'entre elles, liées plus particulièrement aux structures organisationnelles ainsi qu'aux services offerts aux parents, retiennent ici notre attention en regard des propos recueillis.

### 4.3.1 D'une différence à l'autre

Il est à noter que les quatre différences ici présentées représentent un ensemble de divergences, parmi celles possibles, pouvant être relevées en fonction du genre plutôt qu'une lecture exhaustive de l'ensemble des distinctions potentielles et effectives à ce sujet. Par ailleurs, comme nous le verrons dans le chapitre 5, nous avons procédé à un regroupement de ces différences (voir tableau 10) afin de faciliter la compréhension globale des résultats obtenus.

#### *Première différence :*

La première distinction concerne l'attribution des congés pour raisons familiales aux parents travailleurs.

*Ben, de ce que je constate là, s'absenter pour cause familiale, c'est souvent la femme qui s'absente, pis l'homme, c'est rare qu'il s'absente, pis s'il devait s'absenter, ben, je ne sais pas, dans certaines entreprises, je pense que ça pourrait peut-être être mal vu (Élizabeth, vétérinaire).*

*C'est toujours la femme qui doit s'occuper de ses enfants, ça veut dire que s'il est malade, c'est la femme qui doit s'en occuper, qui doit rester à côté de lui. Alors que dans certains cas la femme a peut-être un poste plus important que l'homme. (...) On a beau être très développé, je crois qu'il faut changer les mentalités et les structures dans notre société (Sabine, étudiante).*

À ce sujet, les propos tenus par plusieurs répondants supposent d'abord une **attribution non équitable de congés pour raisons familiales**. En effet, selon eux, il semble qu'il soit plus facile pour une femme que pour un homme d'obtenir une dispense de travail pour une journée complète en raison de motifs familiaux. À cet égard, quatre raisons principales, qui ne sont pas sans liens entre elles, sont évoquées par les parents et contribuent du coup à nourrir la compréhension de cette situation.

D'abord, il y a la culture organisationnelle qui semble montrer à l'occasion des indices faisant parfois état d'un certain conservatisme idéologique frôlant l'inadaptation au changement, voire la désuétude. Comme le rapportait Élizabeth ci-haut à cet effet, *je pense que ça pourrait peut-être être mal vu (Élizabeth, vétérinaire)*. Mais il y a plus. En effet, si les entreprises devaient

supporter de plus en plus l'attribution d'un tel congé pour raisons familiales à un homme, certains considèrent qu'il s'agirait-là d'un précédent qui pourrait se voir être considéré dangereux par plusieurs employeurs. En d'autres termes, en plus de devoir satisfaire les exigences des mères travailleuses, il leur faudrait alors satisfaire les exigences des pères travailleurs, ce que plusieurs employeurs ne souhaitent pas, croit Marco : « *c'est comme quand l'enfant est malade, les boss se rendent compte que s'ils donnent un congé au père, c'est qu'ils perdent quasiment leur bataille avec les femmes. En fait, y sont ben contents, je pense, que les pères en demandent pas trop* » (Marco, ébéniste). Pour Antoine, cela constituerait, dans une perspective plus large, une tendance risquée pour les entreprises qui pourraient, de cette manière, voir se complexifier le problème d'absentéisme et de constance de main-d'œuvre : « *Si les entreprises embarquent dans cette voie, c'est les problèmes d'absences qui vont redevenir encore fréquents. Pis, comme nous autres par exemple, ça nous prend des travailleurs stables, ben, ça ferait que, je ne le sais pas, mais je pense que ça ferait que la main-d'œuvre serait moins stable, donc ça irait mal à la shop, c'est le cas de le dire* » (Antoine, directeur de production).

Il y a par ailleurs les mentalités des individus, qui, dans certains cas, tardent également à épouser l'évolution du monde du travail ainsi que les transformations de la sphère familiale et qui, du coup, finissent par traduire une conception archaïque de l'attribution de ces congés. Comme le rappelle Marco, certains couples projettent encore de nos jours une image « dépassée » de la famille en reproduisant les modèles de l'homme-pourvoyeur et de la femme ménagère, ce qui n'est pas sans attaquer en soi la pertinence même de la question de l'attribution des congés pour motifs familiaux. « *Dans certains cas, on se croirait des fois au début du siècle. Moi, je fais juste regarder ma sœur à Montréal. Le père c'est le pourvoyeur de « cash », pis la mère fait toute la balance. Alors, pour les congés...* » (Marco, ébéniste).

Pour Alain et Antoine notamment, cette attribution non équitable de congés pour raisons familiales renvoie davantage à un simple raisonnement logique mathématique. Alain croit en effet que : « *les statistiques montrent que c'est l'homme qui a le travail le mieux payé, alors...* » (Alain, analyste-programmeur). Ainsi, le matin venu, cette question se résoudrait très rapidement : en effet, c'est souvent le parent au salaire le plus élevé qui rentre au travail, soutient Antoine.

*Il y a une différence de salaire entre les hommes et les femmes. Je ne connais pas le salaire de tous mes amis et de tout mon entourage, mais de ceux que je*

*connais, l'homme gagne plus cher que la femme. Donc, je ne le sais pas si c'est à cause de ça, mais j'ai l'impression qu'on se dit : « bon ben, vu que c'est l'homme qui gagne plus cher, bon ben, si il y a des congés à prendre ou des compromis à faire, c'est la femme qui va les faire, parce que au bout du compte, on va perdre moins d'argent de cette façon là (Antoine, directeur de production)*

Enfin, si Antoine suppose qu'une telle raison demeure très importante pour justifier la distribution inéquitable des congés pour motifs familiaux au sein de sa famille, il affirme également ne pas prendre ces congés en raison des connaissances plus approfondies de sa conjointe en matière de santé, ce qu'Élizabeth n'hésite pas d'ailleurs à entériner comme position.

*J'y ai donné le rôle, pas donner en fait, c'est pas que je lui ai donné, mais on a convenu que ce qui concernait la santé de la petite, c'est ma blonde qui en était responsable, vu ses connaissances, à cause de sa formation (Antoine, directeur de production)*

*Oui, ça m'intéresse, pis je pense que je prends plaisir à aller au rendez-vous de mon enfant (Élizabeth, vétérinaire).*

### **Deuxième différence :**

La seconde différence liée à l'exercice de la conciliation travail-famille de nos répondants concerne **le temps passé avec l'enfant par chacun des conjoints** lors des premiers mois suivant la naissance.

Dans presque tous les cas, et pour des raisons similaires, les pères se sont vus contraints de reprendre le chemin du travail très rapidement après l'accouchement laissant souvent, *de facto*, la mère seule avec l'enfant à la maison. Pourtant, tel n'était pas le désir de tous, bien au contraire. À cet égard, cette représentation du retrait rapide et « forcé » dirons-nous – nous verrons pourquoi au cours des prochaines lignes – d'une portion de l'exercice de la paternité demeure, d'une part, éloquente et révélatrice de l'approche différenciée de la conciliation travail-famille selon le sexe et, d'autre part, choquante pour plusieurs jeunes pères et jeunes mères.

Selon Marco, c'est notamment en raison de la situation en matière de congé parental qui prévaut actuellement que l'on assiste à une situation aussi « ridicule » que maintenant. *« Au niveau des congés parentaux, c'est presque ridicule la quantité que le gars peut avoir dans une situation normale et ce qu'une fille a, tu sais. Oui, bon, il y a tout le côté allaitement là, sauf que je pense*

*que ce que le gars a droit, ce n'est pas, ce n'est pas énorme. Je pense qu'il y a beaucoup de changements à faire et je pense que la société n'aura pas le choix » (Marco, ébéniste).*

Mais, selon Alain et Antoine, cette différence s'expliquerait également par le faible taux de remplacement du revenu des travailleurs et des travailleuses – d'où l'association évoquée précédemment avec la notion de « contrainte » dans le cas des jeunes pères, ceci traduisant le fait notamment que l'inégalité salariale demeure encore bien présente entre les hommes et les femmes et qu'elle tend à « forcer » ces derniers à retourner au travail assez rapidement dans un tel contexte – ainsi que par une lente évolution des mentalités.

*Définitivement, 55 % du salaire, c'est insuffisant pour survivre dans cette période. Déjà que la mère est en congé elle-aussi. Ben souvent, le père n'a pas le choix de retourner travailler, surtout que c'est souvent lui qui gagne le plus d'argent (Alain, analyste-programmeur).*

*D'arriver puis de dire que le père va arrêter un an pour être avec l'enfant, il va avoir des réflexions aussi ridicules que : « Coudonc, c'est qui qui mène dans le couple ? ». En plus, si la femme retourne travailler avant lui, les gens et les boss peuvent trouver ça pas mal drôle que la femme veuille continuer à foncer pour sa carrière pis que l'homme décide, lui, d'y mettre un terme pendant un bout de temps (Antoine, directeur de production).*

### *Troisième différence*

Par ailleurs, c'est en traitant des **services offerts aux parents** que s'est dégagée la troisième différence fondamentale entourant la réalisation des responsabilités familiales et professionnelles des hommes et des femmes. Ainsi, à l'aune des propos recueillis, il se dégage l'observation d'un *manque* sinon d'un décalage évident quant aux services destinés aux pères en regard de leurs besoins, ce qui a pour effet de contraindre, voire parfois même d'empêcher l'exercice d'une ou plusieurs facettes de leur parentalité masculine.

À cet égard, en plus de représenter l'exemple le plus fréquemment souligné par les jeunes pères rencontrés, l'absence de table à langer dans la majorité des toilettes pour hommes des endroits publics demeure fort révélatrice à leurs yeux de cette réalité problématique liée aux services parentaux et témoignerait particulièrement bien de la lente évolution structurelle et institutionnelle québécoise en matière de rapports hommes-femmes. Ainsi, Michel dira que de se présenter dans une toilette pour homme avec un enfant dont il faut changer la couche lui rappelle

l'ouverture d'une boîte à surprise. « *C'est tout le temps une boîte à surprise ça. Tu ouvres la porte, pis tu ne le sais pas. Des fois, ça adonne qu'il y en a, mais la plupart du temps, ça adonne que non* » (Michel, technicien informatique). Pour d'autres, la situation apparaît davantage problématique. En effet, certains semblent trouver la situation parfois plutôt embarrassante.

*Des tables à langer, il n'y en a vraiment pas souvent dans les toilettes des hommes. En fait, j'en ai jamais vu. J'sais vraiment pas à quoi ils pensent... J'sais à quoi y pensent pas par exemple. Dans ce temps-là, t'es pogné sur le p'tit comptoir grand comme ça pis tu y casses le dos. Je préfère aller dans le char, c'est plus confortable sur le grand banc en arrière* (Stéphane, ingénieur).

Bref, en pareille circonstance, les pères affirment devoir recourir à la *débrouillardise* : du banc arrière de la voiture en passant par le petit comptoir souvent mouillé du lavabo, toutes les techniques semblent prises en considération.

Néanmoins, quelques-uns témoignent une certaine évolution des services destinés aux parents. À cet égard, Marie-Pier souligne notamment l'existence de salles d'allaitement dans quelques centres commerciaux. Cependant, elle se rappelle malgré tout une expérience de paternité qui fut assez difficile pour son conjoint Michel et ce, en dépit de la présence de ce service. Comme quoi, cela va de soi, **la mise en place de telles structures n'est pas nécessairement garante d'un changement de mentalité instantané.**

*Une fois, Michel s'est fait mettre dehors de la salle d'allaitement... C'est une dame qui l'a mis dehors. Là, je me disais : « Voyons, qu'est-ce qu'elle fait-là elle, t'sais ». Une salle d'allaitement, c'est pour allaiter et pour donner le biberon. C'est comme un petit salon avec un micro-ondes pour le biberon pis euh, c'est pour donner à manger au bébé aussi. Il y a un micro-ondes, il y a des évier, des chaises pour donner le biberon pis allaiter. Mais là, je trouvais que ça faisait 19 cent quelque, non? Elle a dit : « Est-ce que vous pourriez vous en aller, j'aimerais, j'aimerais ça allaiter mon bébé ». Pis moi, j'étais en train d'allaiter aussi, je veux dire. On est dans une salle d'allaitement, ce n'est pas tout l'monde qui vient là, t'sais. Si tu viens t'asseoir là, t'sais et pis que tu m'offres une cigarette ou ben que tu manges un petit lunch, je te dirais (...) : « Viens-tu checker si tu peux voir quelque chose, même si tu sais que tu verras rien là ? Mais là, quand tu vois que c'est le mari de la fille ...* (Marie-Pier, agente de télémarketing).

### Quatrième différence

La dernière différence ici discutée pourrait, à première vue, s'avérer positive pour les hommes. En effet, plusieurs ont d'abord rappelé les félicitations reçues de la part de collègues et de patrons concernant l'annonce de la grossesse de leur conjointe. D'autres ont par ailleurs remarqué que la paternité entraînait la consécration d'un nouveau sujet de discussion les unissant au reste des pères travailleurs. Bref, pour la plupart des pères rencontrés, l'arrivée d'un enfant n'a pas modifié négativement **la relation de travail entretenue avec les collègues de travail et les supérieurs.**

*On m'a donné une petite tape dans le dos puis c'était : Let's go, on continue. Ça beaucoup moins d'impact que pour une femme, car ce n'est pas l'homme qui porte le bébé (Antoine, directeur de production).*

*Quand t'as un enfant, il me semble que c'est plus facile de jaser. C'est un sujet universel les enfants. Ça devient un point commun avec les autres employés qui ont des enfants. Tu te mets avec quelqu'un qui sait que tu as un enfant. Ça crée des liens (Michel, technicien informatique).*

Toutefois, du côté des mères rencontrées, le scénario semble assez différent. Dans le cas de Marie-Pier notamment, l'annonce de l'arrivée de l'enfant a été retardée, semble-t-il, afin de préserver les bonnes relations entre elle et son employeur. Cependant, cette observation surprend assez peu étant donné qu'il s'agit là d'un élément assez bien documenté au sein de la littérature scientifique publiée sur ce sujet : en effet, on sait que le monde du travail demeure traditionnellement fermé à l'annonce d'une grossesse, ce dernier considérant les travailleuses – et les travailleurs – comme les représentants d'une main-d'œuvre d'abord productive et se devant d'être disponible avant tout pour le travail rémunéré (De Koninck et Malenfant, 2001 et 1997).

*Oui, elle voulait attendre, que ça fasse trois mois avant (...) de l'annoncer. On ne voulait pas trop le dire, parce qu'on ne voulait pas, euh, c'est assez petit, le monde est petit, hein. Il ne fallait pas le dire au voisin, etc... Donc, c'est ça, ça été dur de garder le silence, on disait à nos parents : « Ben, dites-le pas ! » (...) Bref, elle voulait attendre que ça fasse trois mois là avant de l'annoncer à son boss (Michel, à propos de Marie-Pier, agente de télémarketing).*

Pour Élisabeth, certains projets professionnels ont même dû être mis de côté, certains n'ayant jamais été proposés de nouveau par son employeur à la suite de l'annonce de la grossesse et, plus tard, lors de l'arrivée de l'enfant et de son retour au travail.

*J'ai eu des félicitations mais ça a causé des petites frictions quand même. Je n'ai plus la même relation qu'avant avec ma patronne. Peut-être parce qu'avant, il y avait peut-être, bon, il planait un peu un projet d'une association, entre elle et moi. Pis à partir du moment où je suis tombée enceinte, il n'y en a plus été question ! En tout cas, on ne s'en est pas reparlé et notre relation est différente là. C'est plus froid un peu. (...) Je suis tombée enceinte et j'ai pris mon droit de retrait préventif. J'ai comme senti qu'elle aurait aimé que je ne prenne pas mon retrait préventif. Ça n'a pas été dit ça, mais c'est juste un sentiment. J'ai l'impression que elle, dans sa tête, elle se disait : « Elle voulait être associée, ben, elle avait juste à rester, à continuer à travailler même si elle était enceinte ». Elle ne me l'a pas dit là, mais moi, je perçois ça (Élizabeth, vétérinaire).*

Selon ces observations, il semble ressortir des propos des jeunes parents l'avènement d'impacts positifs pour les hommes et d'impacts négatifs pour les femmes. D'une part, les pères reçoivent des félicitations et jouissent d'un nouveau sujet de discussion privilégié les unissant à leurs « pairs-pères ». D'autre part, les femmes tardent notamment à annoncer la venue d'un enfant, voire à *cacher ce ventre* disait Malenfant (1996), craignant de recevoir des remarques désagréables ou pire, d'être congédiée.

*C'est sûr que l'annonce à son boss, ça peut pas être perçue comme moi là. En lui annonçant qu'elle était enceinte, ça voulait dire qu'elle ne serait pas là pendant un bon bout de temps, qu'il va falloir qu'elle se trouve quelqu'un, qu'elle forme quelqu'un. C'est sûr que ça a moins d'impact que si moi je vais dire à mon boss, ma blonde est enceinte (Antoine, directeur de production).*

Mais cela est-il aussi simple que ça ? De leur côté, en posant un regard plus arrêté sur cette situation, les jeunes pères semblent s'apercevoir que cette différence concernant l'annonce de la grossesse de leur conjointe ainsi que l'éventualité de leur nouveau statut de parent, les livre parfois à leur première expérience contraignante de parentalité ou, autrement dit, à la négation d'une partie leur réalité paternelle en devenir. Ainsi, le fait de se faire uniquement féliciter par exemple à l'annonce de la venue d'un enfant semble avoir pour conséquence de renvoyer aux jeunes pères une image « banalisante » de la paternité. « *Ouais, c'est ça, on te dit bravo, pis let's go, continue, mais c'est comme si les boss s'en foutaient, c'est comme si c'était n'importe quoi qu'on leur annonçait. Ben, c'est ça, quand les boss agissent comme ça, je pense pas que ce soit un grand pas pour l'amélioration de la situation des pères, ça* » (Antoine, directeur de production).

Quant aux femmes, si, par exemple, elles peuvent sembler « avantagées » en ce qui concerne leur « accessibilité » à un congé de maternité leur permettant une plus grande disponibilité avec l'enfant (voir différence #2 énoncée précédemment) dans les premières semaines suivant sa naissance, il importe de souligner néanmoins l'effet pervers engendré par une telle situation, c'est-à-dire la répartition inégale des tâches domestiques et des soins prodigués aux enfants susceptible d'en découler en faisant notamment reposer la presque totalité de ces responsabilités familiales et conjugales sur le dos des femmes alors que le père, lui, est habituellement retourné au travail.

En ce sens, l'analyse de ces quatre différences liées à l'expérience de la conciliation travail-famille des jeunes pères et des jeunes mères rencontrés contribue, dans son ensemble, à mieux saisir l'existence de ce que plusieurs auteurs décrivent comme étant le modèle de la **superwoman**, terme auquel nous préférons celui de superfemme.

Parallèlement, à l'aune des propos recueillis, il semble se dessiner la représentation d'un pendant masculin de ce modèle. Plus précisément, à ce gonflement des responsabilités familiales et professionnelles des femmes semble s'arrimer, dans une équation complexe, un monde du travail relativement fermé à l'exercice de la paternité ainsi qu'une lente évolution des mentalités, ce qui a pour effet notamment de contribuer au retrait de certains pères d'une partie de leurs fonctions parentales ceci, malgré le fait qu'un désir croissant de s'impliquer davantage soit de plus en plus observé chez plusieurs d'entre eux (Castelain-Meunier, 2002 ; Des Déserts, 2001 ; Dulac, 1998 ; Dulac, 1994a).

Dans cette perspective, cette réalité se présente à nos yeux comme la cristallisation d'un certain nombre d'éléments nous conduisant à l'élaboration du concept de l'**homme exclu**, notion à partir de laquelle est décrit le phénomène suivant : ce n'est pas parce que l'on veut s'impliquer davantage en tant que jeune père que cela l'est nécessairement possible pour autant.

Certes, cela vaut sans doute autant pour les jeunes femmes également, nous en convenons. À cet effet, les propos des jeunes parents demeurent très clairs. Mais il semble que cela se pose et se situe en des termes ainsi qu'à des niveaux différents selon le genre (voir tableau 10). Retenons néanmoins pour l'instant que ce concept ne renvoie nullement à une approche victimisante de la paternité. Nous verrons d'ailleurs pourquoi dans les pages du prochain chapitre.

#### 4.4 Donc ?

Le contexte actuel dans lequel s'insèrent les expériences de conciliation travail-famille des jeunes parents rencontrés n'est plus le même qu'il y a 50 ans. En effet, l'indifférenciation identitaire se manifeste largement dans les propos des répondants et, jumelée à la prédominance de la valeur « famille », il semble se dessiner à ses côtés un embryon de changement contextuel. À cet égard, l'émergence du discours sur la réalisation **équitable** des tâches domestiques demeure révélateur. Cependant, plusieurs ont rappelé qu'entre le discours et la pratique, il y a bien souvent tout un pas à franchir.

Par ailleurs, si la conciliation travail-famille représente selon les répondants un exercice aux multiples acteurs, elle semble requérir tout autant un large éventail de mesures d'aide. Cependant, plusieurs parents rencontrés estiment que la culture organisationnelle et le milieu des affaires témoignent actuellement d'une réticence palpable à cet égard. Ainsi, plongés dans une logique consumériste leur laissant peu de marge de manœuvre, certains affirment avoir fréquemment recours à des stratégies d'aide de nature individuelle.

Mais une question demeure : les activités professionnelles et familiales seraient-elles formellement incompatibles ? Les propos des répondants laissent plutôt planer l'idée d'un aménagement problématique qu'il faudrait régler. À cet égard, lorsque la question leur fut directement posée, tous ont répondu que les deux sphères d'activité en question étaient, de leur avis, compatibles.

Néanmoins, nous l'avons vu, cette rencontre de deux ensembles de valeurs distinctes, mais somme toute compatibles, s'opère de manière à laisser poindre d'importantes différences quant aux pratiques professionnelles et familiales des hommes et des femmes. L'attribution non équitable de congés pour raisons familiales, la différence du temps passé avec l'enfant par chacun des conjoints lors des premiers mois suivant la naissance, le *manque* sinon l'incompatibilité structurelle de certains services destinés aux parents ainsi que la différence d'impact sur les relations de travail avec les collègues et les employeurs que représente l'annonce d'une grossesse selon le genre sont des variables qui, certes, demeurent fort pertinents d'un point de vue analytique et contribueront, sans doute, à la construction théorique d'une définition de la conciliation travail-famille en général et, plus particulièrement, de celle des pères.

# Chapitre 5 : La conciliation travail-famille des jeunes pères : si on y pensait...

## 5.1 Qu'est-ce que la conciliation travail-famille ?

On sait maintenant qu'il ressort des propos de l'ensemble des répondants le constat suivant : l'interrelation des responsabilités familiales et professionnelles des jeunes parents constitue un domaine aux multiples dimensions. À cet égard, bien que très souvent définie par la stricte réalisation des tâches domestiques et commentée autour de son inégale ou inéquitable répartition – devons-nous rappeler qu'en fonction des résultats obtenus il n'est justement pas question ici d'une telle lecture, mais plutôt d'une réalisation de ces tâches sous l'égide de l'« équité », ce qui crée un précédent en la matière –, la conciliation travail-famille, à l'aune des propos recueillis, ne se laisse pas résumer ainsi.

Dans cette perspective, si plusieurs analyses s'inscrivent généralement dans cette voie, il importe néanmoins au lecteur de garder bien en tête les différentes facettes et dimensions – confrontation de valeurs distinctes, gestion du temps problématique, la famille comme valeur centrale ou non, l'importance d'une culture organisationnelle compréhensive, etc. – de la notion de conciliation travail-famille soulevées par les jeunes parents au cours de cette étude.

Ainsi, l'articulation emploi-famille se révèle comme étant multidimensionnelle, certes, mais elle revêt également un caractère collectiviste rappelons-nous, c'est-à-dire que son effectuation concerne ou, plutôt, *devrait concerner* – selon les jeunes pères et les jeunes mères rencontrés – l'ensemble des citoyens, bien qu'à des niveaux différents vu les divergences observées.

Cependant, il est fréquent que certains auteurs proposent une lecture affichant un caractère plutôt individualiste. C'est le cas notamment de Méthot et Vandelac (1993) qui, nous l'avons vu, soutiennent que la conciliation travail-famille constitue « l'ensemble *des stratégies et des modalités adoptées par les individus* afin de combiner les activités et les responsabilités liées à la vie professionnelle, personnelle et familiale ». Ainsi, selon cette définition, les auteures soutiennent l'idée que l'équilibre travail-famille relève d'abord et avant tout des parents-travailleurs.

À cet égard, peut-être cela témoigne-t-il d'un certain reflet du réel et des pratiques quotidiennes de plusieurs parents ? Nous en convenons. Toutefois, cela doit-il pour autant s'élever au niveau définitionnel ? De notre avis, ainsi qu'à la lumière des propos des jeunes parents rencontrés et de la littérature consultée à cet égard au cours des trois dernières années (voir notamment Taillon, 2003 ; Tremblay et Villeneuve, 1999b ; Dulac, 1998), il est certainement permis d'en douter.

Parallèlement, un certain nombre d'auteurs définissent la conciliation travail-famille dans les termes d'un **conflit** entre le monde du travail et l'univers familial. En ce qui nous concerne, nous considérons qu'il est effectivement possible d'observer un certain nombre de formes conflictuelles relatives à l'exercice de la conciliation travail-famille. On en parlera alors en termes de problématique. Cependant, à la lumière de nos résultats, ces expériences conflictuelles *ne définissent pas cette activité*, sur le plan théorique du moins : dans cette perspective, elles suggèrent simplement l'existence d'expériences déficientes en matière d'interrelations familiales et professionnelles<sup>48</sup>. À notre avis, cette distinction mérite une attention particulière afin de clarifier et de rendre plus intelligible le discours théorique sur la conciliation travail-famille.

Ainsi, au cœur des pratiques et des expériences racontées au cours du chapitre 4 se trouvent un certain nombre d'éléments qui rendent possible la construction théorique d'une définition<sup>49</sup> de la conciliation travail-famille. À la lumière des observations recueillies, celle-ci se pose dans les termes d'une réalisation sinon d'une gestion collective des responsabilités professionnelles et familiales.

*Essentiellement, donc, il s'agirait d'une gestion collective de l'espace et du temps en vue d'atteindre un équilibre liée à deux des activités majeures de l'individu, soit la vie professionnelle et la vie familiale, ainsi que d'une rencontre de deux ensembles de valeurs manifestement distinctes mais somme toute compatibles, soit, d'une part, celles du monde de la*

---

<sup>48</sup> Selon nous, c'est néanmoins ce que font Méthot et Vandelac alors qu'elles affirment que la conciliation travail-famille représente « un ensemble des stratégies et modalités adoptées par les individus afin de combiner les activités et les responsabilités liées à la vie professionnelle, personnelle et familiale ». Une telle représentation constitue à nos yeux un exemple typique de ce que nous considérons à titre d'expérience déficiente de conciliation travail-famille plutôt qu'à celui d'assise définitionnelle théorique. Cependant, à la défense de Méthot et Vandelac, nous reconnaissons qu'il s'agit là d'une définition vieille de dix ans. Donc, vu le contexte actuel et la popularité croissante de cette notion, peut-être que ces auteures en formuleraient aujourd'hui une définition qui serait différente.

<sup>49</sup> Qu'il s'agisse là d'une définition relativement mécanique et déterministe, nous en convenons. Elle n'en demeure pas moins collée aux observations colligées.

*production et du travail et celles, d'autre part, du monde de la reproduction et de la famille, qu'il suffit d'insérer au sein d'aménagements **structurels** jugés adéquats par l'ensemble des acteurs concernés.*

À notre avis, une précision s'impose en ce qui concerne cette définition. Certes, nous en arrivons à la conclusion que la conciliation travail-famille constitue, dans un premier lieu, la gestion de l'espace et du temps en vue d'atteindre un équilibre. Toutefois, il ne faudrait pas voir dans cette portion de la définition un élément strictement individuel : en effet, selon nos répondants, cette gestion du temps *est* mais surtout *devrait* s'opérationnaliser dans un contexte impliquant une myriade d'acteurs, d'où l'utilisation du terme « gestion collective », et devrait tendre à offrir, par l'entremise de mesures diversifiées, un climat favorisant l'équilibre travail-famille.

Par ailleurs, il est à noter que nous ne faisons pas ici de la question temporelle l'élément central de notre définition de la conciliation travail-famille. À cet égard, nous croyons que nos résultats portent la question à un autre niveau, plus particulièrement en ce qui a trait à la deuxième partie de la définition concernant la confrontation de valeurs et l'aménagement structurel adéquat qui lui semble être nécessaire. Cependant, en regard des propos recueillis, nous devons néanmoins affirmer l'importance de la question temporelle pour les jeunes parents dans la mesure où celle-ci se comprend dans une perspective collective.

## **5.2 Qu'est-ce que la conciliation travail-famille des jeunes pères ?**

À cet effet, nos résultats nous permettent d'avancer l'énoncé suivant : la singularité de la conciliation travail-famille des jeunes hommes, comme celle des jeunes femmes, repose sur les différences observées dans la pratique. Présentées dans les pages du chapitre précédent, ces différences, au nombre de quatre, ne sont évidemment pas les seules<sup>50</sup> à consolider le caractère sexué de l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles des jeunes parents. D'autres études pourraient également contribuer à dresser un portrait plus complet, nous en convenons.

---

<sup>50</sup> À cet égard, le lecteur intéressé pourra consulter notamment l'ouvrage de Germain Dulac (1998) intitulé *Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail : une recension critique des écrits*. Voir bibliographie pour la référence complète.

Par ailleurs, dans le cas présent, ces différences observées concernent les jeunes parents âgés de 24 à 35 ans. Or, nous sommes conscient des impacts que peuvent engendrer les différences générationnelles sur un tel sujet. Ainsi, mon père, âgé de cinquante-deux ans, aurait pu évoquer d'autres divergences. Mais là n'était pas notre intérêt.

Somme toute, à en juger les informations colligées, les jeunes parents rencontrés sont nombreux à subir l'inconfort de ces différences. Dans cette perspective, nous porterons ici une attention plus particulière aux trois premières différences discutées au chapitre précédent afin de mieux les comprendre en les situant, d'une part, dans une perspective interprétative complémentaire à l'analyse précédemment réalisée et en leur juxtaposant, d'autre part, un certain nombre de différences supplémentaires observées par l'auteur le tout, dans le but d'améliorer la compréhension du phénomène étudié.

### 5.2.1 L'inconfort et des différences

#### *Première différence*

Si la distribution **des congés pour motifs familiaux**, que ceux-ci soient relativement longs comme le congé parental ou simplement circonstanciels comme les congés pour causes familiales, apparaît aux répondants comme le résultat d'une répartition effective non équitable, cela ne semble pas sans raison.

D'abord, nous l'avons vu à l'aune des propos des jeunes parents rencontrés, les milieux de travail et la culture organisationnelle, en plus des mentalités collectives qui doivent évoluer, auraient une part considérable à jouer afin de faciliter l'exercice de la conciliation travail-famille. Ce qui, semble-t-il, pose particulièrement problème actuellement. À cet égard, souvenons-nous simplement du fait selon lequel plusieurs répondants ont rappelé l'absence de mesures d'aide formelles à la conciliation travail-famille au sein de l'entreprise pour laquelle ils travaillaient.

Par ailleurs, certains parents ont évoqué qu'une telle iniquité reposait d'abord et avant tout sur un raisonnement logique de nature économique. Dans une telle perspective, alors que les travailleuses québécoises ne gagnaient encore en 1999 que 75 % (Statistique Canada, 1999) du salaire annuel de leurs collègues masculins et, par surcroît, que cet écart semble avoir cessé de

diminuer<sup>51</sup> depuis quelques années, la décision d'un couple de préférer en pareille circonstance la femme en congé et l'homme au travail doit-elle vraiment surprendre ?

Dans le même ordre d'idées, à l'instar de Malenfant (citée dans Pleau, 2001b), il peut s'avérer d'une grande utilité analytique de s'interroger à savoir si les représentations sociales entourant la requête d'un homme pour de tels congés peuvent en arriver elles-mêmes à constituer un motif explicatif important de cette faible demande de congés observée chez les jeunes pères ? Nos données ne nous permettent malheureusement pas de soutenir une telle affirmation – en fait, il n'y qu'Antoine qui souligne à cet égard que les employeurs, en ce qui a trait à la demande de ces congés par les hommes, pourraient être tentés de dire « *Coudonc, c'est qui qui porte les culottes ?* » – mais l'analyse qu'en ont fait Michel Dorais (1988) et Germain Dulac (1998), plus particulièrement en ce qui a trait à la puissance de l'image « virile » projetée par le travail et la reconnaissance sociale y étant rattachée, contribue à rendre possible un tel questionnement sinon une telle intuition. D'une certaine manière, cette hypothèse se voit en quelque sorte appuyée par le discours de la présidente du Conseil de la famille et de l'enfance, Nicole Boily, qui affirmait récemment que « les mentalités doivent changer dans les milieux de travail. Il faut, croit-elle, que les pères aient plus facilement accès aux mesures de conciliation travail-famille » (Cauchy, 2002 : A-1).

Qu'importe, la distribution des congés pour motifs familiaux et plus particulièrement dans ce cas-ci, sa répartition inéquitable, demeure une variable à plusieurs dimensions. En ce qui nous concerne, nous en avons identifié quatre. Il est bien évident que d'autres pourraient s'ajouter à la liste.

### *Deuxième différence*

Les conditions actuelles, nous l'avons vu, conduisent par ailleurs à la **répartition inéquitable du temps parental effectif à la suite de la naissance de l'enfant** traduisant ainsi ce que l'on pourrait désigner comme étant un décalage entre, d'une part, les structures et les services mis en place pour favoriser l'exercice de la parentalité et, d'autre part, la rencontre des besoins et des

---

<sup>51</sup> Nous suggérons au lecteur de consulter l'entrevue qu'a accordée à ce propos le sociologue Simon Langlois au quotidien *Le Soleil* dans CLICHE, J-F. (2002). « L'écart de revenu entre les hommes et les femmes a cessé de diminuer ». *Le Soleil*, mercredi 3 juillet, A-1.

désirs intrinsèques des jeunes parents – plus particulièrement ceux des jeunes pères dans ce cas-ci. À nouveau, la question renvoie notamment à la notion de congé.

À cet égard, l'absence du congé de paternité dans les politiques familiales québécoise et canadienne<sup>52</sup> actuelles semble signifier pour l'ensemble des pères rencontrés une conception désuète en matière de réflexion et d'intervention familiale et professionnelle. Comme le disait Marco, « *au niveau des congés parentaux, c'est presque ridicule la quantité que le gars peut avoir dans une situation normale* » (Marco, ébéniste).

Or, si le congé de paternité projeté par le gouvernement du Québec dans son programme d'assurance parentale ne demeure actuellement qu'un projet de loi (voir chapitre 2), il importe néanmoins de rappeler l'existence actuelle d'un congé parental desservi par le gouvernement fédéral et ce, par l'entremise de sa caisse d'assurance-emploi, congé qui inclut à la fois les hommes et les femmes. Cependant, comme le disent nos répondants, l'indemnisation actuellement offerte, soit 55 % du salaire, serait totalement insuffisante et ce, tant pour les hommes que pour les femmes d'ailleurs. De plus, si la distribution inéquitable et sexuée des congés pour motifs familiaux (voir la première différence énoncée précédemment) peut s'expliquer en partie en effectuant une simple équation mathématique en fonction des salaires, il apparaît nécessaire de considérer à nouveau le facteur « revenu » comme un élément important en ce qui a trait à la prévalence ou non par les hommes du congé parental fédéral. À titre indicatif, rappelons-nous qu'en 2001 ceux-ci ne représentaient encore que 11 % des demandeurs aux bureaux de l'assurance-emploi pour l'attribution de ce congé.

Mais cela n'explique pas tout. En effet, encore faut-il avoir droit à ces congés, soulignait Marco à la fin de l'entrevue individuelle. À cet égard, autrefois commis en librairie, aujourd'hui ébéniste et travailleur autonome, celui-ci relate qu'il n'aurait plus accès actuellement au congé parental offert par la politique de l'assurance-emploi canadienne qui, dans son programme destiné au congé parental, n'inclut ni les étudiants, ni les travailleurs à temps partiel, ni les travailleurs autonomes.

---

<sup>52</sup> Doit-on rappeler qu'au moment d'écrire ces lignes le projet de loi du gouvernement du Québec concernant l'assurance parentale (la loi 140) n'est toujours pas en vigueur. À cet égard, le gouvernement attend toujours l'accord – lire l'argent – du gouvernement fédéral.

Ainsi faut-il avoir **accès légalement** à un tel congé et, par surcroît, y avoir **accès financièrement** et disposer d'un revenu suffisant de manière à supporter une compression de 45 % (100 % - 55 %) du salaire pendant une certaine période de temps. Ce qui, de toute évidence, ne doit pas être le cas pour plusieurs alors qu'environ 25 % des familles canadiennes avec un et deux enfants vivent sous le seuil de faible revenu alors que pour celles avec trois enfants et plus, ce pourcentage grimpe à 32 %<sup>53</sup>.

En somme, si cette répartition inéquitable du temps parental post-natal passé avec l'enfant s'explique en partie par une accessibilité structurelle limitée sinon déficiente ainsi que par une indemnisation insuffisante de certaines prestations, elle a par ailleurs pour principale résultante de recréer, l'espace de quelques mois, les axiomes de base d'une époque désormais jugée caduque, c'est-à-dire celle de l'homme-pourvoyeur et de la femme ménagère. À cet égard, rappelons-nous les propos de Michel à l'effet que les tâches domestiques ainsi que les soins des enfants se retrouvent massivement confinés au cours de cette période entre les mains des jeunes mères alors que les jeunes pères, pour la plupart, sont habituellement déjà retournés au travail. Dans le Québec contemporain, un tel constat n'est-il pas suffisant à lui seul pour faire réfléchir ?

À cet effet, Jean-Jacques Simard (2000) parlait de l'explosion du Québec traditionnel et de sa propulsion rapide dans la modernité à l'aide du syndrome de l'élastique, définissant ainsi les Québécois, alors Canadiens-français, comme étant « attachés, comme par une bande élastique de plus en plus étirée sous la traction des tendances contemporaines (...), à certaines habitudes du cœur manifestement archaïques dans le contexte nord-américain ». Et, quelque part dans les années soixante et soixante-dix, « la bande élastique a cédé, et les Québécois français ont été brusquement projetés vers l'avant, dans le vide, pour retomber sur terre en boucles molles par la suite en essayant, autant que faire se peut, de reprendre leurs esprits déboussolés » (Simard, 2000 : 71). Or, à la lumière de nos observations quant à la reproduction circonstancielle d'archaïsmes et la rapidité des transformations familiales et professionnelles québécoises des dernières années, ne pourrions-nous pas croire cet élastique encore vertement tendu pour ce qui est de certaines dimensions de la vie familiale au sein de notre société? La question mérite sans doute que d'autres recherches s'y attardent au cours des prochaines années.

---

<sup>53</sup> Ces données datent de 1997 et concernent les familles canadiennes. Ce sont néanmoins les plus récentes que nous avons pu trouver au moment d'écrire ces lignes. Elles figurent dans le document *Démographie et famille : Avoir des enfants, un choix à soutenir*, publié par le Conseil de la Famille et de l'Enfance du Québec, (2002), en page 21.

### *Troisième différence*

À cette question, la troisième différence ici discutée, soit **les services offerts aux parents** ou plus particulièrement, l'incompatibilité sinon le *manque* observé de services destinés aux pères, nous incite à croire que oui. À cet effet, tous, nous l'avons vu, ont souligné à plusieurs reprises l'absence de tables à langer<sup>54</sup> dans la plupart des toilettes pour hommes des endroits publics tels que les restaurants, centres commerciaux, etc. Est-ce là le *seul manque* notable en matière de services destinés aux jeunes pères ? Certes, il est permis d'en douter. Cependant, nous devons avouer que nos données ne nous permettent pas d'affirmer avec autant d'aisance l'absence ou l'irrégularité d'autres services destinés aux pères même si, pour leur part, les propos des répondants concernant l'absence des tables à langer sont à ce point si clairs et répétitifs qu'il est permis de croire, à l'image de Kaufmann (1996), qu'ils sous-tendent l'existence, voire les racines d'un attribut social fort.

Dans cette perspective, nous *supposons* que l'exemple des tables à langer demeure si marquant dans l'imaginaire des jeunes répondants qu'il constitue l'exemple « de circonstance » auxquels ils font référence. Toutefois, la question du manque ou de l'absence de services offerts aux parents, et plus particulièrement de ceux offerts aux jeunes pères dans ce cas-ci, pourrait s'avérer à nos yeux n'être que la pointe d'un très grand iceberg sur lequel nous jugeons nécessaire de porter une attention particulière au cours des prochaines pages étant donné la pertinence sociale d'un certain nombre d'informations recueillies à cet effet par l'auteur auprès de la littérature consultée ainsi que de celles colligées lors de colloques portant sur le thème de la paternité auxquels nous avons participé.

En d'autres termes, nous sortons ici de l'analyse *stricto sensu* du matériel recueilli pour faire usage d'une technique complémentaire. Or, que cela soit plutôt inhabituel, nous l'admettons. Cependant, nous considérons qu'il est à la fois essentiel et pertinent d'utiliser ici ce matériel complémentaire afin de rendre la contextualisation et la compréhension globale de la problématique plus aisées au lecteur et ce, surtout dans le cadre d'une approche exploratoire telle que la nôtre basée sur la théorisation ancrée.

---

<sup>54</sup> Nous ne supposons pas ici que la mise en place de tables à langer dans les toilettes pour hommes de plusieurs endroits publics conduirait directement à une implication plus considérable des jeunes pères, cela étant conditionnel, le lecteur en conviendra, à la concomitance d'un ensemble de variables, actuellement problématiques, qui doivent

Cet iceberg s'annoncerait donc comme l'amoncellement de plusieurs manques ou lacunes en matières de services liés à l'exercice de la parentalité masculine<sup>55</sup>. En ce sens, il y a d'abord la problématique soulevée par l'approche conceptuelle au sein de laquelle s'insèrent plusieurs services destinés aux hommes et aux pères et que le sociologue Germain Dulac (2001) a définie comme étant une approche articulée autour d'une *vision pathologique* de la masculinité. Sans pour autant excuser un certain nombre de comportements dignes d'interventions spécifiques, il semble en effet que de nombreux hommes et pères se butent régulièrement à des services leur paraissant incompatibles avec plusieurs de leurs besoins. C'est d'ailleurs ce qu'a trouvé Annie Devault (2000) au terme d'une importante recherche menée en Outaouais sur les besoins exprimés par les pères et les services existants. Ses résultats<sup>56</sup> montrent à cet effet que « les ressources existantes sont orientées vers les pères qui éprouvent des difficultés spécifiques (divorce, violence, abus) » et que « très peu de services existent pour la population *générale* » (Devault, 2000 : 3).

De plus, certains font désormais l'hypothèse que la structure ainsi que le mode de fonctionnement de plusieurs services offerts aux pères seraient fréquemment incompatibles avec diverses réactions socio-culturelles masculines bien connues et documentées telles que l'agressivité et l'impulsivité. En ce sens, il faut savoir, croit Dulac (dans Deslauriers, 2002), que l'interaction des individus avec le système de services actuel suppose la disposition d'attitudes qui ne sont pas nécessairement bien intégrées par les hommes au cours de leur socialisation.

Pour qu'une personne demande de l'aide, elle doit reconnaître qu'elle souffre ou, du moins, qu'elle ressent un malaise, ce qui sous-tend une capacité à être attentive à elle-même. Or, reconnaître un problème entre en contradiction avec les valeurs masculines traditionnelles, car le recours à un tiers pour le résoudre équivaut à un aveu d'impuissance, à un échec. Ainsi, puisque beaucoup d'hommes n'avouent avoir un problème qu'après une longue période de dissimulation, de négation de malaises, la demande d'aide constitue souvent un deuil de leur identité masculine, car l'expression d'émotions est fortement perçue comme de l'incompétence ou comme un manque de virilité. Donc, la décision de parler du problème sera souvent provoquée par une crise ou par la pression des membres du réseau naturel (Dulac cité dans Deslauriers, 2002 : en ligne).

---

être prises en compte. En ce sens, nous soulignons simplement ici, à lumière des propos recueillis, qu'une telle lacune **contribue** à contraindre sinon à retirer certains pères d'une part de leurs fonctions paternelles.

<sup>55</sup> Nous rappelons à nouveau au lecteur que c'est par choix méthodologique que nous nous concentrons davantage ici sur la question de la paternité et non pas par une volonté quelconque de vouloir nier la situation problématique vécue par les mères à cet égard.

<sup>56</sup> À cet égard, voir également l'article de Devault et Gaudet intitulé « Le soutien aux pères de famille biparentale : l'omniprésence de docteur maman », publié en 2003 dans la revue *Service social*.

En regard de ces observations, il semble donc se dessiner, dans un premier temps, l'existence d'un faible nombre de ressources de soutien pour les hommes et les pères en comparaison de ceux existant pour les femmes et les mères<sup>57</sup> (voir tableau 9). Dans un deuxième temps, ces observations montrent également un décalage significatif entre les services destinés à la population masculine dite « générale » ou non problématique et ceux destinés à la masculinité dite pathologique - nous en convenons, le terme « générale » n'est certes pas politiquement correct, mais nous voulions distinguer ici ce type de services de ceux habituellement recensés, c'est-à-dire les services pour hommes violents, alcooliques, etc. – et ce, pour l'ensemble des régions du Québec. Enfin, un certain nombre d'autres observations, recueillies lors de la consultation de sites Internet de groupes masculinistes québécois notamment, supposent quant à elles la manifestation d'un degré d'incompatibilité notable de certains services destinés aux hommes et aux pères en ce qui a trait, d'une part, à la socialisation masculine reçue par plusieurs d'entre eux et d'autre part, à certains de leurs besoins les plus criants<sup>58</sup>.

**Tableau 9.** Types de services offerts par les organismes communautaires du Québec selon les régions administratives

| Régions administratives      | Type de services |         |        | Total |
|------------------------------|------------------|---------|--------|-------|
|                              | Familles         | Hommes* | Femmes |       |
| 1 (Bas Saint-Laurent)        | 17               | 1       | 6      | 24    |
| 2 (Saguenay/ Lac Saint-Jean) | 12               | 3       | 5      | 20    |
| 3 (Capitale nationale)       | 26               | 7       | 10     | 43    |
| 4 (Mauricie)                 | 15               | 0       | 7      | 22    |
| 5 (Estrie)                   | 14               | 0       | 11     | 25    |

<sup>57</sup> Il faut néanmoins souligner l'existence d'un ouvrage de Dominique Arama intitulé *Recension des programmes ayant trait à la paternité dans la grande région de Montréal* et publié dans les Cahiers du GRAVE. Cependant, cette recension présente 23 programmes d'intervention auprès des pères, tous ou presque articulés autour de la formule « groupe d'entraide ou de discussion », ce que Devault (2000) soutient être des calques de modèles d'intervention pour la « clientèle » féminine et du coup des modèles inadéquats pour les hommes, du moins, vu leur socialisation masculine contextuelle. Nous tenons, **en contrepartie**, à relever l'existence de deux programmes qui nous apparaissent fort intéressants et novateurs à cet égard. Il s'agit des projets « Place-O-Pères » dispensé à Pointe-Calumet et « CoOPÈRE » dispensé à Rosemont. Le lecteur intéressé pourra trouver dans la bibliographie les références de deux monographies réalisées sur ces programmes (voir OUELLET, TURCOTTE ET DESJARDINS, 2001a et 2001b). Par ailleurs, notons que le groupe « Autonhommie », situé à Québec, ainsi que le « Carrefour familial Hochelaga » de Montréal, par l'entremise de son volet pour hommes, méritent également une attention particulière à cet effet. On peut consulter leur site Internet à l'adresse suivante : <http://www.autonhommie.org> et <http://www.cam.org/~cafaho/>.

<sup>58</sup> Le lecteur intéressé par le sujet lira avec intérêt les propos, pour le moins directs, voire radicaux, du chroniqueur Alain Thomas sur le site du groupe masculiniste « L'Après-rupture » et, plus particulièrement, ceux qu'il a tenus dans le cadre d'une chronique du mois de septembre 2002 intitulée *Projet « La place » que les femmes veulent bien laisser aux hommes* dont nous reproduisons ici un extrait : « Madame Goupil n'a rien compris de la situation des hommes, rien du tout. Elle veut continuer à voir les hommes/pères par la lorgnette des groupes féministes, c'est-à-dire par des "expertises" de groupes de violence masculine. Elle ne comprend pas le constat du groupe de la Maison Ressource Naissance de St-Romuald. Leur constat : Les pères sont absents des activités et de l'éducation des enfants. EH, OH! Peut-être que les hommes/pères sont écœurés de ne se faire offrir que des services pour hommes violents, de se faire traiter comme les derniers des bandits et de se faire traiter de la sorte! On veut aider les hommes pères à acquérir des « qualités parentales » comme s'ils n'en avaient aucunes et que seules les femmes en ont. Faudrait peut-être commencer par réaliser que les hommes/pères ont déjà au départ des qualités parentales, mais pour ça faudrait laisser tomber la vision des féministes des soins aux enfants. Qu'est-ce qu'on m'offre pour acquérir ces « qualités » ? Des cours massage de bébé et des services pour hommes violents, mais bien sûr tout cela doit entrer dans une fin de semaine sur 2 par mois, 2 semaines à un mois l'été ».

|                                     |     |    |     |     |
|-------------------------------------|-----|----|-----|-----|
| 6 (Montréal)                        | 32  | 11 | 55  | 98  |
| 7 (Outaouais)                       | 11  | 5  | 7   | 23  |
| 8 (Abitibi-Témiscamingue)           | 8   | 1  | 5   | 14  |
| 9 (Côte-Nord)                       | 2   | 1  | 7   | 10  |
| 10 (Nord du Québec)                 | 0   | 0  | 1   | 1   |
| 11 (Gaspésie/ Îles-de-la-madeleine) | 10  | 1  | 7   | 18  |
| 12 (Chaudière-Appalaches)           | 17  | 7  | 10  | 34  |
| 13 (Laval)                          | 5   | 3  | 5   | 13  |
| 14 (Lanaudière)                     | 17  | 3  | 11  | 31  |
| 15 (Laurentides)                    | 15  | 3  | 8   | 26  |
| 16 (Montérégie)                     | 35  | 9  | 22  | 66  |
| 17 (Centre-du-Québec)               | 9   | 2  | 5   | 16  |
| <b>Total</b>                        | 245 | 57 | 182 | 484 |

Source : Tableau produit par l'auteur à partir des données du répertoire des organismes communautaires du Québec (répertoire SACA), disponible à l'adresse Internet suivante : [http://www.saca.gouv.qc.ca/bd\\_recherche/organismes/formulaire2.asp](http://www.saca.gouv.qc.ca/bd_recherche/organismes/formulaire2.asp).<sup>59</sup>

\* Fait à noter, une tendance très nette peut être ici observée concernant le faible nombre de ressources pour la population masculine dite « normale » ou non problématique en ce sens que le peu de services pour hommes dénombrés dans ce tableau demeurent essentiellement des services pour hommes violents ou alcooliques.

En ce sens, la chercheuse Devaut (2000) rappelle l'urgence de formuler ces services d'une manière telle qu'ils ne reproduisent pas le type de services offerts à la « clientèle » féminine (basés sur l'auto-reconnaissance de la souffrance par exemple) et la nécessité d'offrir des services à la population masculine en général. Toutefois, il ne faudrait pas voir posée ici l'hypothèse selon laquelle les services offerts actuellement aux femmes sont nécessairement « bons » pour elles et « mauvais » pour les hommes. Il suffit simplement de saisir et de souligner le manque observé d'ajustement et de diversité des services offerts par rapport aux besoins des jeunes pères dans ce cas-ci, considérant leur socialisation masculine. Par ailleurs, concernant les groupes masculinistes évoqués, il ne faudrait pas non plus percevoir que nous saisissons leurs propos dans une perspective victimante. Cela n'est pas du tout le cas, comme nous ne souhaitons pas non plus que les propos ici soulevés soient considérés comme de la promotion de leur démarche. Il n'est ici question que de constatations, doit-on le rappeler.

Bref, ce décalage entre les structures et les besoins des parents s'exprime d'une autre manière également en ce sens que certains services existants, ou sur le point de naître, empruntent eux-aussi une démarche que l'on pourrait qualifier de problématique, bien que selon des critères

<sup>59</sup> Il demeure important de mentionner que ce tableau ne propose pas une lecture exhaustive des organismes communautaires offrant des services aux familles, aux hommes et aux femmes pour l'ensemble du Québec mais plutôt un inventaire des organismes recensés par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale par l'entremise de son répertoire SACA. Ainsi nous supposons donc et sommes conscient de l'existence d'autres services destinés aux hommes.

différents. Dans cette perspective, deux exemples méritent selon nous une attention particulière : d'abord, l'un ayant trait à la dénomination de certains centres de services destinés à la parentalité dans son ensemble (les centres MÈRE-enfant et le Centre de maternité de l'Estrie), l'autre concernant l'accessibilité générale de divers services voués à la parentalité (les services de suivi post-natal offerts par la plupart des centres locaux de services communautaires du Québec, soit les CLSC).

### *Les centres MÈRE-enfant : une dénomination adéquate ?*

*Y'en a des bons services. Comme les centres mère-enfant pis des choses comme ça, c'est autant pour le père que pour la mère. C'est sûr que le nom fait défaut, mais je pense que c'est des bons services (Antoine, directeur de production).<sup>60</sup>*

Depuis quelques années, les centres MÈRE-enfant s'implantent à une vitesse considérable. Destinés à fournir des services médicaux spécialisés en obstétrique, en pédiatrie ainsi qu'en néonatalogie, ces centres semblent représenter une innovation importante pour les jeunes parents québécois. Cependant, ces établissements de services dédiés à la parentalité dans son ensemble possèdent une dénomination que l'on pourrait être tenté de qualifier d'ambiguë sinon d'obsolète à la lumière des changements socio-identitaires passés et en cours et de la démarche sociétale québécoise enclenchée vers l'atteinte de l'égalité des sexes.

À cet effet, dans le cadre d'un colloque intitulé « La paternité, ça se partage »<sup>61</sup> s'étant déroulé à Québec le 14 juin 2001 et auquel nous avons participé, une question était sur toutes les lèvres : Pourquoi ne pas nommer ces établissements « centres PARENTS-enfant » ? Plus précisément, cette question n'avait pas manqué de susciter plusieurs réactions auprès des différents chercheurs, parents, professeurs, intervenants et spécialistes rassemblés pour l'occasion.

Or, les propos tenus à Québec n'ont vraisemblablement pas su se faire entendre, ni dans les médias, ni dans l'arène politique et, *de facto*, s'en sont trouvés vains ne laissant poindre depuis aucun changement tangible à l'horizon en ce sens. Ainsi, le Centre hospitalier universitaire de

---

<sup>60</sup> Il s'agit de la seule intervention recueillie en ce sens concernant les centres MÈRE-enfant. Voilà pourquoi nous avons préféré ne pas l'intégrer dans le chapitre 4 portant sur la conciliation racontée. Nous faisons néanmoins l'hypothèse qu'elle demeure révélatrice d'une réalité structurelle problématique significative.

<sup>61</sup> Ce colloque fut organisé conjointement par le Comité Père de Québec, la Direction de la santé publique et la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Québec.

Québec (CHUL) terminera en 2003 la construction de son Centre MÈRE-enfant et procédera, quelques semaines après, à l'ouverture de cet établissement qui lui tiendra lieu d'annexe physique. Néanmoins, malgré la concomitance de cette réflexion avec les opérations en cours liées à l'ouverture de ce centre dont l'enseigne était déjà installée au moment d'écrire ces lignes en décembre 2002, nous souhaitons tout de même que ces interrogations puissent être entendues<sup>62</sup> un jour ou l'autre et, simultanément, porteuses de changements.

Par ailleurs, différent par l'ampleur des services offerts, mais à la fois similaire dans le paradoxe que soulève sa dénomination, le Centre de maternité de l'Estrie<sup>63</sup> offre différents services dont le suivi de grossesse avec une équipe de sages-femmes, l'accouchement et le suivi post-natal immédiat au centre de maternité, le suivi post-natal à domicile, les rencontres pré et post-natales ainsi que le support post-natal à domicile au besoin. Dans cette perspective, plusieurs de ces services – comme les rencontres pré-natales, l'accompagnement des sages-femmes ainsi que l'accouchement – sont dispensés en couple. Or, de toute évidence, le nom du centre pose problème : Centre de **maternité** de l'Estrie. Cela nous semble d'autant plus paradoxal que le titre chapeautant cette grande initiative est *Naître en famille*.

À cet égard, considérant les récentes transformations familiales et identitaires évoquées précédemment (voir chapitre 1) et compte tenu notamment de l'intérêt manifesté par les jeunes parents rencontrés dans cette étude quant à une participation équitable en matière d'articulation des responsabilités familiales et professionnelles, il nous semble que la nature de tels services suggère de nos jours d'inclure l'homme et la femme dans leur dénomination. En d'autres termes, nos observations concernant les centres MÈRE-enfant et le Centre de maternité de l'Estrie interrogent la pérennité de ces appellations archaïques tributaires d'un passé jugé comme étant discriminant par plusieurs en matière de parentalité et d'égalité entre les sexes.

Or, peut-être est-il plus compréhensible pour un organisme comme le Centre de maternité de l'Estrie, fondé en 1975, de présenter encore pareille dénomination ? Sans doute. Toutefois, vu les récentes transformations familiales et identitaires survenues au cours des trente dernières années et le fait que celles-ci soient connues des décideurs, des intervenants, des spécialistes, des parents

---

<sup>62</sup> Nous ne supposons pas ici que des services destinés particulièrement aux hommes et aux femmes ne doivent pas exister. Ce n'est d'ailleurs pas à nous d'en juger ici. Nous posons simplement la question de la compatibilité et de la justesse des dénominations des services destinés à l'ensemble des parents et, parallèlement, celle de l'accessibilité qui en découle.

<sup>63</sup> Site Internet : [http://www.clsc-sherbrooke.qc.ca/textes/te\\_maternite.html](http://www.clsc-sherbrooke.qc.ca/textes/te_maternite.html). Page consultée le 3 juillet 2002.

et des chercheurs, il nous apparaît plutôt étrange qu'en 2002 de telles réalisations existent toujours sous pareille dénomination, d'une part, et, d'autre part, que de nouveaux établissements, voués sensiblement aux mêmes vocations, s'approprient encore de telles appellations caduques.

Mais qui sait, peut-être s'agit-il là simplement d'un faux débat ? À la lumière de nos observations, nous tenions néanmoins à soulever la question.

### *Le suivi post-natal : un ouverture fermée aux pères ?*

La plupart des CLSC offrant des services de suivi post-natal fonctionnent selon un horaire typique, soit un horaire s'échelonnant sur une plage de 9hres à 17hres, ce qui exclut du coup les services de suivi en soirée et de fin de semaine et, évidemment, les services de suivi lors des congés fériés<sup>64</sup>. De cette manière, en reconnaissant l'importance du travail dans notre société, un tel mode de fonctionnement facilite-il la rencontre des besoins parentaux – et plus particulièrement dans ce cas-ci ceux des pères – à la suite de la naissance d'un enfant ? À nos yeux, la question des heures d'ouverture de ces services sème un doute.

Alors que le travail à temps partiel et atypique représentent deux formes d'emplois en forte croissance depuis les dernières années<sup>65</sup>, qu'ils affectent plus particulièrement les femmes (Mercure, 2001) et que celles-ci se retrouvent plus souvent seules avec l'enfant suite à sa naissance – on le sait, le conjoint est habituellement très vite de retour au travail après l'accouchement, phénomène que nous avons d'ailleurs constaté chez les jeunes couples rencontrés –, il devient en effet possible de se demander si les hommes ne risquent pas une accessibilité réduite à de tels services ? Si tel est le cas, comme nous l'avons d'ailleurs observé dans certains écrits ainsi qu'auprès des propos de certains de nos répondants, nous ne croyons pas pour autant qu'il s'agisse là d'une pratique délibérément orchestrée de la part des décideurs et des acteurs politiques. Cependant, une telle lacune en matière d'accessibilité aux services parentaux mérite d'être sérieusement questionnée à notre avis et ce, sous plusieurs angles.

---

<sup>64</sup> Ces informations ont été obtenues après une vérification importante effectuée auprès de plusieurs CLSC dont l'un des plus gros au Québec en termes de services offerts et de territoire couvert, soit le CLSC Côte-des-neiges, situé à Montréal.

<sup>65</sup> À ce sujet, le lecteur consultera avec grand intérêt l'ouvrage de Daniel Mercure et Annette Dubé intitulé *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*, publié par Les Publications du Québec, en 1998.

Somme toute, **posé en ces termes, l'étalement de ces nombreuses différences pourrait conduire le lecteur à supposer l'élaboration, de notre part, d'une approche « victimisante » de la parentalité masculine. Toutefois, tel n'est pas notre objectif et, surtout, tel n'est pas le résultat de nos observations**, tant sur le terrain qu'auprès de la littérature consultée. Bien au contraire.

À cet égard, nous sommes tout à fait conscient que la situation actuelle concernant l'attribution des congés pour motifs familiaux, le temps parental post-natal passé avec l'enfant ainsi que l'incompatibilité présumée de certaines structures, en plus de contribuer en partie à retirer les hommes d'une certaine part de leurs fonctions paternelles, lèguent très souvent une charge considérable et inéquitable de travail familial et professionnel sur le dos des femmes d'où la naissance, il y a trente ans, du concept de *superwoman* (superfemme) ainsi que son renforcement au cours des dix dernières années.

Aujourd'hui cependant, en s'appuyant sur les résultats obtenus au cours de cette recherche, nous posons l'hypothèse de l'existence d'un pendant masculin à la superfemme, modèle que nous nous proposons d'appeler l'*homme exclu*. Ce modèle, malgré la référence à l'« exclusion » à laquelle il semble faire référence à sa première lecture, ne renvoie aucunement à une approche victimisante de la paternité : à cet égard, s'il devait y avoir une conception victimisante quelconque de la parentalité, ce serait selon nous à d'une approche globale dont il faudrait parler, c'est-à-dire une approche incluant à la fois les hommes et les femmes qui, tour à tour et selon des variables différentes (voir tableau 10), se retrouvent confinés dans une dynamique parentale inéquitable les laissant, à la lumière de nos observations, plus d'une fois désarçonnés et fréquemment sans ressources appropriées. À cet égard, il est à noter que l'homme exclu tel que présenté ici renvoie plutôt à l'idée selon laquelle ce dernier représente un type d'homme et de père en vigueur actuellement, parmi d'autres, qui souhaite s'impliquer davantage dans la sphère familiale mais qui, pour un certain nombre de variables, ne le peut pas nécessairement (voir le chapitre 6 intitulé « Le changement ? Vouloir n'est pas pouvoir). Autement dit, il ne faudrait pas croire qu'il s'agit-là d'un type correspondant à la réalité de tous les hommes. Et même si cela s'observe chez les jeunes pères rencontrés dans cette recherche, il est à noter que notre démarche exploratoire ne permet nullement une telle extrapolation. Cependant, cela s'inscrit néanmoins dans le sens des observations sociologiques auxquelles Christine Castelain-Meunier (2002) est parvenue dans un important ouvrage intitulé *La place des hommes et les métamorphoses de la*

*famille*, ouvrage au sein duquel elle évoque la manifestation actuelle et croissante des phénomènes de la « surresponsabilisation » des femmes et du « volontarisme » de plusieurs hommes.

Dans cette perspective alors, qu'est-ce que la conciliation travail-famille des jeunes pères ainsi que son ancrage dans les milieux professionnels et familiaux de ces hommes ? Selon nos résultats, et compte tenu de l'observation plus qu'évidente d'un discours et d'un climat socio-culturel articulés autour de l'idée d'indifférenciation identitaire, la conciliation travail-famille des jeunes pères ainsi que celle des jeunes mères nous apparaissent parfaitement similaires d'un point de vue théorique. Comme nous l'avons vu précédemment, la conciliation travail-famille pourrait se définir de la manière suivante : *une gestion collective de l'espace et du temps en vue d'atteindre un équilibre liée à deux des activités majeures de l'individu, soit la vie professionnelle et la vie familiale, ainsi qu'une rencontre de deux ensembles de valeurs manifestement distinctes mais somme toute compatibles, soit, d'une part, celles du monde de la production et du travail et celles, d'autre part, du monde de la reproduction et de la famille, qu'il suffit d'insérer au sein d'aménagements **structurels** jugés adéquats par l'ensemble des acteurs concernés.* Réponse simpliste ? Nous ne le croyons pas. Il s'agit plutôt d'une réponse réaliste, empirique et puisée dans les faits, ceux-ci ayant comme principaux appuis les propos des répondants rencontrés et, comme complément, la littérature consultée ainsi que divers propos recueillis au cours de certains congrès.

De cette manière, alors que le discours des répondants ainsi que celui d'une certaine portion de la population semble s'articuler autour d'une indifférenciation identitaire en croissance, faut-il réellement se surprendre d'une telle similarité des définitions sur le plan théorique, voire définitionnel ? Nous ne le croyons pas. Quant à la différence opérationnelle de la conciliation travail-famille dans la vie quotidienne, les répondants l'ont eux-mêmes souligné : entre le discours (la théorie) et la pratique, il y a souvent toute une différence.

Ainsi, s'effectuant encore dans la quotidienneté des jeunes parents sur la base de rapports sociaux différenciés selon le genre, la réalisation des responsabilités familiales et professionnelles de nos répondants y déniche là de manière évidente sa particularité. En d'autres termes, c'est l'opérationnalisation de la conciliation travail-famille qui, reposant encore sur une conception discriminante et sexuée des rapports de force professionnels et familiaux, forge la

singularité théorique de cette pratique chez les jeunes parents. Or, nous avons retenu, dans le cadre de cet ouvrage, six différences principales. Nous sommes tout à fait conscient cependant qu'il ne s'agit pas là d'une lecture exhaustive de la question, mais bien d'une contribution de notre part qui ne demande qu'à être complétée.

À cet égard, nous jugeons qu'il est pertinent d'ajouter ici quelques différences supplémentaires relevées récemment par l'auteur et qui renvoient à la singularité opérationnelle de la conciliation travail-famille des jeunes parents. Ces différences, voire ambiguïtés, ont été relevées notamment au cours du congrès annuel 2002 de la Fédération des centres de la petite enfance du Québec<sup>66</sup> qui s'est déroulé les 6-7-8 novembre au Mont Saint-Anne ainsi que sur le site de l'Après-rupture, un groupe masculiniste jugé radical par certains chercheurs et journalistes (voir notamment Fleury, 2001), dont le siège social est basé à Québec.

Parmi celles-ci, on retrouve le fait rapporté par certains participants lors du dernier Congrès annuel de la FCPEQ à l'effet que plusieurs jeunes pères considéreraient encore de nos jours ne disposer d'aucune reconnaissance sociale véritable et ne pas être rigoureusement encouragés à participer activement à l'accouchement de leur conjointe ainsi qu'aux cours prénataux : plus précisément, les participants témoignèrent de l'existence d'un profond sentiment d'inutilité qui habiterait actuellement certains jeunes pères à ce sujet.

Une autre différence relevée au cours de ce congrès concerne les représentations sociales de la parentalité qu'ont certains professeurs : à cet égard, des représentants de CPE affirment rencontrer depuis quelques temps de nombreux jeunes pères qui se plaignent de la mentalité des corps professoraux à leur égard. En ce sens, les propos d'un enseignant indiquant à un enfant de transmettre les papiers importants « à sa mère » jumelés au fait qu'une enseignante, malgré la recommandation des parents de téléphoner au père en situation d'urgence, téléphone néanmoins à la mère, constituent, selon les représentants en question, des indicateurs de la pérennité des perceptions qui affectent encore de nos jours la qualité ainsi que l'équité de l'approche parentale et, dans une perspective plus globale, celle de la conciliation travail-famille des jeunes parents.

---

<sup>66</sup> Il est à noter que depuis le mois de mars 2003, la FCPEQ s'est fusionnée avec d'autres regroupements de CPE pour créer l'Association québécoise des centres de la petite enfance.

Par ailleurs, les propos du chroniqueur Alain Thomas que nous avons puisés sur le site Internet du groupe l'Après-Rupture<sup>67</sup> au sujet du programme provincial de « Perception automatique des pensions alimentaires » ajoutent également à l'idée d'une conception différenciée de l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles selon le genre et, plus particulièrement dans ce cas-ci, en ce qui concerne les couples séparés. En ce sens, ce programme, que nomme selon lui « discriminatoirement » le ministère du Revenu du Québec (l'acronyme de ce programme est P.A.P.A.), témoigne à son avis d'une volonté sociétale de fermer les yeux sur une réalité en mouvance, c'est-à-dire celle d'un désir croissant d'implication des jeunes pères et alimenterait, par le fait-même, la pérennité d'une vieille mentalité, à savoir que la garde des enfants doit revenir inévitablement aux mères lorsque survient un cas de divorce.

Enfin, une dernière différence, qui, soit dit en passant, est de plus en plus observée au sein de la littérature, serait celle d'une double tâche, agissant comme contrainte, que les femmes transporteraient dans plusieurs sphères de leur vie. En ce qui concerne le monde du travail notamment, elles font référence à l'idée d'une charge mentale les accompagnant, charge qui consiste à penser et à orchestrer leurs responsabilités familiales à distance, alors qu'elles travaillent. Cela, pour l'instant du moins, n'a pas encore été observé chez les hommes.

Néanmoins, il ne faudrait pas que la présentation ici de ces différences concernant les pères en viennent à occulter celles qui existent du côté des femmes et qui les défavorisent. À cet égard, nous rappelons à nouveau que la justification du choix de notre objet d'étude demeure purement de nature méthodologique et non partisane.

*Donc ?*

Bref, qu'il soit question d'indifférenciation identitaire en ce qui a trait à la conciliation travail-famille, cela semble aller de soi, d'un point de vue théorique du moins. Toutefois, il ne semble pas s'agir là pour autant de la promotion du discours du parent interchangeable. Rappelons-nous à cet effet que l'indifférenciation identitaire ici discutée fut notamment posée dans les termes d'une articulation **équitable** des responsabilités professionnelles et familiales, soit d'abord et avant tout en fonction des besoins et des disponibilités des conjoints dans l'optique d'une

---

<sup>67</sup> Voir [http://www.lapresrupture.qc.ca/ChroniqueNovembre04\\_AlainThomas.html](http://www.lapresrupture.qc.ca/ChroniqueNovembre04_AlainThomas.html). Page consultée le 8 novembre 2002.

relation de couple comprise comme espace de négociation. Parallèlement, on remarquera l'analogie avec le concept d'expériences sociales que nous avons présenté précédemment (voir chapitre 1) en ce sens que l'indifférenciation ici discutée se comprend d'abord comme une forme de *différenciation volontaire* selon l'idée, en théorie du moins, d'une intégration individuelle d'un certain nombre d'expériences sociales choisies. C'est peut-être, d'ailleurs, ce qui est à la base d'un retour volontaire à la maison de la part d'un certain nombre de femmes, phénomène qui est observé aux États-Unis depuis quelques années et qui est parfois interprété dans la littérature, ainsi que par certains groupes féministes, comme un retour en arrière.

Qu'importe, cette indifférenciation identitaire, qu'elle soit comprise d'une manière ou d'une autre, témoigne néanmoins d'une volonté de changement quant à la façon de penser l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles. Mais la volonté est-elle suffisante pour atteindre l'amélioration de la condition des parents-travailleurs ? C'est ce que nous verrons au cours du prochain chapitre.

## Chapitre 6 : Le changement ? Vouloir n'est pas pouvoir<sup>68</sup>

À l'instar des jeunes parents rencontrés, s'il devait s'avérer vrai que l'ensemble des acteurs concernés par la conciliation travail-famille souhaitent agir de manière à faire la promotion d'une vie parentale et professionnelle plus harmonieuse, il faudra, pour cela, un certain nombre de choses. Nos données, nous l'avons vu, fournissent à cet égard un aperçu à la fois sommaire, mais intéressant.

Ainsi, les jeunes parents rencontrés estiment d'abord que les mentalités de la société québécoise doivent évoluer et se mettre au diapason des récentes transformations familiales et professionnelles. Cependant, il leur apparaît inapproprié de songer à faire de l'individu l'unique responsable de cette adaptation devenue de plus en plus nécessaire. En d'autres termes, l'individu, seul, ne peut trouver selon eux toutes les solutions et les endosser tout autant qu'il ne peut être jugé seul responsable de sa situation. En ce sens, l'être humain n'est-il pas d'abord et avant tout un être social ?

À cet égard, un constat semble clair : les jeunes parents souhaitent la consécration d'une contribution collective dans ce domaine, contribution accompagnée d'une amélioration des structures organisationnelles et gouvernementales. Bref, la réalité des familles québécoises ne doit pas aspirer selon eux à la fabrication d'un calque d'une fiction hollywoodienne de type superhéros.

Or, si l'amélioration de la conciliation travail-famille en général ainsi que celle des jeunes pères en particulier doit passer notamment par une contribution sociale et une participation citoyenne élargies à l'amélioration des structures, cela ne veut-il pas aussi et surtout dire, en fonction des informations colligées dans la littérature notamment, que ces structures devront améliorer à la fois leur degré d'accessibilité ainsi que la qualité de leur dénomination ? De cette manière, s'il est reconnu que les hommes et les femmes doivent disposer d'un salaire équivalent, n'est-il pas aussi souhaitable que les hommes soient en mesure de bénéficier d'un congé de paternité ? S'il est jugé nécessaire que les femmes, craignant un licenciement, ne soient plus obligées de vivre

---

<sup>68</sup> Le lecteur se trouvera ici averti à l'effet que ce chapitre s'inscrit dans une perspective socio-critique en s'appuyant néanmoins sur les résultats obtenus au cours de la présente démarche de recherche.

leur grossesse en cachette, n'est-il pas aussi valable d'interroger la pertinence de certaines dénominations actuelles, voire de revendiquer une dénomination juste et englobante pour chacun des établissements voués à la parentalité tels que les centres MÈRE-enfant ? Ces questionnements nous apparaissent riches en regard des réflexions qu'ils soulèvent.

Cependant, dans cette perspective, il se dégage des propos des jeunes parents rencontrés l'observation suivante : **vouloir** serait une chose, **pouvoir** en serait une autre. En d'autres termes, les niveaux de réflexion et de réalisation à l'égard du changement se trouveraient, chez les jeunes parents, au cœur d'une équation non équivalente selon laquelle, tendanciellement, semble se dessiner un hiatus entre « désir et réalité », « théorie et pratique » et « vouloir et pouvoir (voir tableau 10 page suivante).

Or, si les hommes *veulent* s'impliquer davantage et modifier certains aspects de leurs fonctions paternelles, ils devront, à la lumière de nos résultats, être encouragés en ce sens et *pouvoir* réaliser ces changements grâce à la mise en place notamment de structures adéquates sinon flexibles, mais somme toute respectueuses de leur condition. De leur côté, si les mères, elles, désirent une plus grande implication des hommes ainsi qu'une plus grande reconnaissance de leur double statut de mère-travailleuse, elles devront, croient les parents, pouvoir se faire entendre et participer à la construction de ces nouvelles mentalités par l'entremise de la mise en place de réelles mesures d'aide aux parents-travailleurs facilitant la conciliation travail-famille et obtenir, entre autres, l'équité salariale ce qui, actuellement, n'est pas le cas. À cet égard, la récolte de l'action ne demeure-t-elle pas suspendue à la semence de la réflexion et de la pensée ?

Certes. Mais nous l'avons vu, les mentalités évoluent très lentement. Bien sûr, un vent de moins en moins discret semble entraîner avec lui un discours favorable à la conciliation travail-famille en général dans une perspective de respect et d'équité ainsi qu'à l'importance d'accorder une place équivalente aux pères et aux mères dans cet ensemble de rapports de force familiaux et professionnels. Cependant, les jeunes répondants estiment que leurs discours demeurent trop fréquemment confrontés par une logique d'action sociale et un mode de régulation de type productiviste et consumériste. Plus précisément, bien que les jeunes pères, et plus globalement, que les jeunes parents rencontrés, témoignent d'une volonté considérable de changement en matière de rapports familiaux et professionnels, il semble se dessiner une sorte de fossé entre leur

**Tableau 10.** Conciliation travail-famille et socialité post-moderne : hiatus entre « vouloir et pouvoir ».

|  | <b>Hommes</b><br>Vouloir (désir) / pouvoir (réalité)   | <b>Femmes</b><br>Vouloir (désir) / pouvoir (réalité)  |
|--|--|---|
| <b>Plans de réalité</b>                                |  |   |
| (1) Structures et services                             | <b>Services manquants ou incompatibles avec les besoins des pères</b> (Ex : Tables à langer absentes des toilettes publiques pour hommes et dénominations ambiguës de certains services telle que les centres « Mère-enfant » plutôt que « Parents-enfant », etc.)   | <b>Services manquants ou incompatibles avec les besoins des mères</b> (Ex : Les horaires des services de suivi post-natal favorisent l'accès aux mères (en congé de maternité) au détriment des pères car ils sont ouverts presque exclusivement de 9h à 17h mais présentent un effet pervers en ce sens qu'ils leur octroient <i>de facto</i> l'entière responsabilité de ces services, etc.)  |
| (2) Mentalités   | <b>Mentalités inadaptées aux besoins des pères désirant s'impliquer davantage</b> (Ex : Un certain nombre de femmes ne sont pas encore prêtes à laisser l'homme occuper davantage de place dans la sphère privée, etc.)  | <b>Mentalités inadaptées aux désirs des femmes de voir leur double tâche (famille et travail) être repensée</b> (Ex : Plusieurs femmes évoquent l'idée d'une double tâche qui agit comme contrainte et qu'elles transportent dans plusieurs sphères de leur vie, notamment au travail, où elles font référence à l'idée d'une charge mentale les accompagnant en ce sens qu'elles doivent penser et orchestrer leurs responsabilités familiales à distance, etc.) |
| (3) Type 1   | <b>Culture organisationnelle obsolète en fonction des nouveaux désirs des pères</b> (Ex : Il est plus difficile pour un homme d'obtenir un congé pour raison familiale que pour une femme (les employeurs associent souvent la parentalité à la maternité plutôt qu'à la paternité, etc.)<br><br><b>Culture organisationnelle carburant à l'efficacité et à la fonctionnalité privée</b> (Ex : Les entreprises mettent en place des mesures d'aide à la conciliation travail-famille seulement si cela est rentable, etc.) | <b>Culture organisationnelle obsolète en fonction des désirs des mères</b> (Ex : Encore trop souvent, les femmes enceintes doivent « cacher leur ventre » sous crainte d'être licenciée et gagnent encore généralement moins cher que les hommes, etc.)   |
| (4) Type 2   |  | <b>Culture organisationnelle carburant à l'efficacité et à la fonctionnalité privée</b> (Ex : Les entreprises mettent en place des mesures d'aide à la conciliation travail-famille seulement si cela est rentable, etc.)   |
| Modèle observé   | <b>L'homme exclu</b>   | <b>La superfemme</b>  |
| Modèle souhaité dans un cadre post-moderne (hypothèse) | <b>Le superman heureux</b>   | <b>La superfemme heureuse</b>   |

désirs et les potentialités de leur réalisation étant donné le contexte social, politique et économique actuel.

Ainsi, Sophie dira du monde actuel qu'il s'articule de plus en plus autour d'une logique circulaire productiviste et consumériste à l'intérieur de laquelle il faut constamment « *travailler plus pour consommer plus* ». De cette manière, en posant un regard plus arrêté sur les lectures offertes par chacun des répondants, il ressort qu'au devoir moderne et collectif de reproduction semble se substituer un *nouveau devoir*<sup>69</sup>, tout aussi collectif diront certains, mais un devoir post-moderne soutiendrons-nous dans l'idée de poursuivre l'analyse amorcée au chapitre un, soit celui de la production-consommation. En d'autres termes, cela donne à penser qu'il y a naissance d'un nouveau rapport de l'individu à l'idée de devoir, rapport désormais articulé à l'aune de la logique économiciste et selon laquelle l'un des objectifs de base semble être celui de conduire à la cristallisation de la superfemme et du superhomme heureux (voir tableau 10). Si cette vision pourrait faire l'affaire d'Antoine, la majorité des jeunes parents éprouveraient certes un malaise à cet effet.

Parallèlement, ces observations nous conduisent à constater l'existence d'un important choc de valeurs entre les perceptions des répondants à l'égard de leur univers familial et celles qu'ils entretiennent à l'égard du monde du travail dans lequel ils évoluent. Même s'il ne semble exister aucune incompatibilité présumée entre ces deux univers selon les parents rencontrés, il n'en demeure pas moins que c'est manifestement au cœur de ces différences de valeurs que résident les expériences déficientes de conciliation travail-famille. Plus précisément, « ce sont les valeurs et la culture d'entreprise qui sont au cœur de la problématique de la conciliation » (Hall cité dans Dulac, 1998 : 66), ce qui n'est pas sans rappeler les résultats obtenus par De Koninck et Malenfant dans une précédente étude intitulée *Maternité et précarisation de l'emploi* :

Les travailleuses que nous avons rencontrées situent bien ce conflit au niveau des valeurs. Pour elles, se pose la nécessaire évaluation de leurs nouvelles responsabilités en regard de leurs responsabilités professionnelles et aussi de

---

<sup>69</sup> Gilles Lipovetsky, dans son ouvrage *Le crépuscule du devoir*, postule la disparition de la notion de « devoir » comprise dans les termes d'une activité de responsabilisation collective et ce, au profit de l'expansion de l'individualisme post-moderne affranchi de tout horizon moral commun. À la suite de nos observations, bien qu'elles soient peu considérables quantitativement diront certains, nous croyons néanmoins que la notion de devoir existe toujours dans le cadre d'une socialité post-moderne. L'horizon moral commun actuel, s'il en est un, serait celui de la performance et de l'efficacité et de cette manière, la production-consommation, comprise comme la logique d'intégration et de reconnaissance sociales numéro un, constituerait à nos yeux « le » nouveau devoir collectif d'importance majeure.

ce qui vaut la peine d'être vécu pleinement dans l'expérience de la maternité. Le langage qu'elles nous tiennent réfère donc à des valeurs, des choix. D'un côté, il y a le travail qui procure l'autonomie, l'indépendance, le développement du potentiel, la sociabilité, une place au sein de la société, etc. De l'autre côté, il y a l'enfant qui vient combler les besoins affectifs et avec lequel elles veulent passer du temps, le voir grandir, en prendre soin (De Koninck et Malenfant, 2001 : 36).

Ainsi, comment penser le changement de façon à ce qu'il rende possible l'harmonisation des rapports de force professionnels et familiaux ou, plus précisément, de manière à ce qu'il rende potentiellement réalisable le pouvoir de changer les choses comme une suite logique de cette volonté ?

### **6.1 Le changement : au service de qui, de quoi ?**

Mais le changement ici discuté n'est-il pas justement déjà enclenché ? En effet, du côté des mentalités, le discours en faveur d'une conciliation travail-famille équitable observé chez les jeunes parents ne demeure-t-il pas en ce sens révélateur ? Quant au monde du travail, le recours organisationnel à la flexibilité des horaires, à l'attribution informelle de congés familiaux et, parallèlement, la popularité croissante des projets-pilotes de garderies avec horaires non usuels – ouvertes le soir, la nuit et la fin de semaine – ainsi que la remise des prix ISO familles<sup>70</sup> ne demeurent-ils pas des signes évidents d'une contribution sociale et d'une participation citoyenne élargies à l'amélioration des structures ? Certes, il se fait des choses. Il se crée du changement. Mais à quel prix et, surtout, au service de qui et de quoi ?

Par exemple, se poser la question à savoir « à qui profite la remise des prix ISO familles ? » demeure un exercice sociologique intéressant. Certes, cela profite aux parents-travailleurs, si l'on reconnaît que ces prix garantissent la « qualité » sinon l'« excellence » des conditions favorisant l'équilibre travail-famille d'une entreprise donnée. Cela profite également aux entreprises car, comme on le sait, ce type de pratique, inspirée d'un modèle asiatique de régulation du travail, repose d'abord et avant tout sur la poursuite d'un idéal en matière de production – celui de la qualité totale, dit-on dans le milieu – et lorsqu'atteint et reconnu, il contribue à rehausser socialement leur image par la certification de leurs compétences. Ces pratiques, une fois appliquées à la dimension familiale, ne posent-elles pas cependant la question du modelage de

---

<sup>70</sup> Les prix ISO familles récompensent les entreprises ayant déployé le plus d'efforts pour mieux concilier le travail et la famille. Le concours 2003 était la deuxième édition de cette remise de prix.

l'univers familial et de la reproduction à celui du travail et de la production comme si les responsabilités familiales pouvaient être gérées désormais comme de simples marchandises, dirait Riccardo Petrella (1997) ? Si oui, quelles pourraient être tendanciellement les conséquences sociologiques d'une telle « ISO9000isation » de l'ensemble des domaines de la vie sociale ? Malheureusement, cette importante question ne pourra trouver réponse en nos pages. Cependant, nous espérons que d'autres chercheurs y consacreront bientôt temps et efforts.

Ainsi, s'il faut en croire les propos tenus par certains répondants et ceux d'experts tels que Malenfant (citée dans Pleau, 2001b) et Dulac (1998), de telles mesures d'aide sous-tendent en effet le danger de voir la logique économique s'instituer à titre de principale balise en matière d'analyse et de réflexion sur la conciliation travail-famille ainsi que sur l'implantation de mesures d'aide à cet égard. En d'autres termes, il faudra, semble-t-il, demeurer d'une extrême vigilance face à ces changements puisque, comme le reconnaissait B-Dandurand (2001) au sujet des politiques familiales, certaines mesures d'aide à la conciliation travail-famille demeurent susceptibles de laisser poindre d'abord des objectifs économiques instrumentaux. Or, un tel mode de régulation des rapports de force n'inspire-t-il pas une hiérarchie de valeurs selon laquelle la centralité du travail, la rentabilité des opérations, la croissance des entreprises ainsi que la santé de notre économie prévalent en face du bien-être de nos familles et de nos citoyens ? Nous sommes de ceux qui partageons cet avis.

En ce sens, s'il fut un temps où l'État, en pleine croissance économique et soutenu par diverses compagnies, fut motivé à réaliser l'épanouissement des citoyens et des collectivités par la mise en place d'un État-providence et de nombreuses mesures sociales, l'État actuel, de plus en plus soumis au monde des affaires (Brunelle, 2003 ; Bernard, 2000 et 1997 ; Gélinas, 2000 ; Gagné, 1986), semble s'inscrire dans une logique diamétralement opposée et nager vers la collusion, voire la connivence avec l'entreprise privée. À cet égard, il suffit de consulter les différents quotidiens nationaux pour s'en convaincre. De cette manière, et en nous appuyant sur la lecture de plusieurs ouvrages<sup>71</sup> traitant avec rigueur et donnés à l'appui du démantèlement de l'État et de l'érosion des politiques sociales universalistes, nous supposons comme étant en cours

---

<sup>71</sup> Il en existe une multitude. Nous en soulignerons simplement ici quelques-uns au passage parmi les plus récents au sein de la littérature québécoise : *La globalisation du monde. Laisser faire ou faire?*, de Jacques B. Gélinas, publié en 2000, *Le néolibéralisme*, de Louis Gill, publié en 1999, *À qui profite le démantèlement de l'État?*, un collectif (voir Poirier *et al.*, 1998) publié par la Chaire d'Études socio-économiques de l'Université du Québec à Montréal (CESE), *La mondialisation de la pauvreté*, de Michel Chossudovsky, publié en 1998, *L'Utopie néolibérale*, de

d'effectuation la substitution de l'État-providence par ce que nous nommons l'**État-conivence** (Pleau, 2002). Évidemment, une recherche entière pourrait se voir consacrée à l'étude de cette transition ainsi qu'à ses retombées singulières sur un domaine de l'activité sociale comme celui de la conciliation travail-famille des jeunes parents. Cependant, nous faisons simplement ici évoquer le postulat de son existence.

Si l'on admet que l'orientation du discours des discours gouvernementaux et du monde des affaires semblent laisser de moins en moins de doute quant à la nature économiciste du regard qu'ils posent sur un thème comme celui de la famille, sachez que la démonstration suivante risque de renforcer cette présomption. À cet égard, voici quelques citations d'un texte de quatre pages rédigés par l'actuel Président du Conseil du Patronat du Québec, Gilles Taillon, au sujet de la conciliation travail-famille. On remarquera que les références à la vision économiciste s'avèrent assez fréquentes.

*Dans l'ensemble, les entreprises souhaitent adopter des formules qui collent à leurs besoins, selon leur taille et leur capacité financière, conciliant à la fois la nécessité de demeurer compétitives et d'offrir des conditions de travail de qualité.*

*Pour les entreprises, la conciliation travail-famille, est-ce rentable ?*

*L'entreprise qui a toujours à l'esprit une meilleure productivité ne peut faire autrement que de mettre dans la balance ses impératifs commerciaux et des relations humaines harmonieuses avec ses employés.*

*La conciliation travail-vie : une bonne affaire. Les sujets principaux abordés sont : (...) L'absentéisme, la responsabilisation, le recrutement et la rétention, la productivité, identifier les avantages pour les organisations.*

*Toutefois, au cours des dix dernières années, un nombre important de recherches et une surabondance de données ont confirmé la vérité de ces revendications et démontrent clairement que les politiques de conciliation travail-famille sont bonnes pour les affaires.*

*Les résultats de ces recherches et sondages démontrent clairement le lien entre cette conciliation, un taux réduit d'absentéisme et la productivité. Ils indiquent aussi que les défis de recruter et de retenir une main-d'œuvre compétente, dans un marché du travail à concurrence accrue, sont des moteurs de changement et d'appels pour la conciliation travail-vie. Ces*

*facteurs motivent les employeurs à intégrer les mesures de conciliation travail-vie dans leurs stratégies d'affaires.*

***Lorsque les employés sont insatisfaits de leurs conditions de travail, ils quittent l'entreprise pour rejoindre les rangs de ses concurrents. Il s'ensuit donc que, de plus en plus, les employeurs reconnaissent la nécessité d'offrir plus qu'un simple emploi. Les travailleurs éventuels sont à la recherche d'un employeur qui reconnaît qu'ils ont des obligations en dehors du travail.***

*Si, dans votre organisation, la conciliation travail-vie est perçue comme une préoccupation de leurs « ressources humaines », **il est possible que monter un dossier de rentabilité serve à changer ces perceptions.** En montant votre dossier, en évaluant et en ajustant continuellement votre stratégie et en mettant l'accent sur des résultats mesurables, **votre stratégie de conciliation travail-vie deviendra un puissant outil de gestion.** (Taillon, 2003 : 14-17)*

Bref, tout cela peut paraître d'une extrême complexité tant pour le profane que pour le chercheur chevronné, le parent-travailleur fatigué, le spécialiste embêté que pour l'employeur et son profit. Cependant, pourrions-nous croire ainsi les sphères familiale et professionnelle finalement incompatibles ? Le changement serait-il devenu une utopie vu le contexte actuel ? Tel n'est pas le point de vue des jeunes parents rencontrés, nous l'avons vu.

Quant à nous, il nous est évidemment impossible de tenter ici une démonstration théorique satisfaisante ainsi qu'une réflexion de très longue haleine à cet effet vu la nature de cet ouvrage. De toute manière, tel n'était pas notre objectif de départ. Mais nous croyons néanmoins, à l'instar du sociologue Daniel Mercure, que tous les espoirs sont encore permis : « Il n'y a pas de fatalité historique. C'est donc par notre action et nos choix de société que nous allons réussir ou non à concilier davantage l'emploi, le travail et la famille » (Mercure, 2001 : 86).

En ce sens, bien qu'avec certaines réserves vu la petitesse de notre échantillon, les observations cumulées nous permettent néanmoins d'avancer l'idée selon laquelle ces deux univers présenteraient des valeurs ainsi que des modes de régulation distincts, mais somme toute compatibles qu'il suffirait d'insérer au sein d'une logique d'aménagement structurel adéquat sous-tendant, nous l'avons vu, une contribution sociale et une participation citoyenne considérable. Large défi, certes. Mais s'agit-il là d'un désir collectif partagé ? De toute évidence, il demeure plutôt difficile de répondre avec certitude à cette question par l'affirmative.

En effet, alors qu'aux yeux des répondants rencontrés les entreprises font de leur survie financière un objectif prioritaire, les jeunes parents, eux, affirment se trouver dans l'obligation de faire autant que se peut pour assurer leur propre survie. De cette manière, l'essentiel pour la plupart d'entre eux ne consiste pas à harmoniser leurs actions quotidiennes à leurs idéaux en matière d'objectifs familiaux, mais plutôt à s'assurer que les 24 heures que leur offre chaque journée suffiront pour « maintenir » un état de survie personnelle et familiale décents. Car « *on n'a pas le choix d'agir avec les moyens du bord* » disait Sabine, d'où le décalage entre faire ce que l'on veut et faire ce que l'on peut.

Ces deux positions, appelons-les philosophiques pour l'occasion, s'inscrivent au cœur de ce que l'on pourrait désigner comme un concept de base, soit l'articulation de la vie en société. Mais de nos jours, le terme « société » renvoie-t-il encore à l'idée communautariste de *devoir* reposant sur une morale définie, discutée, *voulue de tous*, disons universelle ? Sur le continent de l'individualisme abstrait (Lamoureux, 2001), cela est plutôt difficile à imaginer, avouons-le. Difficile à imaginer parce que l'on parle de plus en plus d'une désaffectation de la société québécoise à l'égard de la famille, ce qui constituerait selon Fournier (2001) notamment, un facteur explicatif à la difficulté de faire émerger les formes de solidarité nécessaires à l'égard de ce type de réflexion. Jumelée à l'analyse que fait Lipovetsky de la culture organisationnelle, le scénario n'a vraiment rien d'encourageant : « Le travail, pour l'essentiel, s'est délesté de toute signification de dette ou de solidarité envers la société : désormais on travaille pour soi » (Lipovetsky, 1992 : 186). Et comme le travail constitue l'un des éléments moteurs de nos sociétés post-modernes, cela n'est pas sans nous inquiéter. Souhaitons tout de même que ce type de questionnement soit encore envisageable.

Mais justement, l'observation d'un tel choc des valeurs, d'une telle crise sociétale, peut-elle se régler autrement que par le recours, voire le retour, à la dialectique, au dialogue<sup>72</sup>, aux débats sociaux autour d'horizons communs de significations ? En d'autres termes, plusieurs morales divergentes peuvent-elle coexister indépendamment<sup>73</sup> et participer au maintien de la cohésion sociale ? Il s'agit, vous en conviendrez, d'une très large question philosophique à laquelle, d'ailleurs, un nombre important d'auteurs (voir notamment Larouche, 2003) s'affairent

---

<sup>72</sup> Nous attirons ici l'attention du lecteur à l'effet que des projets collectifs québécois d'importance majeure ont déjà fait l'objet de promotion d'une telle approche dialogique. À cet égard, rappelons-nous les publicités d'Hydro-Québec dont le slogan était « On est 6 millions, faut se parler ».

<sup>73</sup> Si oui, ce pourrait être la confirmation de la post-modernité complètement advenue...

actuellement à répondre mais qui ne peut être que brièvement soulevée ici, sinon au moins mise en rapport avec les données recueillies. Il demeure néanmoins intéressant de noter que plusieurs auteurs (Taylor, 1997 ; Freitag, 1995 ; Lipovetsky, 1992 ; Taylor, 1992 ; Vachet, 1988) soulignent le phénomène de rareté que représentent de nos jours l'approche dialogique et les projets communs de société.

Dans cette perspective, la nature de notre expérience de congressiste, bien qu'elle soit encore plutôt mince, nous invite à croire aux potentialités que portent en eux les débats ainsi que l'approche dialogique des rapports sociaux et ce, malgré le fait que le contexte actuel puisse rendre difficile leur effectuation, comme nous venons de le voir. En ce sens, une plus grande collaboration entre l'univers de la recherche sociale et le monde des affaires pourrait sans doute améliorer l'approche dialectique des rapports de force professionnels et familiaux et, de ce fait, contribuer éventuellement à l'amélioration de la conciliation travail-famille des jeunes parents. Actuellement, l'insuffisance de cette collaboration participe probablement, bien qu'indirectement, à la pérennité de certaines expériences conflictuelles de conciliation travail-famille, tant chez les pères que chez les mères. En ce sens, il nous apparaît important de souligner que les colloques<sup>74</sup> en recherche sociale portant le thème de la conciliation travail-famille comptent habituellement peu ou pas de participants du monde des affaires. Scénario identique en ce qui a trait aux colloques concernant les employeurs : les traces de chercheurs en sciences sociales s'y font très rares<sup>75</sup>. Toutefois, de telles collaborations seraient-elles suffisantes pour une amélioration notable de la situation actuelle ? Chose sûre, cela aiderait sûrement.

En résumé, nos résultats suggèrent donc l'existence d'un malaise multidimensionnel quant à l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles, d'où l'observation d'un hiatus entre « vouloir et pouvoir », l'émergence de l'homme exclu ainsi que la pérennité, voire l'accentuation du phénomène de la superfemme. Et vu le contexte actuel, ces éléments interrogent très sérieusement les formes de changements potentiels à cet égard. Ainsi, devant de tels résultats, le temps n'est-il pas venu de questionner nos choix de société, voire de réfléchir et de semer la pensée afin de récolter d'éventuelles actions en accord avec des choix collectifs (à ce sujet, voir la recommandation #1) ?

---

<sup>74</sup> Nous prenons pour exemple les colloques « La paternité, ça se partage » et « Démographie et Famille. Les impacts sur la société de demain », colloques auxquels nous avons récemment participé.

<sup>75</sup> Je prends pour exemple la remise des prix ISO familles en 2002.

## 6.2 Trois scénarios possibles

À notre avis, trois scénarios potentiels se dessinent à l'horizon :

Soit la population québécoise poursuit sa lancée actuelle en terme d'intégration du néolibéralisme économique et parachève son travail d'adaptation de la famille au travail dans une logique **privatiste** nord-américaine. En ce sens, l'orientation sociale, politique et économique des partis québécois et libéral du Québec ainsi que la fulgurante croissance de l'Action Démocratique du Québec en 2002 pourraient constituer d'importants vecteurs indicatifs de cette option.

Soit la population québécoise décide de modifier radicalement ses orientations politiques et économiques de manière à renverser la vapeur et, surtout, d'adapter le travail à la famille à l'aune de l'idéologie sociale-démocrate du Parti québécois dans les années soixante-dix.

Soit la population québécoise revoit sa politique familiale et propose en collaboration avec le monde des affaires un certain nombre de politiques d'aide sociales-démocrates à la conciliation travail-famille dans une perspective d'**interventionnisme européen**, voire **suédois**, de manière à trouver un équilibre souhaitable et souhaité ainsi qu'à rendre possible l'épanouissement de tous et toutes dans ce qu'il est convenu de désigner comme l'interrelation des deux sphères les plus importantes de nos vies sociales contemporaines, soit l'univers familial et le monde du travail.

# Conclusion et recommandations

## **Dur, dur, dur de conclure**

En raison de son émergence récente dans le discours commun et de l'intérêt sans cesse grandissant qu'il suscite, il demeure difficile, vous en conviendrez, de conclure un ouvrage sur la conciliation travail-famille des jeunes pères. Pour ainsi dire les choses, ceci donne une impression d'impossibilité. Le sujet bouillant encore sur le feu des changements sociaux actuels, il devient difficile de mettre un point final ici plutôt que là. C'est ce que nous tenterons tout de même de faire dans un élan d'empirisme sociologique et, disons-le, d'extrémisme sportif intellectuel.

## **Limites de l'étude et retour sur la méthode**

Les limites de l'étude sont nombreuses. Personne n'en doutera. Dans un tel contexte, quelques mots à cet égard nous apparaissent nécessaires afin de mieux circonscrire la portée de l'étude et, du coup, de rassurer les critiques.

D'abord, l'échantillon est très petit, rappelons-nous : dix personnes interrogées (cinq couples), pour un total de quinze entrevues. Ayant procédé au cours du chapitre trois à la justification des obstacles quant à l'élaboration d'un tel échantillon, nous n'y reviendrons pas ici.

Par ailleurs, bien que notre objet d'étude concerne une myriade d'acteurs, nous n'avons malheureusement rencontré que des parents-travailleurs. Or, il faut savoir que nos travaux, en raison de diverses contraintes techniques – principalement financières et temporelles –, ne pouvaient permettre l'élargissement de notre échantillon de manière à rencontrer l'ensemble des acteurs concernés par notre objet d'étude. Il ne faudrait donc pas voir ici une mauvaise intention de notre part à ne vouloir montrer qu'un seul point de vue de la problématique en question, soit celui des parents-travailleurs, mais plutôt l'effectuation d'un choix méthodologique que nous assumons en fonction d'une démarche de recherche que nous souhaitons, à l'origine, globale. Cela dit, nous espérons que d'autres travaux approfondiront éventuellement le sujet à d'autres niveaux.

Enfin, nous reconnaissons que les jeunes parents rencontrés proviennent uniquement de la grande région de Québec et qu'un portrait d'ensemble, comprenant des répondants de tous les territoires québécois, pourrait s'avérer plus significatif. Encore une fois, il faut reconnaître l'ampleur qu'une telle tâche aurait représentée pour un seul chercheur.

Toutefois, ces limites ne rendent pas pour autant les perceptions des jeunes parents rencontrés dépourvues de toute signification. Du moins, tel n'est pas notre point de vue. Après tout, une recherche de type exploratoire n'a-t-elle pas pour objectif principal de défricher une portion de terrain bien délimitée à l'intérieur du champ des connaissances d'un vaste domaine ?

Quant à notre technique d'enquête, la théorisation ancrée, doit-on préciser que la saturation des propos fut poursuivie tout au long de notre démarche et, souhaitons-le, atteinte dans la mesure des possibles offerts par une démarche de type exploratoire ? Tel est notre conviction du moins si l'on se fie au caractère répétitif des réponses obtenues et ce, après seulement 15 entrevues. Cependant, bien que nos efforts d'analyse furent déployés en ce sens, nous reconnaissons que la saturation globale de l'échantillon en vue de l'obtention d'une certaine représentativité puisse ne pas avoir été atteinte, vu sa trop petite taille.

Bref, de toute évidence, l'étude a des limites. Mais elle a également des points forts, appelés ici résultats et recommandations. Ne s'arrêter qu'aux limites de l'étude ne reviendrait qu'à soutenir l'idée selon laquelle seule une « recherche parfaite » demeure garante d'un savoir signifiant, ce qui, selon nous, n'existe pas.

## **Des résultats**

La conciliation travail-famille des jeunes pères et jeunes mères rencontrés serait à la fois similaire d'un point de vue théorique et manifestement distincte dans la pratique. Dans cette perspective, la réalité de la **superfemme**, croulant notamment sous le poids de la double journée et du manque de reconnaissance sociale et professionnelle de son statut de mère-travailleuse, et celle de l'**homme exclu**, voulant s'impliquer davantage, mais demeurant prisonnier entre autres des structures obsolètes, des services manquants et inadaptés et des mentalités dépassées, nagent dans une confusion certaine, non loin de la frustration.

Des propos des jeunes parents ressort néanmoins un plaidoyer clair : celui de voir la famille être mise au premier plan de leur vie, voire même au premier plan d'un projet de société, en rendant possible et viable une forme de conciliation travail-famille équitable négociée sur la base du respect des intérêts et des disponibilités de chacun des conjoints. Cependant, la lecture quotidienne de leurs expériences sociales tend à les éloigner considérablement de ce plaidoyer. À cet égard, la sphère familiale et le monde de la reproduction se trouvent selon eux sans cesse confrontés à un monde du travail et de la production qu'ils considèrent peu ouvert sinon presque fermé à plusieurs de leurs demandes parentales.

De cette manière, leurs désirs de réflexion et de réalisation n'atteignent pas les potentialités escomptées. Ainsi, plusieurs jeunes pères rencontrés doivent rentrer au travail très vite après la naissance de leur enfant, faute de structures adéquates et d'indemnités suffisantes. Quant à elles, trop de mères se retrouvent ainsi dans une position les confinant à la maison, seules avec leur enfant et recréant du coup, l'instant de quelques mois, les attributs d'une époque jugée caduque par plusieurs, c'est-à-dire celle de l'homme-pouvoyeur et de la femme ménagère. Ce ne sont là que deux exemples, parmi d'autres, qui, pour le sociologue se rappelant les principes élémentaires de la cohésion sociale, laissent songeur.

Or, c'est dans cette large perspective qu'au réel constat bien que parfois mythifié de la superfemme vient s'ajouter avec notre recherche celui de l'homme exclu, véritable incarnation potentielle du père manqué. Ainsi, nous posons la question suivante : **services manquants, pères manqués ?** Celle-ci nous apparaît fort intéressante et légitime<sup>76</sup> et qui sait, à la lumière de nos résultats, sans doute nécessaire à la relecture de l'ouvrage de Guy Corneau intitulé *Père manquant, fils manqué* qui, visiblement acharné à saisir la problématique de par ses conséquences plutôt que de par ses causes, offre selon nous une vision réductrice, « psychologisante » et essentiellement déterministe de la paternité. En ce sens, nous sommes d'ailleurs de ceux qui voient d'un œil plutôt triste l'énorme popularité que récolte cet ouvrage de type « psychologie populaire » et ce, en raison de la faiblesse argumentative de l'auteur et d'un manque de nuance et de profondeur analytiques de sa part en face d'un sujet si important.

---

<sup>76</sup> Cependant, il demeure important de le rappeler, ce n'est pas d'une approche victimisante dont il faut parler à cet égard, ni pour les pères, ni pour les mères. Si tel devait être le cas, c'est d'une approche victimisante globale à laquelle il faudrait faire référence. Toutefois, nous croyons néanmoins que la question « Services manquants, pères manqués ? » demeure légitime dans un tel cas puisqu'elle n'a pour objectif que de rendre compte d'une particularité problématique de la paternité observée au cours de ces travaux. Dans une perspective globale, elle pourrait prendre la forme suivante : « Services et mentalités problématiques, parents manqués ? ».

Plus largement, confinés à faire ce qu'ils peuvent plutôt que ce qu'ils veulent, un décalage important s'offre à nos yeux quant à la réalité des jeunes parents. D'un côté, leur tête semble balancer entre la tradition et la modernité, cherchant ici et là, une manière d'opérationnaliser un ensemble de valeurs humaines et collectives. De l'autre côté, leurs pieds se fondent au béton post-moderne et courent après le temps devenu marchandise au sein d'une logique consumériste qu'ils jugent omniprésente.

Bien sûr, l'univers familial et le monde du travail se relèvent du mieux qu'ils le peuvent des bouleversements importants – toujours en cours, il ne faudrait pas l'oublier – des dernières années. Peut-être ne s'agit-il là que d'une période trouble passagère. Qui sait ?

Qu'importe. À la lumière de nos résultats et des écrits consultés, il n'en demeure pas moins qu'il semble s'opérer actuellement une adaptation des individus – adaptation involontaire dans certains cas, nous l'avons vu – et des entreprises – adaptation volontaire, cela semble aller de soi désormais – à ces changements qui s'inscrivent dans une perspective de plus en plus persistante que certains nomment « marchandisation de la vie humaine » (Fortier, 2001 ; Petrella, 1997). Plus précisément, les entreprises désirent *a priori* survivre sinon croître économiquement<sup>77</sup> et s'affairent à mettre en place les outils nécessaires à de telles réalisations. Les parents-travailleurs eux, doivent manger et survivre. Donc, circonstanciellement, ils suivent *le flot*... En d'autres termes, les idéaux sociaux-démocrates ayant été brûlés sur l'autel du néolibéralisme depuis le début des années 1980, les individus semblent désormais contraints de s'adapter à cette réalité qui, s'il faut en croire un certain nombre d'auteurs ainsi que de nombreux indicateurs de santé sociale – à ne pas confondre avec des indicateurs de santé économique comme le PIB qui prétendent souvent le contraire –, n'est pas sans laisser une proportion considérable de la population désarçonnée, voire déstabilisée.

De cette manière, il ne fait plus aucun doute maintenant que le présent ouvrage, tout autant que ses principales conclusions, s'inscrivent dans un cadre d'analyse qui s'étend de plus en plus selon nous à l'ensemble des dimensions de la vie sociale, c'est-à-dire celui de la soumission du politique à l'économie (Ramonet, 2003 : 7 ; Deblock *et al.*, 2002 : 7 ; Lavoie, 2001 : 20 ; Brunelle *et al.*, 1999 : 16), de la fragmentation des valeurs collectives (voir notamment Taylor,

1992 et Lipovetsky, 1992) et de la fragilisation des liens sociaux. Ainsi, comme dans le cas de l'industrie porcine et de l'implantation des méga-porcherie<sup>78</sup>, des licenciements collectifs qui font monter la cote des entreprises à la bourse ainsi que de la rationalisation économique du système de santé québécois, la problématique de la conciliation travail-famille en général, et plus particulièrement dans ce cas-ci, celle des jeunes pères, semble découler entre autres de l'autonomisation de la sphère économique, de l'élargissement exponentiel et illimité du consumérisme (Castells, 1998 : Adda, 1997) et finalement, de la matérialisation de la vie humaine. Ainsi, d'un point de vue sociologique, cela constitue à notre avis un élément symptomatique de ce que nous avons désigné comme étant la transition de l'**État-providence** à l'**État-connivence**.

Dans cette perspective dite « conniventielle », n'est-il pas permis de se demander si, à la lumière des conséquences de la réforme de 1990 concernant les organismes communautaires, l'émergence du transfert observé de plusieurs services institutionnels et formels – nous faisons ici allusion à ce qui se passe actuellement dans le domaine de la santé et, dans une moins grande échelle, dans le domaine de la famille – vers le champ du tiers-secteur, soit le milieu communautaire, n'est pas ce qui guette les jeunes parents de demain en matière d'aide à l'équilibre emploi-famille ? Étant donné la littérature produite à cet effet, nous croyons qu'il demeure légitime de poser une telle interrogation et de la lier de près au domaine de la conciliation travail-famille, car devant le faible nombre de politiques formelles en vigueur actuellement et le nombre de mesures informelles qui, semble-t-il, posent problème, le tiers-secteur demeure à nos yeux une ressource risquant d'être exploitée à grande échelle d'ici peu en ce qui a trait à la conciliation travail-famille, ce qui, en tant que chercheur, n'est pas sans nous inquiéter dans les conditions actuelles. En effet, alors que le milieu communautaire en général se tourne massivement vers l'*empowerment* en ce qui concerne les différentes logiques d'intervention, il nous apparaît nécessaire, à l'instar de certains experts (Fournier, 2001 : Browne, 1999), de se demander si une telle approche ne contribue pas ainsi à légitimer le désengagement étatique enclenché et du coup, à transférer sur le dos des familles, des intervenants non spécialisés et des aidants naturels, le soutien demandé et nécessaire aux besoins des parents devenant **malgré lui** un réseau d'entraide bénévole (Browne, 1999) exploité à grande échelle par

---

<sup>77</sup> À cet égard, le lecteur se souviendra des explications fournies au chapitre 1 concernant la post-modernité et ses principales caractéristiques que sont l'efficacité, la rentabilité et la fonctionnalité *a priori*.

<sup>78</sup> À ce sujet, le lecteur intéressé pourra consulter le documentaire *Bacon le film* (2001) produit par l'Office national du film du Canada et réalisé par le cinéaste québécois Hugo Latulippe.

les gouvernements et le milieu des affaires ? À cet égard, nous savons le milieu communautaire inquiet ainsi qu'en plein questionnement éthique quant à ces transformations<sup>79</sup>. De cette manière, nous croyons qu'il demeure extrêmement pertinent de soumettre l'idée à d'éventuels chercheurs intéressés par le sujet d'étudier cette question qui, selon nous, pourrait s'étendre, comme nous l'avons dit, au domaine de la conciliation travail-famille d'ici peu.

Bref, l'objectif de cette étude, qui était celui de mieux comprendre la conciliation travail-famille des jeunes pères et son ancrage dans les milieux professionnels et familiaux des hommes à travers les représentations des jeunes parents, a donc été atteint, voire même dépassé d'une certaine manière si l'on considère que nous avons été en mesure d'aborder la question de la conciliation travail-famille des jeunes parents en général. Bien sûr, d'autres études, pourraient venir ajouter à la compréhension phénoménologique de l'objet étudié. Nous le souhaitons d'ailleurs vivement.

### ***Des recommandations***

Comme une suite logique, ces recommandations découlent directement de cet ouvrage. En d'autres termes, elles y trouvent leur appui, voire leur sources de légitimation. Elles proviennent également de réflexions personnelles de l'auteur<sup>80</sup> ainsi que de discussions auxquelles ce dernier a participé. Les gens concernés par ces discussions sauront se reconnaître et, du coup, se voir ici remerciés.

Il est à espérer cependant que ces recommandations, dans la foulée de celles formulées par le Conseil de la famille et de l'enfance (CFE) depuis quelques années, ne soient pas victimes du syndrome du vœu pieux. Le CFE, est-il utile de le rappeler, demeure un instrument gouvernemental sans véritable pouvoir législatif et exécutif ; dans les faits, il n'a qu'un pouvoir de consultation et de recommandation. Ainsi, cet organisme demeure directement soumis aux décisions du gouvernement et indirectement, aux décisions du monde des affaires.

---

<sup>79</sup> Il existe à cet égard une littérature très riche. Le lecteur intéressé pourra en effectuer un survol intéressant en consultant les actes des Symposiums de la recherche sur la famille de 1991, 1993, 1995, 1997, 1999, et 2001 publiés par le Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec.

<sup>80</sup> Nous reconnaissons ici le caractère subjectif de ces recommandations et le fait qu'elles puissent être associées à une prise de position personnelle. Cependant, vu la démarche de réflexion et de recherche ici présentée, nous considérons néanmoins qu'elles ne sont pas le résultat d'un processus purement fortuit, voire inapproprié.

Or, malgré un travail considérable, voire remarquable selon nous, effectué au cours des dernières années dans une perspective sociale et démocratique<sup>81</sup>, nous sommes en droit de s'interroger au sujet de l'orientation actuelle du CFE à la lecture de son dernier *Avis* (version abrégée) publié en 2002 et des recommandations qui y sont formulées. À cet égard, le CFE semble croire dorénavant que la problématique de la conciliation travail-famille, telle que perçue en 2002, résulte en majeure partie d'un manque de financement ce qui laisse planer, du coup, l'idée qu'un tel exercice parviendrait tendanciellement à s'équilibrer lorsque le **soutien financier** accordé aux parents sera jugé suffisant. À nos yeux, la question demeure beaucoup plus complexe. Toutefois, ces récentes recommandations du CFE nous apparaissent révélatrices du rayonnement du climat socio-économique actuel, climat articulé autour de la production-consommation et de la financiarisation de l'ensemble des dimensions de la vie sociale.

À première vue donc, nos recommandations se dissocient du discours dominant affairiste actuel. Malgré tout, nous supposons qu'elles représentent les intérêts d'une certaine portion de la population rencontrée, vu la littérature consultée et, bien sûr, la nature des propos recueillis dans cette recherche. En ce sens, à la lumière des résultats de cette étude, ces recommandations supposent que la société québécoise estime qu'il est encore jugé raisonnable de nos jours de souhaiter le bien-être de sa population dans une perspective humaniste d'abord selon l'idéal universaliste, idéal autefois cristallisé dans la poursuite du bien commun et de l'intérêt général. À cet égard, nous prenons appui sur la croissance des mouvements « anti » et « alter-mondialistes » un peu partout au Québec et également ailleurs dans le monde. **Mais, la question se pose, peut-être cela n'est-il plus vrai**<sup>82</sup> pour une proportion considérable de la population québécoise ?

À cet égard, rappelons-nous le fractionnement des valeurs et la disparition tendancielle des horizons communs de signification discutés précédemment (voir Taylor, 1992 et Lipovetsky,

---

<sup>81</sup> En effet, il suffit de se rappeler une conclusion extrêmement lucide selon nous publiée par le CFE dans son *Avis intitulé Famille et travail : deux mondes à concilier* à l'effet que « tout se passe comme si les valeurs prédominantes étaient désormais la production et le marché, au point que tout le reste, y compris la famille, l'enfance, voire l'ensemble de la vie privée et de la vie sociale, était sommé de se mesurer à eux pour démontrer leur valeur inhérente ». Pour référence, voir TREMBLAY, D-G. et VILLENEUVE, D. (1999b) dans la bibliographie.

<sup>82</sup> À cet égard, le lecteur écouterait avec grand intérêt la pièce « En berne », du groupe musical québécois Les Cowboys fringants, tirée de leur deuxième album intitulé *Break syndical*, pièce dont nous reproduisons ici un extrait : (...) *Quand on apprend que dans le nord/ Y' s'passe d'quoi de pas catholique/ Que nos forêts sont mises à mort/ Ça jase dans l'opinion publique/ Deux s'maines et ça sombre dans l'oubli/ L'histoire est morte et enterrée/ Et dans le parc d'la Vérendrye/ Ils continuent à tout raser/ C'est ça l'problème de ma patrie/ Y'a pas personne pour s'indigner/ Contre la fausse démocratie/ Qui sert les riches et les banquiers/ Dans cette contrée peuplée d'ignares/ Faut pas trop s'appeler d'son histoire/ Ici y'a juste les plaques de char/ Qu'y ont encore un ti-peu d'mémoire.../ Si c'est ça le Québec moderne, moi je mets mon drapeau en berne (...).*

1992), la « république des satisfaits » évoquée par les sociologues Gilles Gagné et Simon Langlois (2001) pour qualifier le Québec de l'après *baby-boom* ainsi que l'avènement de ce que Létourneau et Ruel (1994) appelle « la restructuration sociale en espace de valorisation des droits exclusivement définis en termes individuels et corporatifs » (Létourneau et Ruel, 1994) dont les mouvements « sans enfant » (No Kidding, Double Income No Kid, Childfree)<sup>83</sup> tout autant que l'émergence des lobbys États-Uniens favorables à la pédophilie demeurent des illustrations remarquables.

Rappelons-nous également la montée de l'Action Démocratique du Québec qui, selon une telle perspective, se trouverait ainsi légitimée et ne constituerait plus qu'un simple « parking » de mécontents comme le croient certains, mais plutôt le reflet des nouveaux désirs de notre collectivité, c'est-à-dire un « parking » tout court, un lieu à partir duquel ne se découvrent nuls lendemains qui chantent, un formidable forum pour de preux gestionnaires, une extraordinaire plate-forme électorale pour actifs stationnaires » (Warren, 2002 : 5).

*Le cas échéant*, la première recommandation (voir recommandation #1) consiste à questionner nos choix de société en tant qu'acteurs sociaux : Que désirons-nous *a priori* : le bien-être de nos populations ou la rentabilité des entreprises et la santé économique ? Ou peut-être désirons-nous simplement autre chose ?

Dans cette perspective, bien que le Québec ait déjà été le théâtre d'une commission parlementaire sur l'évolution des valeurs de la société québécoise – en fait, la Commission Bélanger-Campeau (1990-1991), d'abord tournée vers l'interrogation de l'avenir politique et constitutionnel du Québec, n'a qu'indirectement et sommairement abordé la question des valeurs de la société québécoise –, nous croyons fermement qu'il serait nécessaire de refaire l'exercice considérant le nombre d'années écoulées depuis et surtout, la vitesse des changements sociaux, politiques et économiques à laquelle on nous a habitué au cours de ces dernières années. En ce sens, la première recommandation serait donc la suivante :

---

<sup>83</sup> Il est à noter que ces groupes se considèrent ni « anti-famille » ni « anti-enfant ». Ils souhaitent simplement faire valoir leur droit de ne pas désirer d'enfant. En contrepartie, certains, parmi les plus extrémiste d'entre eux, exigent néanmoins le droit de ne plus être contraints par exemple de contribuer aux taxes scolaires vu leur statut de « non parent », ce qui n'est pas sans soulever de nombreuses interrogations éthiques et morales. Le lecteur intéressé pourra consulter le site Internet du réseau No Kidding à l'adresse suivante : <http://www.nokidding.net>.

*Recommandation #1* : **Nous recommandons la tenue d'une commission parlementaire sur l'évolution des valeurs de la société québécoise.** Celle-ci devrait permettre de situer le Québec dans le contexte du village global actuel et d'identifier les valeurs qu'il souhaite encourager. De cette manière, les orientations gouvernementales, comme celles du monde des affaires, se verraient, soit dans l'obligation de modifier leur contenu, soit justifiées et légitimées. L'importance d'une telle commission parlementaire nous apparaît extrêmement essentielle dans les circonstances actuelles vu le fractionnement des valeurs et des morales observé. À cet égard, nous pourrions être intéressé à y travailler de près.

Quant à elles, les autres recommandations sont :

*Recommandation #2* : **D'importantes études devraient être commandées au cours des prochaines années sur la problématique de la conciliation travail-famille en général.** Cependant, elles devront faire preuve d'une rigueur importante vu l'immensité du champ à défricher et inclure un pourcentage raisonnable, voire équitable d'hommes dans leurs échantillons, ce qui n'est pas le cas actuellement.

*Recommandation #3* : **Il faut, dès aujourd'hui, voir à ce que les structures vouées à l'exercice de la parentalité soient adéquates et possèdent une dénomination juste.** En ce sens, nous recommandons par exemple la mise en place de tables à langer à l'intérieur des toilettes pour hommes de l'ensemble des lieux publics ainsi qu'une investigation appropriée des horaires concernant les services post-nataux offerts par les différents CLSC du Québec qui, à nos yeux, contribuent à renforcer l'existence de la superwoman et de l'homme exclu. Nous recommandons également de corriger les dénominations des centres MÈRE-enfant de manière à ce qu'ils se voient attribués une dénomination juste et appropriée. Les centres « PARENTS-enfant » pourraient, en ce sens, être une alternative souhaitable.

*Recommandation #4* : **Nous souhaitons fortement voir l'équité salariale entre les hommes et les femmes être atteinte à titre de principe fondamental de nos pratiques socio-professionnelles, ce qui n'est pas le cas actuellement dans plusieurs domaines.** Cela devrait contribuer notamment à l'amélioration des potentialités de réalisation d'une forme de conciliation travail-famille équitable.

*Recommandation #5* : **Nous recommandons une vive collaboration entre les chercheurs en sciences sociales et les employeurs sur la question de la conciliation travail-famille en général et celle des jeunes pères.**

*Recommandation #6* : **Nous recommandons la fin de l'instrumentalisation des politiques familiales et sociales dans une perspective essentiellement économique de rentabilité exponentielle.** En ce sens, à l'image de quelques projets sociaux québécois ayant eu cours vers la fin des années 70, nous souhaitons un retour sinon la cristallisation de la primauté des valeurs collectives et sociales. S'il est vrai que depuis la chute de la religion au Québec il ne s'est opéré vraisemblablement aucune consolidation d'horizons moraux communs, nous espérons fermement que cela soit appelé à changer au cours des prochaines années. En ce sens, l'idée d'un nouveau « Refus global » apparaît comme une représentation symbolique amusante d'une telle recommandation.

*Recommandation #7* : **Nous recommandons la valorisation du rôle du père au sein d'un nombre considérable de canaux de socialisation tels que l'école et la garderie notamment afin de rendre possible, légitime et valable le désir d'un nombre croissant de pères de s'impliquer davantage auprès de leur famille.** Cependant, cette valorisation du rôle du père devrait selon nous s'effectuer non pas dans une approche victimisante de la paternité comme certains groupes d'hommes tendent à le faire actuellement, mais davantage dans une optique de complémentarité et d'équité entre les hommes et les femmes.

## Bibliographie

ADDA, J. (1997). *La mondialisation de l'économie. Tome 1 : Genèse*. Paris, La découverte, 124 p.

AKOUN, A. et ANSART, P. (dir.), (1999). *Dictionnaire de sociologie Le Robert*. Paris, Le Seuil, 583 p.

ARAMA, D. et BOUCHARD, C. (1996). *Recension des projets d'intervention ayant trait à la paternité dans la grande région de Montréal*. Montréal, Groupe de recherche et d'action sur la victimisation des enfants (GRAVE), collection « Les cahiers d'analyse du GRAVE », vol. 3, n° 1, 69 p.

ARVE-PARÈS, B. (1996). « Entre travail et vie familiale : le modèle suédois ». *Lien social et action politique - RIAC*, n° 36, automne, p. 41-48.

ATKINSON, J. et MEAGER, N. (1986). *Changing Working Patterns How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*. Londres, NEDO, 282 p.

B-DANDURAND, R., BERGERON, J., KEMPENEERS, M. et SAINT-PIERRE, M-H. (2001). *Les politiques familiales : comparaison des programmes en vigueur au Québec avec ceux d'autres provinces canadiennes, des Etats-Unis, de la France et de la Suède*. Rapport composé de 3 articles distincts, Montréal, Institut national de la recherche scientifique, 80 p.

BADINTER, É. (1986). *L'Un est l'Autre : des relations entre hommes et femmes*. Paris, Librairie générale française, 381 p.

BADINTER, É. (1992). *XY de l'identité masculine*. Paris, Odile Jacob, 314 p.

BAILLARGEON, N. (1999). « Une proposition libertaire : l'économie participative ». *Agone*, vol. 2, n° 1, p. 159-176.

BAKER, M. et PHIPPS, S. (1997). « Family Change and Family Policies : Canada » dans S.B. Karmerman et A.J. Kahn (dir.) *Family Policy : Government and Families in Fourteen Countries*, New York, Columbia University Press, p. 105-205.

BECK, U. (1992). *Risk Society. Towards a New Modernity*. London, Sage Publications, 260 p.

BELL, D. (1974). *Vers la société post-industrielle*. Paris, Robert Laffont, 446 p.

BELLINI, C. (2000). « L'économie à la reconquête des femmes ». *Hebdo*, [En ligne], n° 23, 8 juin. [http://www.webdo.ch/hebdo/hebdo\\_2000/hebdo\\_23/femmes1\\_23.html](http://www.webdo.ch/hebdo/hebdo_2000/hebdo_23/femmes1_23.html) (Page consultée le 31 juillet 2000).

BEM, S. (1976). « Probing the Promise of Androgyny » dans A. G. KAPLAN et J. P. BEAN. *Beyond Sex-role Stereotypes : Readings Toward a Psychology of Androgyny*. Boston et Toronto, Little Brown, 392 p.

BENOKRAITIS, N. (1985). « Fathers in the Dual-Earners Family » dans S. HANSON et F. W. BOZETT. *Dimension of Fatherhood*. Beverly Hill, Sage Publication, p. 243-268.

BERNARD, M. (1997). *L'utopie néolibérale*. Montréal, Éditions du Renouveau québécois et Chaire d'études socio-économiques de l'Université du Québec à Montréal, 318 p.

BERNARD, M. (2000). « Ce que l'argent ne devrait pas acheter ». *Espaces de la parole*, vol. 5, n° 3, automne, p. 10-13.

BLYE, R. (1992). *L'homme sauvage et l'enfant*. Paris, Seuil, 334 p.

BOURQUE, G. et DUCHASTEL, J. (1988). *Restons traditionnels et progressifs. Pour une nouvelle analyse du discours politique : le cas du régime Duplessis au Québec*. Montréal, Boréal, 399 p.

BOURQUE, G., DUCHASTEL, J. et BEAUCHEMIN, J. (1994). *La société libérale duplessiste, 1944-1960*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 435 p.

BOUTIN, G. et DURNING, P. (1999). *Les interventions auprès des parents*. Paris, Dunod, 201 p.

BROWNE, P. L. (1999). « Le tiers secteur au Canada anglais : éléments d'analyse ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 11, n°2, p. 143-157.

BRUNELLE, D. (2003). *Dérive globale*. Montréal, Boréal, 228 p.

BRUNELLE, D., BÉLANGER, Y. et DEBLOCK. (1999). *L'intégration économique continentale et ses effets sur les gouvernements infra-étatiques : de l'ALE à l'ALÉNA et au-delà*. Rapport déposé au Groupe de recherche sur l'intégration continentale (GRIC), Montréal, Université du Québec à Montréal, 31 p.

CASTEL, R. (1998). « La fin du travail, un mythe démobilisateur ». *Le Monde diplomatique*, septembre, p. 24-25.

CASTELAIN-MEUNIER, C. (1997). *La paternité*. Paris, Presses Universitaires de France, Collection « Que sais-je ? », 124 p.

CASTELAIN-MEUNIER, C. (1998). *Pères, mères, enfants*. Paris, Flammarion, Collection « Dominos », 125 p.

CASTELAIN-MEUNIER, C. (2002). *La place des hommes et les métamorphoses de la famille*. Paris, Presses Universitaires de France, Collection « Sociologie d'aujourd'hui », 192 p.

CASTELLS, M. (1998). *La société en réseaux : l'ère de l'information*. Paris, Fayard, 613 p.

CAUCHY, C. (2002). « Ces nouveaux pères laissés pour compte. Peu de mesures existent pour favoriser le congé de paternité ». *Le Devoir*, samedi et dimanche 15 et 16 juin, A-1.

CHOSSUDVOSKY, M. (1998). *La mondialisation de la pauvreté : la conséquence des réformes du FMI et de la Banque mondiale*. Montréal, Éditions Écosociété, 248 p.

CLICHE, J-F. (2002). « L'écart de revenu entre les hommes et les femmes a cessé de diminuer ». *Le Soleil*, mercredi 3 juillet, A-1.

CLOUTIER, M. (2001). « Assurance parentale : Québec poursuit Ottawa ». *Le Devoir*, vendredi 21 décembre, A-1.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, (1996). *Pour que travail et famille fassent bon ménage*. Rapport-étape sur les recherches conciliation travail-famille, Montréal, mars, 25 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE DU QUÉBEC. (2001). *Démographie et famille. Les impacts sur la société de demain*. Actes du colloque, Québec, Conseil de la Famille et de l'Enfance du Québec, 255 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE DU QUÉBEC. *Démographie et famille : Avoir des enfants, un choix à soutenir*. Version abrégée, Québec, Conseil de la Famille et de l'Enfance du Québec, 46 p.

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE DU QUÉBEC. (2002). *Démographie et famille : Avoir des enfants, un choix à soutenir*. Avis, Québec, Conseil de la Famille et de l'Enfance du Québec, 110 p.

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC. (1993). *Conciliation travail-famille : expériences québécoises*. Dossier 93-10, juillet-août, Québec, Conseil du patronat du Québec, 5 p.

CORBIN, J. et STRAUSS, A. (1990). *Basics of Qualitative Research : Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park, Sage Publications, 270 p.

CORNEAU, G. (1989). *Père manquant, fils manqué*. Montréal, Édition de l'Homme, 198 p.

CÔTÉ, M. (1986). *Participation du père aux tâches familiales et développement de l'identité sexuelle du jeune garçon*. Mémoire de maîtrise, Montréal, École de service social, Université de Montréal, 176 p.

DAGENAIS, D. (2000). *La fin de la famille moderne : la signification des transformations contemporaines de la famille*. Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 267 p.

DEBLOCK, C., BRUNELLE, D. et RIOUX, M. (2002). *Mondialisation, concurrence et gouvernance : Émergence d'un espace juridique transnational dans les Amériques*. Rapport déposé au Groupe de recherche sur l'intégration continentale (GRIC), Montréal, Université du Québec à Montréal, 32 p.

DE KONINCK, M. et MALENFANT, R. (1997). *Travail, grossesse, santé ; la conciliation et ses effets*. Rapport de recherche, Équipe de recherche RIPOST, Beauport et Québec, Centre de santé publique de Québec et Université Laval, 92 p.

DE KONINCK, M. et MALENFANT, R. (2001). *Maternité et précarisation de l'emploi*. Rapport de recherche, Équipe de recherche RIPOST, Québec, CLSC-HVDR, centre affilié à l'Université Laval, 70 p.

DE NANTEUIL-MIRIBEL, M. (2002). *Les dilemmes de l'entreprise flexible*. Rapport déposé au Laboratoire de sociologie de changement des institutions, Belgique, Université catholique de Louvain, 48p.

DE SÈVE, N. (1998). « Conciliation travail-famille : piège ou progrès pour les femmes ». *Options*, printemps, n° 17, p. 95-105.

DE SINGLY, F. (1993). *Sociologie de la famille contemporaine*. Paris, Éditions Nathan, Collection « 128 », 128 p.

DE RIDER, G. (1982). *Du côté des hommes, à la recherche de nouveaux rapports avec les femmes*. Paris, L'Harmattan, 218 p.

DESLAURIERS, J-M. (2002). « Aider les hommes... aussi. Piste de lectures ». *Intervention*, [En ligne], n° 155, printemps. (Page consultée le 3 juillet 2002). [http://www.optsq.org/ordre/publications/textes\\_pistes/numero115/115\\_dulac.html](http://www.optsq.org/ordre/publications/textes_pistes/numero115/115_dulac.html).

DES DÉSERTS, S. (2001). « Au bonheur des pères. Hier, il n'y en avait que pour les mères ». *Le nouvel Observateur*, n° 1914, 12-18 juillet, p. 10-14.

DEVAULT, A. (2000). « Besoins exprimés par les pères et services existants : les résultats préliminaires d'une recherche exploratoire menée en Outaouais ». *Bulletin de liaison du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec*, Trois-Rivières, Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec, p. 1-6.

DEVAULT, A. et GAUDET, J. (2003). « Le soutien aux pères de famille biparentale : l'omniprésence de docteur maman ». *Service social*, volume 50, p. 1-29.

DORAIS, M. (1988). *L'homme désemparé. Les crises masculines : les comprendre pour s'en déprendre*. Montréal, VLB éditeur, 160 p.

DUBET, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Paris, Seuil, 272 p.

DUBET, F. et MARTUCELLI, D. (1998). *Dans quelle société vivons-nous ?* Paris, Éditions du Seuil, 323 p.

DUCHASTEL, J. et LABERGE, D. (1999). « Des interprétations locales aux interprétations globales : combler le hiatus » dans N. RAMOGNINO et G. HOULE (dir.) *Sociologie et normativité scientifique*. Toulouse, Les Presses Universitaires du Mirail, pp. 51-72.

DULAC, G. (1993). *La paternité : les transformations sociales récentes*. Québec, Conseil de la Famille et de l'Enfance du Québec, Collection « Études et recherches », 93 p.

DULAC, G. (1994a). « La condition masculine : l'univers complexe de la parentalité » dans F. DUMONT, S. LANGLOIS et Y. MARTIN. *Traité des problèmes sociaux*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 499-518.

DULAC, G. (1994b). *Penser le masculin. Essai sur la trajectoire des militants de la condition masculine et paternelle*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 153 p.

DULAC, G. (1994c). « La paternité, dans tous ses états! ». *Transition*, [En ligne], mars, publié par l'Institut Vanier de la Famille. <http://www.cfc-efc.ca/docs/00000200.htm> (Page consultée le 1<sup>er</sup> août 2000).

DULAC, G. (1998). « *Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail : une recension critique des écrits* ». Montréal, Centre d'études appliquées sur la famille, 120 p.

DULAC, G. (2001a). « Les paradoxes de l'identité masculine et paternelle dans la société québécoise ». *Espaces de la parole*, vol. 7, n<sup>os</sup> 1-2, p. 12-16.

DULAC, G. (2001b). « Aider les hommes aussi ». Montréal, Éditions VLB, 187 p.

DURKHEIM, É. (1921). « La famille conjugale ». Cours de 1882 reproduit dans É. DURKHEIM. (1975). *Textes III*. Paris, Minuit, p. 35-49.

DUROCHER, R. (2000). « La grande marche vers la modernisation ». *Québec 2000*, Montréal, Fides, p. 78-96.

DUXBURY, L., HIGGINS, C. et LEE, C. (1994). *Les mères au travail : concilier la vie professionnelle et la vie familiale*. Résumé, Ottawa, Centre canadien de gestion, 12 p.

EHRENBERG, A. (1995). *L'individu incertain*. Paris, Calmann-Lévy, 351 p.

ELGIN, D. (1981). *Voluntary simplicity : toward a way of life that is outwardly simple, inwardly rich*. New York, W. Morrow, 312 p.

FAST, J. E. et FREDERICK, J.A. (1996). « Arrangements de travail et stress lié au manque de temps ». *Tendances sociales canadiennes*, hiver, n<sup>o</sup> 43, p. 14-19.

FILION, J-F. (1998). « Dialectique et Société : une recension ». *Société*, été, p. 123-142.

FLEURY, É. (2001). « Le discours radical de l'Après-rupture de plus en plus populaire ». *Le Soleil*, 28 juillet 2001, page non disponible mais disponible sur Internet à l'adresse électronique suivante : [http://www.lapresrupture.qc.ca/cpf1Juillet28\\_ElisabethFleury.html](http://www.lapresrupture.qc.ca/cpf1Juillet28_ElisabethFleury.html) (page consultée le 12 novembre 2002).

FORTIER, J. (2001). « À l'école, des responsabilités à partager » dans INRS-URBANISATION, CULTURE ET SOCIÉTÉ. *Visions de la famille. Les conceptions de la paternité, de la maternité et de la famille et leurs ancrages dans les savoirs et l'expérience*. Actes du colloque organisé par le Partenariat Familles en mouvance et dynamiques intergénérationnelles, Montréal, Institut national de recherche scientifique, p. 27-31.

FOURNIER, D. (2001). « Quelques réflexions au sujet des organismes familles » dans INRS-URBANISATION, CULTURE ET SOCIÉTÉ. *Visions de la famille. Les conceptions de la paternité, de la maternité et de la famille et leurs ancrages dans les savoirs et l'expérience*. Actes du colloque organisé par le Partenariat Familles en mouvance et dynamiques intergénérationnelles, Montréal, Institut national de recherche scientifique, p. 49-54.

FREDERIC, J. (1995). *Au fil des heures. L'emploi du temps des Canadiens*. Ottawa, Statistique Canada, cat. 89-544F, p. 34.

FREITAG, M. (1995). *Le naufrage de l'université et autres essais d'épistémologie politique*. Québec, Nuit blanche, 299 p.

FREITAG, M. (1998). « Pour une approche de la postmodernité comprise comme une mutation de la société ». *Société*, été, p. 1-61.

FUKUYAMA, F. (1992). *La fin de l'histoire et le dernier homme*. Paris, Flammarion, 452 p.

GAGNÉ, G. (1986). « L'État commercial ouvert ». *Bulletin du Mauss*, n° 17, p. 71-101.

GAGNÉ, G. et LANGLOIS, S. (2001). « La république des satisfaits ». *Argument*, vol. 3, n° 1, p. 8-29.

GAGNON, K. (2001). « Garderie de soir, de nuit : nous répondons à un important besoin ». *Journal de Québec*, mercredi 29 août, p. 6.

GÉLINAS, J. B. (2000). *La globalisation du monde : laisser faire ou faire ?* Montréal, Éditions Écosociété, 340 p.

GENDRON, L. (2001). « Une caisse de solutions ». *L'actualité*, 1<sup>er</sup> décembre, p. 38.

GIDDENS, A. (1994). *Les conséquences de la modernité*. Paris, L'Harmattan, 192 p.

GILL, L. (1999). *Le néolibéralisme*. Montréal, Chaire d'études socio-économiques de l'Université du Québec à Montréal, 52 p.

GINGRAS, C. et LÉPINE, S. (1995). *Ré-concilier... l'inconciliable. Recherche sur la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles, Phase 2*. Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), 14 p.

GLASER, B. G. et STRAUSS, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory : Strategies for Qualitative Research*. Chicago, Aldine Pub. Co, 271 p.

GLOSSOP, R. et THEILHEIMER, I. (1994). « La société soutient-elle la paternité active ? ». *Transition*, [En ligne], mars, publié par l'Institut Vanier de la Famille. (Page consultée le 1<sup>er</sup> août 2000) <http://www.cfc-efc.ca/docs/00000203.htm>.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (1997). *Familles en tête. Nouvelles dispositions de la politique familiale. Les enfants au cœur de nos choix*. Document publié par l'entremise du Secrétariat du Comité des priorités du ministère du Conseil exécutif avec la collaboration du ministère de la Sécurité du revenu, l'Office des services de garde à l'enfance, le ministère de l'Éducation, la Régie des rentes du Québec et le Secrétariat à la famille, Québec, Les Publications du Québec, 40 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (1999). *La politique familiale. Un pas de plus vers l'épanouissement des familles et des enfants*. Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance, 38 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (2003). *Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*. Québec, Ministère de la Famille et de l'Enfance, 86 p.

GOYETTE, M. et MAYER, R. (2000). « Politiques sociales et pratiques sociales au Québec depuis 1960 » dans J-P. DESLAURIERS et Y. HURTUBISE (dir.). *Introduction au travail social*. Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, p. 35-65.

GRÉGOIRE, I. (2001a). « Boulot, marmots...est-ce trop ? ». *L'actualité*, 1<sup>er</sup> décembre, p. 23-32.

GRÉGOIRE, I. (2001b). « Breveté familles ». *L'actualité*, 1<sup>er</sup> décembre, p. 34-35.

GRÉGOIRE, I. (2001c). « Les rois du foyer ». *L'actualité*, 1<sup>er</sup> décembre, p. 48-52.

GUÉRIN, G., ST-ONGE, S., TROTTIER, R., SIMARD, M. et HAINES, V. (1994). « Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : la situation au Québec ». *Gestion*, mai, p. 74-82.

GUÉRIN, G., ST-ONGE, S., TROTTIER, R., SIMARD, M. et HAINES, V. (1997). « Les pratiques d'aide à l'équilibre emploi-famille dans les organisations du Québec ». *Relations industrielles*, vol. 52, n° 2, p. 274-301.

HALL, D. T. (1990). « Promoting Work Family Balance : An Organizational-change Approach ». *Organizational Dynamics*, n° 18, p. 5-8.

HAINES, V., GUÉRIN, G. et ST-ONGE, S. (1999). « Les effets de l'horaire flexible sur le taux de roulement et l'absentéisme d'employés ayant des responsabilités familiales ». *Revue canadienne des sciences de l'administration*, vol. 16, n° 4, p. 323-333.

HAAS, L. L., HWANG, P. et RUSSELL, G. (2000). *Organizational change & gender equity : international perspectives on fathers and mothers at the workplace*. Californie/Londres, Thousand Oaks/Sage, 289 p.

HÉBERT, M. (2003). « Des garderies ouvertes le soir et le week-end ». *Le journal de Montréal*, samedi 18 janvier, p. 16.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. (2001). [En ligne], (Page consultée le 18 juin 2001) : <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/demograp>.

JACKSON, M. (1992). *La valeur du travail ménager au Canada*.

JOYAL, R. (2003). « La famille repose-t-elle encore sur un centre de gravité ? Lequel ? ». *Le Devoir*, mercredi 5 mars, A-11.

KAUFMANN, J-C. (1992). *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*. Éditions Nathan, Paris, Collection « Essais et Recherche », 216 p.

KAUFMANN, J-C. (1996). *L'entretien compréhensif*. Paris, Éditions Nathan, Collection « 128 », 128 p.

INSEE. (1995). *Les Femmes*. Paris.

LACHANCE, M. (2001). « La ministre Goupil rêve-t-elle en couleurs ? ». *L'actualité*, 1<sup>er</sup> décembre, p. 18-20.

LAMOUREUX, D. (2001). *L'amère patrie : féminisme et nationalisme dans le Québec contemporain*. Montréal, Éditions du Remue-ménage, 181 pages.

LAMOUREUX, H. (1996). *Le citoyen responsable : éthique de l'engagement social*. Montréal, VLB, 198 p.

LAMOUREUX, H. (1999). *Les dérives de la démocratie : questions à la société civile québécoise*. Montréal, VLB, 158 p.

LAPLANTE, É. (1998). « Les hommes en quête d'identité ». *Revue Notre-Dame*, n° 9, octobre, p. 10-13.

LAROUCHE, J-M (dir.) (2003). *Reconnaissance et citoyenneté. Au carrefour de l'éthique et du politique*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 186 p.

LAVOIE, A. (2001). *L'Accord nord-américain de coopération dans le domaine de l'environnement (ANACE)*. Rapport déposé au Groupe de recherche sur l'intégration continentale (GRIC), Montréal, Université du Québec à Montréal, 22 p.

LE BOURDAIS, C., HAMEL, P. J. et BERNARD, P. (1987). « Le travail et l'ouvrage. Charge et partage des tâches domestiques chez les couples québécois ». *Sociologie et société*, vol. XIX, n° 1, avril, p. 37-56.

LEDUC, L. (2000). « Alors, ces nouveaux pères ». *Le Devoir*, samedi et dimanche 17 et 18 juin, A1 et A2.

LÉGER, M-F. (2001). « La stratégie de l'homme au travail : le père invisible ! ». *L'Autonhommie*, vol. 17, n° 7, juin, p. 6-7.

LEMIEUX, D. et COMEAU, M. (2002). *Le mouvement familial au Québec de 1960 à 1990*. Sainte-foy, Presses de l'Université du Québec, 297 p.

LEQUERET, É. (2000). « Hommes en quête d'identité : derrière les mutations de la presse masculine ». *Le Monde diplomatique*, p. 27.

LERO, D. S., GOELMAN, H., PENCE, A. R., BROCKMAN, L. M. et NUTTAL, S. (1992). *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants*. Ottawa, Statistique Canada, 151 p.

LERO, D. S., BROCKMAN, L. M., PENCE, A. R., GOELMAN, H. et JOHNSON, K. L. (1993). *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Avantages et flexibilité en milieu de travail : tour d'horizon des expériences vécues par les parents*. Ottawa, Statistique Canada, 86 p.

LÉTOURNEAU, J. et RUEL, J. (1994). « Nous Autres les Québécois. Topiques du discours franco-québécois sur Soi et l'Autre dans les mémoires déposés devant la Commission Bélanger-

Campeau » dans K. FALL, D. SIMEONI et G. VIGNEAUX. *Mots, représentations : Enjeux dans les contacts interethniques et interculturels*. Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa, p. 283-307.

LINTEAU, P-A. (1999). « Les francophones reconquièrent l'économie ». *Québec 2000*, Montréal, Fides, p. 97-111.

LIPOVETSKY, G. (1992). *Le crépuscule du devoir*. Paris, Gallimard, 292 p.

LOPATA, H. (1971). *Occupation : Housewife*. London, Oxford University Press, 387 p.

LOWI, J. T. (1987). *La fin du libéralisme*. Paris, Presses Universitaires de France, 444 p.

MAILLÉ, M-È. (2001). « Oiseaux de nuit ». *L'actualité*, 1<sup>er</sup> décembre, p. 20.

MALENFANT, R. (1996). « Cachez ce ventre... La grossesse en milieu de travail ». *Lien social et politique - RIAC*, numéro thématique sur les politiques familiales et vies de femmes, n° 36, automne, p. 103-110.

MARCHAND, L. (1998). *Les transformations du travail et la vie de famille. Sinon une révolution, du moins une évolution*. Notes pour une allocution de Me Louise Marchand dans le cadre du colloque de l'ACFAS de 1998, Québec, Conseil du patronat du Québec, 12 p.

MARTIN, C. (1998). « Comparer les questions familiales en Europe » dans I. THÉRY. *Couple, filiation et parenté aujourd'hui*. Rapport à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et au Garde des Sceaux, La Documentation française et Odile Jacob, Paris, 123 p.

MÉDA, D. (1999). *Qu'est-ce que la richesse ?* Paris, Aubier, 423 p.

MERCIER, L. (1992). « Le quotidien et le partage des tâches » dans D. LEMIEUX (dir.). *Familles d'aujourd'hui*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 143-155.

MERCURE, D. (1997). *Le travail déraciné*. Montréal, Boréal, 232 p.

MERCURE, D. et DUBÉ, A. (1998). *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*. Québec, Les Publications du Québec, 189 p.

MERCURE, D. (2001). « Les mutations contemporaines des rapports entre le travail, l'emploi et la famille » dans CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE DU QUÉBEC. *Démographie et famille. Les impacts sur la société de demain*. Actes du colloque, Québec, Conseil de la Famille et de l'Enfance, p. 74-86.

MESSING, K. et PRÉVOST, J. (2001). « Stratégies de conciliation d'un horaire variable avec des responsabilités familiales ». *Le travail humain*, tome 64, n° 2, p. 119-143.

MÉTHOT, A-L. et VANDELAC, L. (1993). *Concilier... l'inconciliable. La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles dans trois milieux de travail de la région de Montréal*. Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Université du Québec à Montréal, 61 p.

MINTZBERG, H. (1986). *Le pouvoir dans les organisations*. Paris, Éditions d'Organisation et Montréal, Agence d'Arc, 679 p.

MONGEAU, S. (1985). *La simplicité volontaire*. Montréal, Québec Amérique, 151 p.

NIGEL, B. (1983). « The Psychology of Fatherhood ». *The Bulletin of the British Psychological society*, vol. 36, p. 312-314.

OUELLET, F., TURCOTTE, G. et DESJARDINS, N. (2001). *À pointe-Calumet, on fait place aux pères. Analyse d'implantation d'Initiative Place-O-Pères, un projet d'action communautaire sur l'engagement paternel*. Montréal, Direction de la santé publique, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre, 120 p.

OUELLET, F., TURCOTTE, G. et DESJARDINS, N. (2001). *À Rosemont, ça CooPÈRE. Analyse d'implantation d'un projet d'action intersectorielle sur la paternité*. Montréal, Direction de la santé publique, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre, 108 p.

PAILLÉ, P. (1994). « L'analyse par théorisation ancrée ». *Cahiers de recherche sociologique*, n° 23, p. 147-181.

PARKE, R.D. et O'LEARY, S.E. (1976). « Father-Mother-Infant Interaction in the Newborn Period : Some Findings, Some Observations and Some Unresolved Issues » dans K. RIEGEL et J. MEACHAM. *The Developing Individual in a Changing World*, The Hague, Mouton.

PARTI QUÉBÉCOIS. (2003). *La conciliation famille-travail : une priorité pour le Parti Québécois*. 13 mars, document d'information disponible sur Internet à <http://partiquebecois.org>. (Page consultée le 18 avril 2003)

PETRELLA, R. (1997). *Écueils de la mondialisation. Urgence d'un nouveau contrat social*. Montréal, Fides, 48 p.

PITROU, A. (1987). « L'interaction entre la sphère du travail et la sphère de la vie familiale ». *Sociologie et sociétés*, vol. XIX, n° 2, octobre, p. 103-113.

PLEAU, J-P. (1998). « Rencontre avec Daniel Mercure ». *Espaces de la parole*, vol. 4, n° 3 automne, p. 23-25.

PLEAU, J-P. (2001a). « Au pays des hommes, des femmes et de l'économie ». *Espaces de la parole*, vol. 7, n°s 1 et 2, p. 2-4.

PLEAU, J-P. (2001b). « Entretien avec Romaine Malenfant ». *Espaces de la parole*, vol. 7, n°s 1-2, été, p. 30-32.

PLEAU, J-P. (2002). « Les insolences du citoyen Untel ». *Espaces de la parole*, vol. 8, n° 1, p. 54-55.

POIRIER, M., PATENAUDE, F., PETIT, M. et LAMBERT, G. (1998). *À qui profite le démantèlement de l'État ?* Montréal, Chaire d'études socio-économiques de l'Université du Québec à Montréal, 306 p.

POULIOT, J-F. (1984). *Enquête sur la condition masculine : l'impact des groupes-hommes sur les relations sociales de sexes*. Mémoire de maîtrise, Sainte-Foy, Université Laval, décembre, 118 p.

POUSSON-PETIT, J. (dir.) (2002). *L'identité de la personne humaine. Étude de droit français et de droit comparé*. Paris, Éditions Bruylant, 1002 p.

PRATTE, A. (2000). « Conflits travail-famille : l'horaire flexible n'est pas la solution ». *La Presse*, samedi 22 avril, A1.

PRESSE CANADIENNE. (2000). « Travail et famille, encore beaucoup à faire ». *Le Soleil*, mercredi 28 juin, A10.

RAMONET, I. (2003). « Le visage du monde ». *L'Atlas du Monde diplomatique*, numéro hors-série du magazine *Manière de voir*, janvier, p. 6-7.

RAPOPORT, B. et LE BOURDAIS, C. (2001). « Temps parental et formes familiales ». *Loisir et société*, volume 24, n° 1, p. 585-617. Numéro spécial sur « Culture et modes de vie ».

RHÉAUME, M. (2001). « Famille et politiques publiques » dans INRS-URBANISATION, CULTURE ET SOCIÉTÉ. *Les conceptions de la paternité, de la maternité et de la famille et leurs ancrages dans les savoirs et l'expérience*. Actes du Colloque organisé par le Partenariat Familles en mouvance et dynamiques intergénérationnelles, Montréal, Institut national de recherche scientifique, p. 76-78.

RIFKIN, J. (1997). *La fin du travail*. Paris/Montréal, Éditions La Découverte/Boréal, 435 p.

ROBITAILLE, A. (1999). « Autopsie au Sommet ». *Le Devoir*, jeudi 27 mai, page non disponible. Toutefois, l'article est disponible en ligne à <http://www.vigile.net/996/robitaillesommet.html>. (Page consultée le 9 janvier 2003).

ROY, J. (Mgr). (1941). *Pour former des Hommes nouveaux*. Montréal, Éditions Bernard Valiquette, 206 p.

SAINT-PIERRE, M-H. (2002). *Évaluation des projets-pilotes de garde à horaires non usuels*. Québec, rapport de recherche déposé au Ministère de la Famille et de l'Enfance du Québec, 362 p.

SEGRESTIN, D. (1992). *Sociologie de l'entreprise*. Paris, Collins, 222 p.

SABA, P. (2000). « Des convictions morales au service de la santé ». *Espaces de la parole*, vol. 6, n° 3, automne, p. 12-13.

SIMARD, J-J. (1988). « La Révolution pluraliste : une mutation du rapport de l'homme au monde? » dans F. OUELLET (dir.). *Pluralisme et École. Jalons pour une approche critique de la formation interculturelle des éducateurs*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 23-55.

SIMARD, J-J. (2000). « Ce siècle où le Québec est venu au monde ». *Québec 2000*, Montréal, Fides, p. 17-77.

STATISTIQUE CANADA. (1999). Ottawa, Revenu Canada, n° de catalogue 75-202.

TAILLON, G. (2003). « Le Conseil du patronat du Québec et la conciliation famille-travail ». *Propos de famille 2003*, document d'information de la 8<sup>ème</sup> édition de la Semaine québécoise des familles, Montréal, p. 14-17.

TAYLOR, C. (1992). *Grandeur et misère de la modernité*. Montréal, Bellarmin, 150 p.

TAYLOR, C. (1997). *La liberté des modernes*. Paris, Presses Universitaires de France, 308 p.

TREMBLAY, D-G. et VILLENEUVE, D. (1998). *L'aménagement et la réduction du temps de travail : Les enjeux, les approches, les méthodes*. Québec, Télé-Université, 362 p.

TREMBLAY, D-G. et VILLENEUVE, D. (1999a). *Conciliation emploi-famille et temps de travail*. Québec, Télé-Université.

TREMBLAY, D-G. et VILLENEUVE, D. (1999b). *Familles et travail, deux mondes à concilier*. Québec, Conseil de la Famille et de l'Enfance, 51 p.

TREMBLAY, D-G. et AMHERDT, C-H. (2000). *La vie en double : les obstacles organisationnels et socio-culturels à la participation des pères et des mères à la conciliation emploi-famille*. Rapport de recherche remis au FCAR, 100 p.

TREMBLAY, D-G. (2001). *La vie en double. Les difficultés des pères et des mères en matière d'articulation emploi-famille*. Rapport de recherche, Montréal, Télé-Université.

VACHET, A. (1988). *L'idéologie libérale : l'individu et sa propriété*. Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa, 567 p.

VAILLANCOURT, J. (1998). « La révolte ». *Espaces de la parole*, vol. 4, n° 2, p. 12-14.

VALOIS, J. (1993). *Sociologie de la famille au Québec*. Extraits des chapitres 3 et 7, Anjou, Centre Éducatif et Culturel, p. 49-57 et p. 180-185.

VANDELAC, L. (1996). *Concilier l'inconciliable. Faits saillants*. Recherche interdisciplinaire et concertée, Montréal, Université du Québec à Montréal, 36 p.

WARREN, J-P. (2002). « Le parking ». *Relations*, n° 678, août, p. 4-5.

WEBER, M. (1964). « L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme ». Paris, Plon, 286 p.

WHITE, M. (2001). « Congés parentaux : Québec traîne Ottawa devant les tribunaux ». *Agence Reuters*, texte publié sur Internet à l'adresse : <http://cf.news.yahoo.com/011220/3/55yd.html>. (Page consultée le 12 septembre 2002).

WRIGHT, É. (1997). *La paternité au Québec de 1890 à 1965 : une lecture d'ouvrages sociologiques*. Mémoire de maîtrise, Québec, Université Laval, 111 p.

## ANNEXE 1

### DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES SUR LA POPULATION ÉTUDIÉE

#### ÂGE DES PARTICIPANTS

| Âge   | Nombre |
|-------|--------|
| 25-29 | 6      |
| 30-35 | 4      |

#### NIVEAU DE SCOLARITÉ

| Niveau de scolarité | Nombre |
|---------------------|--------|
| Secondaire          | 1      |
| Collégial           | 2      |
| Universitaire       | 7      |

#### STATUT D'EMPLOI

| Statut d'emploi      | Nombre |
|----------------------|--------|
| Contractuel          | 1      |
| Temps partiel        | 1      |
| Temps plein          | 6      |
| Travailleur autonome | 1      |
| Sans emploi          | 1      |

#### STATUT CIVIL

| Statut civil     | Nombre (en <i>n</i> de couples) |
|------------------|---------------------------------|
| Marié            | 2                               |
| Conjoint de fait | 3                               |

#### NOMBRE D'ENFANTS

| Nombre d'enfants | Nombre (en <i>n</i> de couples) |
|------------------|---------------------------------|
| 1                | 4                               |
| 2                | 0                               |
| 3                | 1                               |

## REVENUS

| Revenus              | Personnel brut | Familial brut |
|----------------------|----------------|---------------|
| Moins de 20 000\$    | 4              | 2             |
| 20 000 \$ - 29 999\$ | 0              | 0             |
| 30 000\$ - 39 999\$  | 1              | 1             |
| 40 000\$ - 49 999\$  | 2              | 3             |
| 50 000\$ - 59 999\$  | 0              | 1             |
| 60 000\$ - 69 999\$  | 1              | 0             |
| 70 000\$ et plus     | 0              | 2             |

## EMPLOIS ET ENTREPRISES

| Caractéristiques                                    | Pères | Mères | Total |
|---|-------|-------|-------|
| Emploi syndiqué                                     | 1     | 0     | 1     |
| Emploi non syndiqué                                 | 4     | 4     | 8     |
| Petite entreprise (0 à 49 employés)                 | 2     | 3     | 5     |
| Moyenne entreprise (50 à 250 employés)              | 0     | 0     | 0     |
| Grande entreprise (250 employés et plus)            | 3     | 1     | 4     |
| Entreprise publique                                 | 1     | 2     | 3     |
| Entreprise privée                                   | 4     | 2     | 6     |
| Entreprise à main-d'œuvre majoritairement féminine  | 0     | 3     | 3     |
| Entreprise à main-d'œuvre majoritairement masculine | 3     | 0     | 3     |
| Entreprise à main-d'œuvre répartie également        | 2     | 1     | 3     |

## CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

| Profession                             | Pères | Mères | Total |
|--|-------|-------|-------|
| Emplois non spécialisés                | 2     | 0     | 2     |
| Services, bureau, vente                | 1     | 3     | 4     |
| Santé et éducation                     | 0     | 0     | 0     |
| Administration et occupations connexes | 1     | 1     | 2     |
| Professions libérales                  | 1     | 1     | 2     |

## ANNEXE 2

### Guide d'entretien (version pour les pères)

La conciliation travail-famille et son ancrage dans les milieux de travail et familiaux des pères

#### a) Paternité

OBJECTIF 1 : Comprendre comment les pères concilient leurs responsabilités familiales et professionnelles.

- Que signifie pour vous la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales ?
- Comment cela se passe-t-il dans le quotidien ?

OBJECTIF 2 : Saisir la différence (s'il y a lieu) entre l'articulation des sphères familiale et professionnelle avant et après la naissance de l'enfant.

- La naissance de votre enfant a-t-elle eu un impact sur la conciliation de vos exigences familiales et professionnelles ? Sur celle de votre conjointe ? Sur celle de votre couple en général ?
- Quelle est la nature de cet impact ?

OBJECTIF 3 : Connaître la conception du rôle du père contemporain.

- Comment percevez-vous le rôle du père actuellement ?
- Comment cela est-il perçu par vos amis, la famille ?
- Comment cela est-il perçu par votre milieu de travail ?
- En quoi ceci vous rejoint-il ?

OBJECTIF 4 : Recueillir les propos de l'acteur face à l'idée du « nouveau » père (en rupture avec la mentalité traditionnelle).

- Diriez-vous que la conception actuelle de la paternité se distingue désormais de la conception traditionnelle de la paternité selon laquelle la femme occupait une part considérable des tâches domestiques, du soin des enfants, etc. ?
- (Si oui) S'agit-il là d'un élément qui pourrait s'avérer durable selon vous ?
- Comment cela se manifeste-t-il ?
- (Si non) Pourquoi ?

#### b) Travail

OBJECTIF 5 : Connaître si, aux yeux de l'acteur, la conciliation travail-famille peut se poser en termes de *conflit* emploi-famille.

- La conciliation travail-famille traduit-elle l'existence d'un conflit selon vous ?
- (Si oui) Quelle est la nature de ce conflit ?
- Comment cela se manifeste-t-il dans votre vie de couple ?

OBJECTIF 6 : Comprendre si l'articulation des sphères familiale et professionnelle concerne seulement les individus ou si, dans une perspective plus large, elle concerne seulement **ou** également les organisations et les employeurs (logique systémique ou non?).

- À votre avis, la conciliation travail-famille représente-t-elle une situation qui touche seulement les individus ? Seulement les employeurs ? Les employeurs et les individus ?

OBJECTIF 7 : Saisir la compatibilité ou l'incompatibilité des sphères familiale (processus de reproduction) et professionnelle (processus de production).

- Quels sont vos objectifs de carrière ?
- Selon vous, le désir d'obtenir certaines promotions peut-il entraîner une forme de négligence quelconque à l'égard de la famille ?
- L'organisation pour laquelle vous travaillez encourage-t-elle l'accomplissement de la paternité? De la conciliation travail-famille ?
- (Si oui) De quelle façon ?

*Paternité (les perceptions de l'homme au sujet de son emploi) :*

- Y a-t-il des politiques ou des pratiques d'aide à la conciliation *paternité-travail* mises en place par votre employeur ?
- (Si oui) Est-ce que cela représente un élément positif pour la famille en général et le monde du travail ?
- (Si non) Est-ce que de telles politiques ou pratiques d'aide devraient être mises en place ?

-

*Maternité (les perceptions de l'homme à propos de l'emploi de sa conjointe) :*

- Votre conjointe occupe-t-elle un emploi ?
- (Si oui) Y a-t-il des politiques ou des pratiques d'aide à la conciliation *maternité-travail* mises en place par l'employeur de votre conjointe ?
- (Si oui) Est-ce que cela représente un élément positif pour votre famille ? Pour son milieu de travail ?
- (Si non) Est-ce que de telles politiques ou pratiques d'aide devraient être mises en place ?

OBJECTIF 8 : Saisir le modèle idéal de conciliation travail-famille selon le sujet.

- Quelle serait selon vous la forme idéale de conciliation travail-famille ?
- Quelle en serait sa nature (au travail, à la maison, au plan personnel ?).

**Guide d'entretien (version pour les mères)**  
La conciliation travail-famille et son ancrage dans les  
milieux de travail et familiaux des pères

**a) Paternité**

OBJECTIF 1 : Comprendre comment les pères concilient leurs responsabilités familiales et professionnelles.

- Que signifie pour vous la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales ?
- Comment cela se passe-t-il dans le quotidien ?
- Que signifie pour votre conjoint la conciliation travail-famille ?
- Comment cela se passe-t-il dans le quotidien ?

OBJECTIF 2 : Saisir la différence (s'il y a lieu) entre l'articulation des sphères familiale et professionnelle avant et après la naissance de l'enfant.

- La naissance de votre enfant a-t-elle eu un impact sur la conciliation de vos exigences familiales et professionnelles? Sur celle de votre conjoint? Sur celle de votre couple en général ?
- Quelle est la nature de cet impact ?

OBJECTIF 3 : Connaître la conception du rôle du père contemporain.

- Comment percevez-vous le rôle du père actuellement ?
- Comment cela est-il perçu par vos amis, la famille ?
- Comment cela est-il perçu par votre milieu de travail ?
- En quoi ceci rejoint-il votre conjoint selon vous ?

OBJECTIF 4 : Recueillir les propos de l'acteur face à l'idée du « nouveau » père (en rupture avec la mentalité traditionnelle).

- Diriez-vous que la conception actuelle de la paternité se distingue désormais de la conception traditionnelle de la paternité selon laquelle la femme occupait une part considérable des tâches domestiques, du soin des enfants, etc. ?
- (Si oui) S'agit-il là d'un élément qui pourrait s'avérer durable selon vous ?
- Comment cela se manifeste-t-il ?
- (Si non) Pourquoi ?

**b) Travail**

OBJECTIF 5: Connaître si, aux yeux de l'acteur, la conciliation travail-famille peut se poser en termes de *conflit* emploi-famille.

- La conciliation travail-famille traduit-elle l'existence d'un conflit selon vous ?
- (Si oui) Quelle est la nature de ce conflit ?
- Comment cela se manifeste-t-il dans votre vie de couple ?

OBJECTIF 6 : Comprendre si l'articulation des sphères familiale et professionnelle concerne seulement les individus ou si, dans une perspective plus large, elle concerne seulement **ou** également les organisations et les employeurs (logique systémique ou non ?).

- À votre avis, la conciliation travail-famille représente-t-elle une situation qui touche seulement les individus ? Seulement les employeurs ? Les individus et les employeurs ?

OBJECTIF 7 : Saisir la compatibilité ou l'incompatibilité des sphères familiale (processus de reproduction) et professionnelle (processus de production).

- Quels sont les objectifs de carrière de votre conjoint ?
- Selon vous, le désir d'un homme d'obtenir certaines promotions au travail peut-il entraîner une forme de négligence quelconque à l'égard de la famille ?
- Diriez-vous que l'organisation pour laquelle votre conjoint travaille encourage l'accomplissement de la paternité? de la conciliation travail-famille ?
- (Si oui) De quelle façon ?

*Maternité (les perceptions de la femme au sujet de son emploi) :*

- Y a-t-il des politiques ou des pratiques d'aide à la conciliation *maternité-travail* mises en place par votre employeur ?
- (Si oui) Est-ce que cela représente un élément positif pour la famille en général et le monde du travail ?
- (Si non) Est-ce que de telles politiques ou pratiques d'aide devraient être mises en place ?

*Paternité (les perceptions de la femme à propos de l'emploi de son conjoint) :*

- Y a-t-il des politiques ou des pratiques d'aide à la conciliation *paternité-travail* mises en place par l'employeur de votre conjoint ?
- (Si oui) Est-ce que cela représente un élément positif pour votre famille ? Pour son milieu de travail ?
- (Si non) Est-ce que de telles politiques ou pratiques d'aide devraient être mises en place ?

OBJECTIF 8 : Saisir le modèle idéal de conciliation travail-famille selon le sujet.

- Quelle serait selon vous la forme idéale de conciliation travail-famille ?
- Quelle en serait sa nature (au travail, à la maison, au plan personnel) ?
- Selon vous, quelle serait la forme idéale de conciliation travail-famille souhaitée par votre conjoint ?
- Quelle en serait sa nature (au travail, à la maison, au plan personnel) ?