

Francine Descarries et Christine Corbeil

Respectivement sociologue, département de sociologie, UQÀM
directrice de l'Alliance de recherche IREF/Relais-femmes, d'une part,
et professeure à l'École de travail social de l'UQÀM, d'autre part

2002

“Articulation famille/travail:
quelles réalités se cachent
derrière la formule ?”

Un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, bénévole,
professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi

Courriel: jean-marie_tremblay@uqac.ca

Site web pédagogique : <http://www.uqac.ca/jmt-sociologue/>

Dans le cadre de la collection: "Les classiques des sciences sociales"

Site web: <http://classiques.uqac.ca/>

Une collection développée en collaboration avec la Bibliothèque
Paul-Émile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi

Site web: <http://bibliotheque.uqac.ca/>

Cette édition électronique a été réalisée par Jean-Marie Tremblay, bénévole, professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi à partir de :

Francine Descarries et Christine Corbeil

Respectivement sociologue, département de sociologie, UQÀM
directrice de l'Alliance de recherche IREF/Relais-femmes, d'une part,
et professeure à l'École de travail social de l'UQÀM, d'autre part

“Articulation famille/travail: quelles réalités se cachent derrière la formule?”

Un article publié dans l'ouvrage sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil, **Espaces et temps de la maternité**, pp. 456-477. Montréal : Les Éditions Remue-Ménage, 2002, 543 pp.

[Autorisation accordée par Mme Descarries de diffuser cet article le 24 juillet 2006 dans Les Classiques des sciences sociales.]



Courriel descarries.francine@uqam.ca

Polices de caractères utilisée :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les citations : Times New Roman, 12 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2004 pour Macintosh.

Mise en page sur papier format : LETTRE (US letter), 8.5'' x 11''

Édition numérique réalisée le 15 août 2006 à Chicoutimi, Ville de Saguenay, province de Québec, Canada.



Les auteures

Francine Descarries est professeure au département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal. Elle est présentement directrice de l'Alliance de recherche IREF/Relais-femmes et chercheure associée au Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales. Auteure, au début des années 1980, d'un des premiers ouvrages québécois sur le travail et l'éducation des femmes, *Les Cols roses et l'École rose*, ses travaux de recherche et son enseignement l'amènent depuis à s'intéresser à l'évolution du discours féministe contemporain, à la socio-histoire du mouvement des femmes québécois, de même qu'aux questions relatives au couple, à la maternité, à l'articulation famille-travail et enfin, aux trajectoires professionnelles des femmes au sein des entreprises d'économie sociale.

Sources: in ouvrage sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil, *Espaces et temps de la maternité*, page 541. Montréal: Les Éditions Remue-Ménage, 2002, 543 pp.

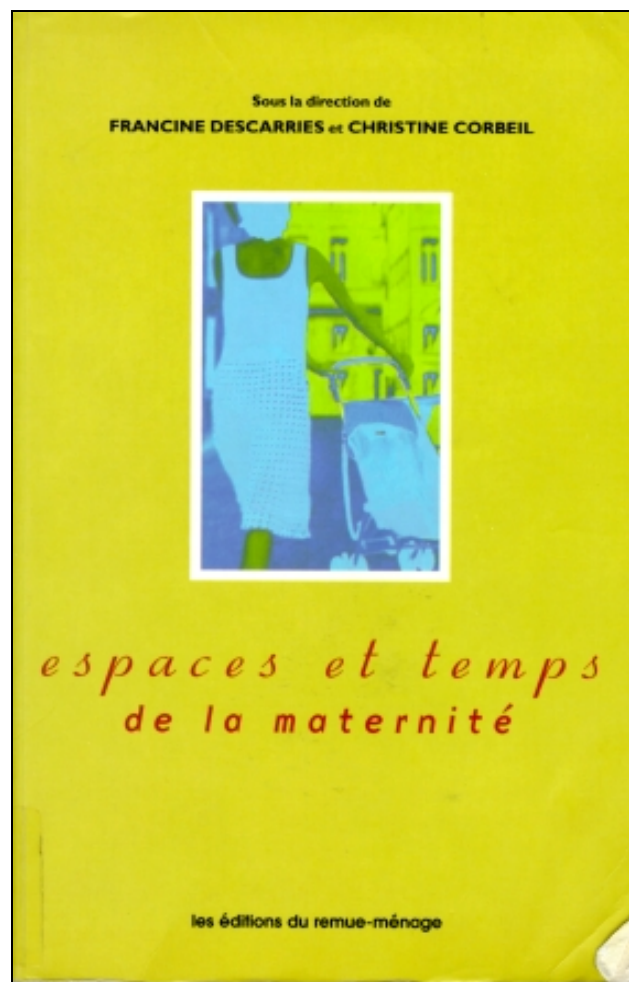
Christine Corbeil est professeure à l'École de travail social de l'Université du Québec à Montréal, directrice de l'Institut de recherches et d'études féministes, membre de l'Alliance de recherche IREF/Relais-femmes et chercheure au Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales. Ses activités d'enseignement et de recherche sont axées sur les transformations de la famille et des rapports de sexes, l'articulation famille-travail, le mouvement féministe, l'économie sociale et la question des femmes.

Sources: in ouvrage sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil, *Espaces et temps de la maternité*, pp. 540. Montréal: Les Éditions Remue-Ménage, 2002, 543 pp.

Francine Descarries et Christine Corbeil

Respectivement sociologue, département de sociologie, UQÀM
directrice de l'Alliance de recherche IREF/Relais-femmes, d'une part,
et professeure à l'École de travail social de l'UQÀM, d'autre part

“Articulation famille/travail: quelles réalités se cachent derrière la formule ?”



Un article publié dans l'ouvrage sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil, **Espaces et temps de la maternité**, pp. 456-477. Montréal : Les Éditions Remue-Ménage, 2002, 543 pp.

Table des matières

Introduction

L'entrée massive des femmes dans le monde du travail salarié

Un premier pas vers la reconnaissance du droit des mères au travail
salarié

Évolution des approches et des stratégies de recherche

Conclusion

Bibliographie

Tableau 1. Taux d'activité des mères travailleuses ayant au moins un enfant de moins de 16 ans (Québec 1976-1997)

Tableau 2. Taux de participation à la main-d'œuvre active de la population de 15 ans et plus, selon le sexe (Québec, 1911-2000)

Tableau 3. Évolution des mesures et des actions gouvernementales en matière d'articulation famille/travail (1919-2002)

Francine Descarries et Christine Corbeil

**“Articulation famille/travail : quelles réalités
se cachent derrière la formule ?”**

Un article publié dans l'ouvrage sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil, **Espaces et temps de la maternité**, pp. 456-477. Montréal : Les Éditions Remue-Ménage, 2002, 543 pp.

Introduction

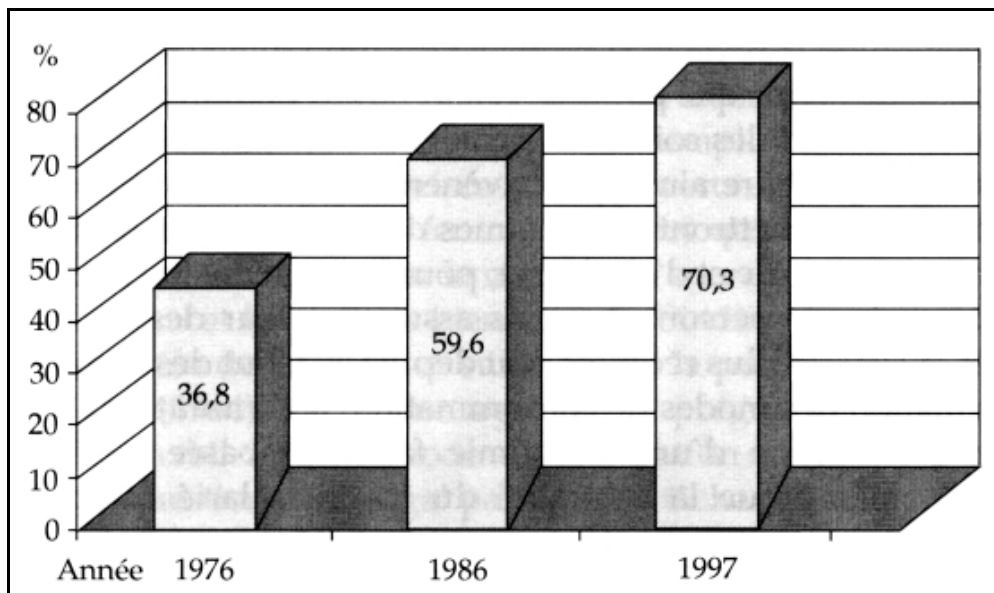
[Retour à la table des matières](#)

Les multiples transformations survenues dans le monde du travail et leur impact sur la vie des travailleurs et des travailleuses ont été largement documentés au cours de la dernière décennie. Dans cette mouvance, l'intensification de la participation des femmes à la population active depuis les années 1960 est reconnue comme l'un des plus importants changements structurels ayant affecté la dynamique et la configuration des sphères sociales, tant familiale que professionnelle. Pour situer l'ampleur du phénomène au Québec, il suffit de rappeler qu'il y a à peine trente ans 70% des mères âgées de 20 à 44 ans et ayant au moins un enfant de moins de 16 ans demeuraient au foyer (tableau 1). Aujourd'hui, la situation est radicalement inversée : 70% d'entre elles sont en emploi et ce phénomène est considéré comme irréversible.

Inutile d'insister sur l'impact d'un tel renversement, si ce n'est pour rappeler combien les rôles et les responsabilités de chacun au sein de l'univers familial, tout comme la nature des liens qui s'y tissent, ont été profondément modifiés, alors que le monde du travail s'est vu bouleversé dans sa configuration, sa culture, ses règles et la dynamique de ses rapports sociaux. La réalité d'aujourd'hui est à cent lieues de celle

qui subsistait à l'aube de la Révolution tranquille : époque, faut-il le rappeler, où la famille était censée se suffire à elle-même grâce au salaire du mari pourvoyeur ; époque également caractérisée par une absence totale de politique gouvernementale en matière de congé de maternité et de services de garde. Époque, enfin, où en l'absence des mères sur le marché du travail, le concept même d'articulation famille/travail n'existait pas, pas plus d'ailleurs que n'aurait pu être formulée la revendication du partage des tâches.

Tableau 1
Taux d'activité des mères travailleuses
ayant au moins un enfant de moins de 16 ans (Québec 1976-1997)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilation effectuée par le BSQ, 2000.

[Retour à la table des matières](#)

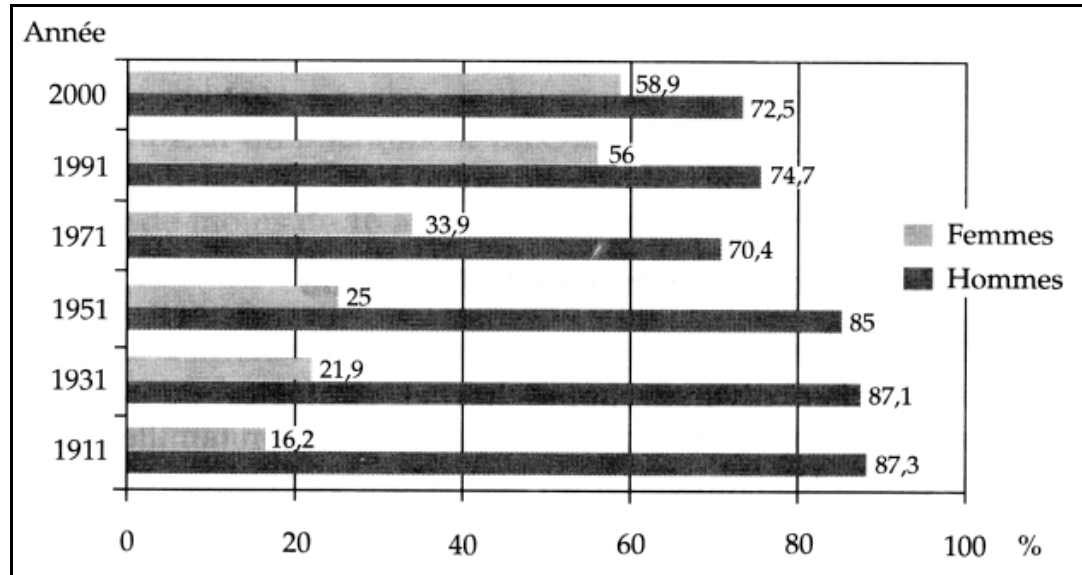
L'entrée massive des femmes dans le monde du travail salarié

[Retour à la table des matières](#)

Avant de présenter diverses approches et stratégies de recherche développées pour traiter de la question de l'articulation famille/travail, notamment en études féministes, un bref retour sur l'histoire s'impose pour cerner le contexte social dans lequel la participation des femmes à la population active s'est intensifiée. Ceci afin de situer la conjoncture dans laquelle les questions relatives à l'articulation famille/travail sont devenues, au fil des ans, objets de revendications et occasions de remise en question du rapport des femmes à la maternité, de la division sexuelle du travail, du contrat social entre les conjoints et de l'androcentrisme de la culture organisationnelle.

On s'entend généralement pour dire que l'intensification de la présence des Québécoises sur le marché du travail, observée à partir de la fin des années 1950 (tableau 2), a largement été télécommandée par la sécularisation de la société, la bureaucratisation de l'État et des grandes entreprises, de même que par le développement des emplois dans le secteur des services et des soins aux personnes. Conjugués à cela, l'accès à l'éducation supérieure ainsi que l'avènement de méthodes efficaces de contraception permettront aux femmes d'actualiser leur désir d'égalité économique et sociale et d'envisager, pour la première fois, la réalisation d'un projet de vie personnel moins assujéti à leur destin biologique. Dans les décennies plus récentes, soit depuis le début des années 1980, la transformation des modes de consommation, la diminution du pouvoir d'achat, l'apparition d'une économie familiale basée sur le double salaire, de même que la centralité du travail salarié comme facteur d'autonomie et de citoyenneté, figurent parmi les principaux éléments qui expliquent la progression accélérée du taux d'activité des mères travailleuses au sein de la population active.

Tableau 2
Taux de participation à la main-d'œuvre active
de la population de 15 ans et plus, selon le sexe (Québec, 1911-2000)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilation effectuée par le BSQ, 2000.

[Retour à la table des matières](#)

Pour bien comprendre l'ampleur des transformations survenues, il faut rappeler que la présence des femmes sur le marché du travail a été pendant très longtemps à peine tolérée, sauf pour les célibataires ou dans les cas d'extrême nécessité. C'est à partir des années 1960 qu'il devient courant pour les jeunes femmes en attente de mariage, ou au mieux en attente d'un premier enfant, d'occuper un emploi. Dans la décennie 1970, les femmes les plus scolarisées commenceront à envisager une trajectoire professionnelle, et les femmes mariées qui n'ont plus d'enfant d'âge préscolaire, un retour sur le marché du travail, une fois la maison propre et le mari et les enfants bien soignés. Si, dès ce moment, dans la foulée de la prise de conscience suscitée par la publication du livre de Betty Friedan (1964), *La Femme mystifiée*, la prégnance de la division sexuelle du travail comme mode d'organisation de la vie sociale est dénoncée, la question de l'inégal partage des tâ-

ches au sein des couples, par contre, est peu soulevée, bien que surgissent les premières discussions sur le « prix à payer pour être mère ». Les rôles des hommes et des femmes dans la famille sont encore définis en termes de complémentarité et la notion de salaire d'appoint est utilisée pour désigner le salaire de l'épouse. Les problèmes inhérents à la gestion de l'articulation famille/ travail sont considérés en fait comme des problèmes de femmes et leur résolution repose quasi exclusivement sur la capacité de ces dernières à s'organiser dans le privé et à trouver des emplois dont les horaires et la durée seraient compatibles avec leurs responsabilités familiales. Autrement dit, les mères travailleuses doivent se débrouiller et compter sur leurs propres moyens.

Un premier pas vers la reconnaissance du droit des mères au travail salarié

[Retour à la table des matières](#)

L'instauration d'un programme de congé de maternité en 1971 par le gouvernement fédéral, l'adoption en 1974 d'une politique gouvernementale québécoise en matière de garderies, de même que la signature en 1979 d'une première convention collective dans les secteurs public et parapublic québécois qui améliore les conditions du congé de maternité, peuvent être interprétées comme des signes avant-coureurs d'une reconnaissance sociale du droit des mères au travail salarié (voir le tableau 3, p. 473).

C'est au cours de la décennie 1980 que les mères de famille s'inscrivent de façon de plus en plus stable et continue dans le marché du travail. C'est dans un tel contexte qu'émerge de façon significative la question de l'articulation famille/travail. Leur intégration en emploi représente une ouverture sur la vie sociale, mais surtout une voie par excellence - pour ne pas dire la seule voie -, vers l'autonomie économique. Cependant, la participation accrue des femmes à l'univers salarial est loin d'entraîner un engagement correspondant des hommes dans l'espace domestique. Le partage des tâches devient progressive-

ment un sujet de discussion, sinon de tension au sein des couples. D'autre part, la responsabilité sociale des employeurs est encore peu interpellée, si ce n'est à travers les revendications syndicales pour une bonification des congés de maternité et les programmes gouvernementaux d'accès à l'égalité (tableau 3). Ces derniers, adoptés sous la pression des groupes de femmes et des syndicats, amènent l'État à introduire divers encadrements législatifs pour contrer les discriminations professionnelles et salariales à l'égard des travailleuses et favoriser l'égalité en emploi en ce qui a trait à la formation, à la rémunération, la promotion et les conditions de travail. Malgré l'avancée que représente l'adoption de tels programmes, les groupes de femmes les jugent insuffisants et militent dès lors pour la déghettoïsation des emplois et l'amélioration des conditions salariales, de même que pour l'implantation de congés parentaux et l'élargissement des services de garde.

La décennie 1990 sera caractérisée par la présence de plus en plus généralisée des mères de jeunes enfants sur le marché du travail. L'apport du salaire maternel devient pour un nombre considérable de familles, monoparentales comme biparentales, la seule façon d'échapper à l'appauvrissement, sinon à la pauvreté. Et, bien que parmi les jeunes générations de pères émergent de nouvelles pratiques parentales, les femmes demeurent les principales dispensatrices des soins aux enfants et aux personnes âgées, et les premières responsables de l'exécution des travaux domestiques (tableau 4). Leur participation au marché du travail continue donc de se vivre dans des conditions qui sont rarement les mêmes que celles des hommes - à preuve, le ratio du salaire féminin qui stagne à 75% du salaire masculin ¹ et le nombre d'heures supplémentaires que les femmes avec conjoint consacrent, par jour, aux activités domestiques, soit deux heures, selon Statistique Canada ². Les exigences quotidiennes qui en résultent continuent d'influencer les trajectoires familiales et professionnelles des femmes. Les pères, pour leur part, en dépit des changements observés, posent encore rarement la question de leur engagement dans l'univers domestique par rapport à l'articulation famille/travail ou à leur orientation professionnelle. Bref, les problèmes individuels et

¹ Pour les personnes travaillant à temps plein « toute l'année ».

² Les femmes accomplissent ainsi les deux tiers des activités domestiques quotidiennes, ce qui équivaut à 292 minutes par jour, comparativement à 172 minutes pour les hommes.

sionnelle. Bref, les problèmes individuels et collectifs découlant de l'articulation famille/travail sont loin d'être résolus puisque ceux-ci renvoient à une organisation sociale toujours profondément traversée par la division sexuelle du travail et des rôles familiaux. Dès lors, avec la généralisation du modèle de famille à double emplois ou l'augmentation du nombre de femmes cheffes de famille, les contraintes de l'articulation se font sentir de manière de plus en plus pressante, d'autant plus que l'activité professionnelle comporte souvent des exigences contradictoires avec les responsabilités parentales. En l'occurrence, l'articulation famille/travail représente le talon d'Achille de la révolution féministe.

Cela étant, il nous faut toutefois reconnaître que cette question fait, tant bien que mal, son chemin dans les préoccupations syndicales, patronales et gouvernementales ³, alors que les revendications à l'égard d'un plus grand engagement des pères reviennent comme un leitmotiv dans le discours social. Ainsi, sous la pression du mouvement des femmes et de l'action syndicale notamment différentes instances gouvernementales s'intéressent au dossier de l'articulation famille/travail de manière explicite depuis la fin des années 1980. D'autant plus qu'il est évident que toute mesure ou tout aménagement pouvant contribuer au maintien des femmes en emploi est susceptible de réduire en conséquence les coûts de l'intervention gouvernementale. Légalité et l'équité en emploi, l'ajustement des réglementations sur le travail, la sensibilisation à la relation d'interdépendance entre la famille et le travail, la reconnaissance des obligations familiales des deux parents, l'amélioration et la diversification des services de garde, de même que l'aménagement du temps de travail pour tenir compte des responsabilités familiales et de la responsabilisation des pères et des entreprises appartiennent dorénavant au train des solutions préconisées.

Ainsi, les nouvelles dispositions de la politique familiale adoptée en 1997 ([tableau 3](#)) sont clairement conçues en vue de faciliter le

³ L'implication gouvernementale dans le dossier a donné lieu à l'instauration récente d'un programme *ISO familles* qui, sous l'égide du Conseil du statut de la femme et du Conseil de la famille, vise à récompenser les entreprises les plus novatrices au regard des besoins familiaux et personnels de leurs employés.

maintien des mères en emploi et de diminuer les coûts associés à la présence des deux parents sur le marché du travail. Dans cette optique, les mesures déjà mises en application, telles les garderies à 5 \$ par jour et la maternelle à temps plein, constituent une avancée en ce sens. Peut-on espérer que les mesures envisagées à plus ou moins long terme (tels l'extension du congé de maternité à toutes les travailleuses, incluant les travailleuses autonomes et celles qui ont des emplois atypiques ; le congé de paternité de 5 semaines, ou le congé parental de 7 semaines partageable avec compensation salariale, et la hausse du revenu assurable à 90%) deviendront réalités dans un avenir rapproché ? Loin de combler tous les besoins des familles et des parents (Conseil de la famille et de l'enfance 1999), ces mesures, si elles étaient mises en application, représenteraient tout de même un pas significatif dans la reconnaissance de la responsabilité sociale de l'État à l'égard des familles. Mais l'aboutissement de cette réforme fait encore l'objet d'un contentieux fédéral/provincial qui retarde la mise en place de l'ensemble des mesures préconisées dans la Politique familiale de 1997. Reste donc à voir quelles pratiques concrètes en découleront, entre la conception et l'application, entre les réalisations anticipées et le financement accordé. D'une part, certaines travailleuses n'ont toujours pas accès au congé de maternité, les besoins des parents en matière de garde s'avèrent toujours supérieurs aux places disponibles alors que la perspective novatrice introduite par le congé de paternité non transférable reste lettre morte. D'autre part, les mesures proposées, en dépit de leur intérêt, demeurent essentiellement axées sur la période de la petite enfance et ne combleront pas la diversité des besoins des parents travailleurs, surtout dans le contexte de la croissance des emplois atypiques et de la lourdeur des responsabilités des familles, principalement des femmes, à l'égard des personnes *en* perte d'autonomie.

Mais, quelles que soient la qualité et la générosité de la Politique familiale, il demeure que la question de l'articulation famille /travail doit être socialement posée *en* des termes plus larges d'éthique sociale, de négociation d'un nouveau contrat entre les conjoints, de restructuration du marché du travail et de mutation de la culture organisationnelle. Sous ce dernier rapport on a pu observer que l'instauration, au cours des dernières années, de mesures d'équilibre famille/travail, principalement au sein de moyennes et de grandes entreprises, a donné des résultats intéressants. En effet, il est de plus en plus reconnu

que l'existence de mesures d'aménagement plus flexibles du temps de travail profite non seulement aux employés-es, mais également aux employeurs puisque l'implantation de celles-ci est susceptible de favoriser une augmentation du rendement et une réduction de l'absentéisme, une amélioration des capacités de recrutement et de rétention des effectifs, de même qu'une hausse du taux de satisfaction des employé-es, retombées qui, dans les faits, contribuent il va sans dire, à améliorer la compétitivité de l'entreprise (Vigie carrière 2001 : 1, Johnson *et al.* 2001, Tremblay et Villeneuve 1998).

Jusqu'à un certain point les entreprises, tout comme les travailleurs et les travailleuses, s'entendent donc assez facilement sur la nécessité de développer des pratiques formelles ou informelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail/famille au sein des entreprises, tout comme sur leur rentabilité potentielle (CCTM 2001). Mais, la consultation de diverses données d'enquête laisse entrevoir qu'il y a loin de la coupe aux lèvres, malgré le consensus de principe. À cet effet, le conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) souligne dans son récent *Plan d'action* (2001 : 12) « malgré les progrès accomplis, toutes les données consultées conduisent au même constat : beaucoup de chemin reste à parcourir avant qu'une majorité de parents en emploi puissent avoir accès à ce genre de mesures ». Ainsi, « seulement le quart des employés canadiens déclarent avoir un horaire de travail flexible » (Johnson *et al.* 2001 : 3), alors que « le fichier d'analyse des conventions collectives du ministère du Travail indique, en 1997, une fréquence de 5,9% pour l'horaire flexible, de 15% pour la semaine comprimée et de 2,2% pour la semaine réduite ». Selon Tremblay et Amherdt (2000) « les mesures qui consistent notamment à accorder plus de souplesse dans l'horaire de travail ou à offrir un service de garde sur le lieu de travail ne sont appliquées que dans 10 à 20% des entreprises » (CCTM 2001 : 12). Et encore, celles-ci sont avant tout accessibles pour les cadres et les parents qui occupent les secteurs d'emplois les mieux protégés, alors même qu'elles sont utilisées presque exclusivement par la main-d'œuvre féminine qui en assume, par conséquent les contrecoups concernant le salaire et la trajectoire professionnelle (Gingras 2001, Tremblay et Villeneuve 1998).

Mais, s'il est indéniable que la réduction des tensions entre les exigences du monde du travail et celles de la famille passe inévitable-

ment par l'adhésion des milieux de travail au « virage de la conciliation » (CFE 1999 : 29), l'examen des pratiques des mères-travailleuses nous révèle néanmoins que, dans la conjoncture actuelle, ces dernières considèrent encore l'articulation famille/travail comme une responsabilité hautement personnelle. Conséquence logique d'une telle représentation : c'est davantage l'univers familial qui s'adapte aux diktats et au rythme du monde du travail salarié que l'inverse. Or, la dynamique familiale a ceci de particulier qu'elle se prête plutôt mal aux principes d'organisation de la sphère marchande : le départ du conjoint, la maladie d'un enfant ou d'un proche parent une gardienne qui « tombe » malade, ou tout simplement le refus du conjoint de s'investir dans l'univers familial... et le *planning* savamment construit s'avère inutile. Évidemment, quand *l'imprévisible ou l'impondérable* familial prend le dessus, il devient plus difficile pour les femmes - et encore davantage pour les mères seules qui ne peuvent guère compter sur le père pour prendre le relais - de répondre aux exigences liées à l'emploi. Et si retards et absentéisme peuvent en découler, la plupart du temps, c'est surtout la famille - plus malléable - qui en subit les contrecoups et s'ajuste en conséquence.

Autre signe d'un changement de mentalités, mais pas nécessairement de pratiques, le terme *parent* plutôt que celui de mère est dorénavant utilisé dans les documents des syndicats, des entreprises et des officines gouvernementales pour désigner les responsables des enfants, alors que les solutions envisagées font appel à un plus grand nombre d'acteurs sociaux. Nos recherches, comme celles de nos collègues, indiquent que bien qu'un nombre croissant de pères sont aujourd'hui sensibilisés aux problèmes de la conciliation famille/travail, il demeure qu'ils représentent toujours une faible minorité parmi les conciliatrices tandis que les petites soirées « tout en douceur, à la maison » continuent d'être une prérogative bien masculine (Beaugé 1999 : 96). Si l'engagement des pères dans l'univers domestique évoque encore un déficit d'heures de travail par comparaison avec leur conjointe, à notre avis, leur faible utilisation du congé parental - ils sont moins de 5% à s'en prévaloir (Moisan 1997) - est une autre manifestation de la distance qui sépare toujours le discours des pratiques des pères. Mais les pères voudraient-ils s'engager davantage dans la sphère privée et se rapprocher de leurs enfants que les conditions sociales ne seraient pas nécessairement réunies pour qu'ils puissent le

faire. Il faut réaliser, en effet, que si certaines entreprises sont de plus en plus tolérantes à l'égard du *mommy's track*⁴ et de l'usage de la flexibilité formelle ou informelle en matière d'aménagement d'horaires de travail pour les travailleuses, la culture organisationnelle laisse encore « très peu de latitude et de flexibilité aux pères travailleurs » (Dulac 1998 : 78) pour assumer leurs responsabilités familiales. Ainsi, en dépit d'indéniables progrès, le maintien d'un *double standard* perpétue et légitime l'éloignement et la non-disponibilité des hommes dans la sphère domestique et la reconduction de conditions de travail et d'exigences de productivité élaborées en fonction d'une époque où les hommes n'avaient pas à se préoccuper de leur entretien et de celui de leurs proches. Or, ce n'est pas parce que les responsabilités familiales reposent principalement sur les épaules des femmes, héritage historique oblige, qu'il nous faille l'envisager comme une affaire de femmes. Au contraire, cette question concerne tout autant les hommes. Car, si ceux-ci, à divers titres, font indéniablement partie du problème, il est tout aussi évident qu'ils font partie de la solution.

Évolution des approches et des stratégies de recherche

[Retour à la table des matières](#)

Les recherches menées sur l'articulation famille/travail constituent maintenant un volet important des analyses récentes réalisées sur l'univers du travail, des professions et de la famille. Il s'agit en fait d'un domaine d'études en pleine expansion. Faut-il le rappeler, au moment de l'arrivée massive des femmes au sein de la population active dans les années 1960, la majorité des études réalisées sur le travail des femmes étaient produites dans la plus pure tradition américaine de la théorie structuro-fonctionnaliste parsonnienne sur les rôles de sexe. Ces études étaient, en général, entreprises afin d'inventorier les attitudes et les prédispositions féminines, de mesurer les perfor-

⁴ Dans les textes américains, cette expression désigne l'acceptation d'une trajectoire professionnelle moins performante pour les mères en emploi.

mances des femmes ou, dans le meilleur des cas, de faire la preuve de leur capacité à participer au monde du travail masculin. Fort heureusement, la décennie 1970 verra apparaître un travail historique, analytique et critique qui ouvrira la voie à l'établissement d'une nouvelle tradition de recherche. Cette tradition refusera de poser les femmes « comme le problème » et contribuera au renouvellement des problématiques sociologiques sur les rapports de sexe et le travail des femmes. Ces travaux permettront de questionner et de redéfinir les modèles théoriques, de même que les approches méthodologiques, à partir desquels le travail des femmes avait toujours été pensé et analysé. Premier moment clé de cette évolution, au cours des années 1970, la pensée féministe rejette l'arbitraire de la division du monde entre sphère privée et sphère publique et manifeste l'aspect productif du travail domestique. Dans la foulée de cette première avancée théorique d'importance, un nouveau champ d'investigation s'ouvre. Se détachant progressivement de la seule logique des analyses quantitatives sur la participation des femmes au marché du travail, les travaux élaborés mettent l'accent sur les conditions de la reproduction de la division sociale du travail et les effets pervers de la discrimination. Dans cette perspective sont publiés au cours des années 1980 plusieurs travaux sur la structure du marché du travail, la discrimination en emploi, la gestion du temps, les femmes cadres et professionnelles, le leadership et l'entrepreneurship des femmes et plus tardivement, sur les programmes d'accès à l'égalité et l'équité en emploi.

Au cours de cette même décennie, à la lumière des nombreux changements sociaux survenus au sein des rapports hommes/femmes et de la famille, la recherche féministe s'ouvre aux effets individuels, familiaux et sociétaux découlant des incitations et des contradictions de la participation massive et continue des femmes au marché du travail, particulièrement sous l'angle du rapport des femmes à la maternité. Plusieurs chercheuses québécoises jouent alors un rôle significatif dans l'accumulation d'indispensables connaissances empiriques sur les diverses facettes de la réalité du travail des femmes et de leur double tâche. Ainsi, la problématique de l'articulation travail salarié et vie familiale s'installe au cœur même des préoccupations de plusieurs équipes de recherche québécoises. Comme nous l'avons déjà écrit ailleurs (Descarries et Corbeil 1996), leurs travaux sont, pour l'essentiel, reliés à trois grands champs d'investigation. Les premières se préoc-

cupent de la santé physique et mentale des mères en emploi (Tessier, Beaudry et Savoie 1992, De Koninck 1984, De Koninck et Malenfant 2001) de même que de leur qualité de vie au travail (Messing 2000, Messing et al. 1995, 1999). Un autre groupe important de chercheuses se concentre sur les trajectoires de carrière et le leadership des femmes, ou encore sur des questions d'équité (Desmarais et Legault 1995, Legault 1999). Plusieurs d'entre elles s'attardent du double point de vue des rapports à la famille et au travail, aux stratégies de carrière des femmes cadres et professionnelles dans des milieux de travail hautement compétitifs (Harel-Giasson 1988, Marchis-Mouren, Harel-Giasson et Martel 1990, Baudoux 1992, Andrew, Coderre et Denis 1990, De Koninck 1997) ; quelques-unes analysent les valeurs et les aspirations des mères-travailleuses, d'autres questionnent le poids des contraintes familiales sur les pratiques de travail et la discontinuité en emploi (Le Bourdais et Desrosiers 1990, Fahmy 1992, Kempeneers 1992). Au cours des dernières années, de nouvelles recherches empiriques ont également été entreprises, souvent en partenariat avec le milieu, auprès de différentes catégories de mères en emploi dans le but, d'une part, de connaître plus précisément leur expérience de l'articulation de même que leur rapport avec le temps. D'autre part, ces études visent à faire émerger des solutions plus équitables et adaptées aux réalités contemporaines afin de favoriser l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles pour les mères, les parents et les femmes responsables d'adultes dépendants (Corbeil et Descarries 1997, Descarries et Corbeil 1994, Duval 1992, Dandurand et Ouellette 1992, Méthot et Vandelac 1993, Vandelac et Tissot 1999, Guberman, Maheu, Maillé 1993). Enfin, de plus en plus de chercheurs d'horizons disciplinaires variés s'interrogent plus globalement, à l'instar de Dominique Méda (2001), sur les valeurs sociales et politiques qui président à l'organisation du temps des femmes et des hommes dans un contexte suranné de spécialisation des rôles.

Conclusion

[Retour à la table des matières](#)

Au-delà de la diversité des thématiques et des approches, plusieurs propositions théoriques et stratégiques peuvent être dégagées de ces récents travaux. En guise de conclusion, nous résumerons ici celles qui nous apparaissent les plus pertinentes pour poursuivre la réflexion et contribuer au changement des mentalités et des pratiques.

Du point de vue de la création des modèles d'interprétation, il est indéniable que l'élaboration de perspectives novatrices passe par la déconstruction des concepts androcentristes et univoques utilisés pour analyser la situation, à commencer par les concepts de travail et de famille. Il va sans dire qu'une telle démarche exige que l'on en finisse avec toute perspective qui entretient une distinction obsolète et arbitraire entre les sphères privée et professionnelle et néglige de voir à la fois l'autonomie et le recouvrement des deux espaces. En ce sens, il importe de dépasser une logique d'analyse réductrice et homogénéisante qui gomme les multiples situations et conditions qui marquent le rapport des femmes à la maternité et au travail, et tend à reconduire un modèle d'interprétation qui assimile le problème à un problème de femme. Concrètement, cela veut aussi dire arriver à une analyse plus critique et systématique du coût socioprofessionnel et économique des mesures utilisées par les mères pour assumer leurs responsabilités familiales.

Afin de dépasser la seule harmonisation des temps et des espaces professionnel et familial, il nous semble également plus opportun d'utiliser le concept d'articulation plutôt que celui de conciliation, puisque ce dernier paraît suggérer a priori la compatibilité des deux univers et mettre l'accent sur les pratiques et stratégies individuelles et ponctuelles développées afin de les harmoniser plutôt que sur les dimensions collectives du problème ou de la solution. Pour notre part, nous désignons par le recours au concept d'articulation l'ensemble des processus de structuration et d'organisation qui prennent place dans

les univers domestique et professionnel et qui concourent, dans leur interrelation et leur recouvrement, à la production et à la reconduction des conditions sociales dans lesquelles s'actualisent les trajectoires de vie des parents travailleurs, et plus particulièrement, dans le contexte actuel, celle des mères en emploi (Descarries et Corbeil 1996). Selon nous, la notion d'articulation suggère l'ouverture de l'analyse sur une perspective plus large. Elle incite à dépasser la seule analyse de l'expérience des femmes, ou encore la seule dimension de l'harmonisation des temps et des espaces de la conciliation, pour s'adresser plus globalement à la question des déterminismes et possibles contradictions portés par les multiples facteurs sociaux qui appartiennent à l'intersection de l'un et l'autre univers.

Dès lors, d'un point de vue stratégique, la prise en considération des dimensions collectives et politiques de l'articulation famille/travail nous apparaît comme une priorité sociale pour mettre un terme à l'exclusive et arbitraire responsabilisation des mères travailleuses et améliorer leur qualité de vie au travail comme au foyer. Dans la conjoncture actuelle, il importe d'analyser les conditions et les enjeux de l'articulation famille/ travail à partir d'un modèle qui engloberait les responsabilités familiales qui incombent aux travailleurs et aux travailleuses aux différents moments de leur vie, depuis la naissance de leurs enfants jusqu'à la vieillesse de leurs parents. L'application d'une approche longitudinale permettrait, en effet de mieux saisir les limites des mesures ou des stratégies qui concernent uniquement la période du congé de maternité ou encore la diminution des frais de garde au niveau de la petite enfance. Il nous faut donc poursuivre, en dépit du sentiment de déjà-vu, un dialogue sur la question avec les syndicats, les employeurs et les décideurs gouvernementaux afin d'obtenir la reconnaissance de l'ensemble des responsabilités familiales de tous les travailleurs et travailleuses concernés et d'en faire une revendication prioritaire dans les négociations collectives.

Enfin, il est primordial d'amener les hommes à participer activement et significativement aux débats et à la quête de solutions. Pour notre part nous sommes convaincues de la nécessité d'amener les hommes à se rapprocher de leurs enfants pour qu'ils développent non seulement une compétence parentale, mais pour qu'ils prennent aussi conscience de l'importance et des avantages, tant pour eux que pour

leur progéniture, à vivre un tel rapport de proximité. Cette conviction profonde nous amène à militer en faveur d'un congé de paternité non transférable, ne serait-ce que parce que nous voyons dans cette mesure une occasion de changer les mentalités et les pratiques pour atteindre un meilleur équilibre dans la prise en charge des enfants, des personnes dépendantes et du travail domestique, sans lequel une véritable articulation famille/travail n'est guère pensable pour l'avenir.

Bref, pour autant que nous valorisons le développement d'initiatives originales et adaptées à la diversité et à la multiplicité des situations conjugales, familiales et professionnelles vécues par les travailleurs et les travailleuses, il nous apparaît néanmoins que la priorité à court terme demeure, d'une part, d'assurer l'accessibilité des mesures ayant déjà fait leurs preuves pour tous les parents travailleurs, quels que soient leur statut professionnel et leur mode d'insertion sur le marché du travail. D'autre part, puisqu'il ne fait aucun doute qu'une large partie de la solution aux problèmes de l'articulation famille/travail passe par l'amélioration du sort économique des femmes - donc par l'équité en emploi, la « déghettoisation » du marché du travail et, enfin, l'accès à des emplois mieux rémunérés et permanents -, il importe de poursuivre la lutte pour l'amélioration des conditions de travail des femmes et de l'ensemble des travailleurs.

Enfin, toutes pratiques et mesures n'auront toujours que des effets mitigés et partiels tant et aussi longtemps que la division sexuelle du travail continuera de sanctionner la spécialisation des rôles dans l'univers domestique. Tant et aussi longtemps, également que la culture de la famille ne pénétrera pas les entreprises et n'infléchira pas significativement leur façon de concevoir organisation et temps du travail.

Bibliographie

[Retour à la table des matières](#)

ANDREW, Caroline, CODERRE, Cécile et Ann DENIS (1990). « La maternité se conjugue-t-elle avec la gestion ? » dans Louise Vandelac, Francine Descarries *et al.* (dir.), *Du privé au politique : la maternité et le travail des femmes comme enjeux des rapports de sexes*, Montréal, UQÀM, pp. 71-86.

BAUDOUX, Claudine (1992). « Famille et carrière : le cas des gestionnaires féminines en éducation », *Recherches féministes*, vol. 5, no 2, pp. 79-122.

BEAUGÉ, Florence (1999). « Le privé est politique », *Manière de voir. Le Monde diplomatique*, no 44, mars-avril, pp. 96-97.

BOIVIN, Louise, Claire MINGUY et Danielle STANTON (1997). Dossier « Conciliation travail-famille : des marmots et des mots », *La Gazette des femmes*, mai-juin, vol. 19, no 1, pp. 7-21.

CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE (CCTM) (2001). *Concilier travail et famille. Un défi pour les milieux de travail. Plan d'action*, Gouvernement du Québec (www.cctm.gouv.qc.ca).

CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE (CFE) (1999). *Famille et travail, deux mondes à concilier. Avis*, Québec, Gouvernement du Québec.

CORBEIL, Christine et Francine DESCARRIES (1997). « Les stratégies de conciliation des mères en emploi : d'espoirs et de réalités » dans Angelo Soares (dir.), *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal., L'Harmattan.

DANDURAND Renée B. et Romaine OUELLETTE (1992). « Travail des mères, garde des enfants et soutien de l'entourage dans trois quartiers montréalais » dans Renée B.-Dandurand et Francine Descarries (dir.), *Mères et travailleuses. De l'exception à la règle*, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, pp. 129-162.

DE KONINCK, Maria (1984). « Double travail et santé des femmes », *Santé mentale au Canada*, vol. 32, no 3, pp. 14-17.

DE KONINCK, Maria (1997). « Postface : Le travail des femmes à travers le prisme de la continuité » dans Angelo Soares (dir.), *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal, L'Harmattan, pp. 271-280.

DE KONINCK, Maria et Romaine MALENFANT (2001). « Les rapports sociaux et l'application de mesures sociales : le cas de la conciliation grossesse/travail », *Recherches sociographiques*, vol. XVII, no 1, pp. 9-31.

DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL (1994). « Entre discours et pratiques : l'évolution de la pensée féministe sur la maternité depuis 1960 », *Nouvelles Questions féministes*, vol. 15, no 1, pp. 69-93.

DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL (dir.) (1995). *Ré/Conciliation famille/travail : les enjeux de la recherche*, Montréal, Cahiers Réseau de recherches féministes, no 3, IREF/UQÀM.

DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL (1996). « La conciliation travail-famille » dans Huguette Dagenais (dir.), *Science, conscience et action. 25 ans de recherche féministe au Québec*, Montréal, Remue-ménage, pp. 51-72.

DESMARAIS, L. et G. LEGAULT (1995). « Le cas d'une organisation non-gouvernementale canadienne dans la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes » dans Dana Hearne et Marie-Louise Lefebvre (dir.), *Équité et justice*, Actes du congrès de l'Association canadienne des études sur les femmes, Sociétés savantes, pp. 169-182.

DULAC, Germain (1998). *Paternité, travail et société. Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail*, Montréal, CÉAF/Université McGill.

DUVAL, Michèle (1992). « La mobilisation politique des mères-travailleuses en vue de changer l'organisation du travail » dans Renée B.-Dandurand et Francine Descarries (dir.), *Mères et travailleuses. De l'exception à la règle*, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, pp. 163-186.

FAHMY, Pauline (1992). *Femmes entre vie et carrière. Le difficile équilibre*, Montréal, Adage.

FRIEDAN, Betty (1964). *La Femme mystifiée*, Paris, Denoël/Gonthier.

GINGRAS, Carole (2001). Entrevue citée dans Françoise Guénette, « À la recherche du temps perdu », *La Gazette des femmes*, pp. 16-22.

GUBERMAN, Nancy, Pierre MAHEU et Chantal MAILLÉ (1993). *Travail et soins aux proches dépendants*, Montréal, Remue-ménage.

HAREL-GIASSON, Francine et Jeannine ROBICHAUD (dir.) (1988). *Tout savoir sur les femmes cadres d'ici*, Montréal, H.E.C.

JOHNSON, Karen, Donna LERO et Jennifer ROONEY (2001). *Recueil Travail-vie personnelle 2001*, Bureau de la main-d'œuvre féminine de Développement des ressources humaines du Canada et Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être de l'Université de Guelph (<http://www.hrhc-drhc.gc.ca/canada/stratpol/women>).

KEMPENEERS, Marianne (1992). *Le Travail au féminin*, Montréal, Gaëtan Morin.

LE BOURDAIS, Céline et Hélène DESROSIERS (1990). « Les femmes et l'emploi. Une analyse de la discontinuité des trajectoires féminines », *Recherches féministes*, vol. 3, no 1, pp. 119-134.

LEGAULT, Marie-Josée (1999). « Quelques enseignements issus des premiers programmes volontaires d'accès à l'égalité, 10 ans après », *Recherches féministes*, vol. 12, no 2, pp. 109-138.

MARCHIS-MOUREN, Marie-Françoise, Francine HAREL-GIASSON et Louise MARTEL (1990). « Travail et maternités chez les jeunes femmes comptables agréées » dans Louise Vandelac, Francine Descarries *et al.* (dit), *Du privé au politique : la maternité et le travail des femmes comme enjeux des rapports de sexes*, Montréal, UQÀM, pp. 87-102.

MÉDA, Dominique (2001). *Le Temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion.

MESSING, Karen, France TISSOT, Katherine LIPPEL et Solange PRONOVOST (dir.) (1999). *Comprendre le travail des femmes pour le transformer*, Bruxelles, Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité.

MESSING, Karen (2000). *La Santé des travailleuses*, Montréal, Remue-ménage.

MESSING, Karen, Barbara NEIS et Lucie DUMAIS (dir.) (1995). *Invisible : Issues in Women's Occupational Health and Safety/Invisible : La santé des travailleuses*, Charlottetown, Gynergy Books.

MÉTHOT, Andrée-Lise et Louise VANDELAC (1993). *Concilier.. l'inconciliable. Étude exploratoire*, Montréal, FTQ.

MOISAN, Marie (1997). « Les hommes et l'utilisation du congé parental au Québec : faits saillants d'une recherche », *Lien social et Politiques-RIAC*, no 37, pp. 111-120.

TESSIER, R., J. BEAUDRY et G.J. SAVOIE (1992). *Influence des facteurs psychosociaux associés au double statut de mères-travailleuses sur leur santé physique et leur bien-être psychologique*, rapport final, Université du Québec à Montréal.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Charles-Henri AMHERDT (2000). *La Vie en double : Obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi/famille chez les pères et les mères*, Québec, Télé-Université.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel VILLENEUVE (1998). *L'Aménagement et la Réduction du temps de travail : Les enjeux, les approches, les méthodes*, Québec, Télé-université/Saint-Martin.

VANDELAC, Louise et France TISSOT (1999). *Des congés d'abord à la charge des parents en emploi*, rapport de recherche sur les congés de maternité, de paternité, d'adoption et les congés parentaux, Montréal, Service de la condition féminine de la FTQ, CIN-BIOSE-UQÀM.

VIGIE CARRIÈRE (2001). *Conciliation travail-famille, problèmes non seulement personnel mais également organisationnel, chroniques* (<http://www.nonemploi.com/articles /727.html>).

Tableau 3

Évolution des mesures et des actions gouvernementales en matière d'articulation famille/travail (1919-2002)

[Retour à la table des matières](#)

1919	Première loi sur le salaire minimum.
1929	Arrêt de la Cour Suprême suite à une recommandation du Conseil privé à Londres pour accorder à la femme canadienne le statut de personne juridique.
1931	La loi autorise les femmes mariées à garder leur salaire et à disposer des biens « réservés ».
1934	Les femmes mariées obtiennent le droit d'avoir un compte en banque.
1942	Un programme gouvernemental d'assistance à la garde est mis sur pied par le gouvernement fédéral pour favoriser la participation des travailleuses à l'effort de guerre. Dans la région de Montréal, six garderies sont subventionnées dans ce cadre.
1944	Au terme du second conflit mondial, 28% des Québécoises participent au marché du travail. Le gouvernement fédéral implante un programme d'allocations familiales. Il met parallèlement un terme au financement de son programme de garderies et limite l'accès des femmes mariées au programme d'assurance-chômage instauré depuis 1940.
1964	Adoption par le gouvernement du Québec de la loi 16, qui modifie les droits civils des femmes mariées et les libère de la tutelle de leur mari.
1966	Rétablissement par le gouvernement fédéral de son programme d'aide financière aux services de garde dans le cadre de son Régime d'assistance publique. Au Québec, on dénombre alors 70 garderies issues de projets communautaires.
1968	Retrait du Code criminel des articles de la loi interdisant la publicité et la vente de produits contraceptifs ou la diffusion d'informations à ce sujet.
1971	Instauration d'un programme de prestations de maternité au sein du

Tableau 3

Évolution des mesures et des actions gouvernementales en matière d'articulation famille/travail (1919-2002)

[Retour à la table des matières](#)

	<p>régime fédéral d'assurance-chômage. La travailleuse n'est cependant pas assurée de retrouver son emploi. La durée du congé est de 17 semaines, dont 15 sont rémunérées dans une proportion de 60% du salaire.</p>
1974	<p>Le plan Bacon introduit une première politique gouvernementale québécoise en matière de garderies, qui accorde une aide financière aux parents démunis et au démarrage des garderies à but non lucratif.</p>
1975	<p>Adoption de la Charte des droits et libertés de la personne par le gouvernement du Québec qui interdit toute forme de discrimination, dont la discrimination en emploi et introduit le principe du « salaire égal pour un travail équivalent ». L'article 47 établit également que les époux ont les mêmes droits, obligations et responsabilités.</p>
1977	<p>Modification de la Loi sur le régime de rentes du Québec pour permettre le retrait des années de faibles revenus passées auprès d'un enfant de moins de 7 ans dans le calcul des prestations.</p> <p>Dans le cadre d'une première réforme touchant les rapports parents-enfants, la notion d'autorité parentale vient remplacer celle de chef de famille.</p>
1978	<p>Adoption d'amendements à la Loi sur le salaire minimum pour garantir le droit des travailleuses au congé de maternité et pour interdire le licenciement de celles qui se prévalent de ce droit. La durée du congé de maternité est fixée à 18 semaines.</p> <p>Adoption par le gouvernement du Québec d'un programme d'allocations de maternité pour combler le délai de carence de deux semaines que les travailleuses doivent assumer avant de recevoir les prestations de l'assurance-chômage.</p>
1979	<p>La Loi sur les normes du travail, qui remplace la Loi sur le salaire minimum, donne au travailleur ou à la travailleuse le droit de s'absenter deux jours sans solde à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et prévoit également un recours pour les femmes congédiées pour cause de grossesse.</p> <p>Une première convention collective négociée dans les secteurs public</p>

Tableau 3

Évolution des mesures et des actions gouvernementales en matière d'articulation famille/travail (1919-2002)

[Retour à la table des matières](#)

	<p>et parapublic québécois prévoit des congés de maternité et des congés parentaux comparables à ceux accordés en Europe. Il s'agit d'une première en Amérique du Nord.</p> <p>Adoption de la Loi sur les services de garde à l'enfance et création de l'Office des services de garde, dont le mandat vise l'implantation et le financement de services de garde en milieu familial, en milieu scolaire et en garderie.</p>
1980	<p>Proclamation de la loi 89, qui met fin à la puissance paternelle et reconnaît l'égalité des époux dans la direction matérielle et morale de la famille. Les femmes peuvent garder leur nom au mariage, choisir leur lieu de résidence et sont conjointement responsables des dettes durant le mariage. La transmission du nom de la mère aux enfants est autorisée.</p>
1981	<p>Entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé, sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.</p>
1982	<p>Modification de la Charte des droits et libertés pour permettre l'implantation des programmes d'accès à l'égalité (PAÉ), exiger la conformité des lois au principe de l'égalité des sexes, ajouter la grossesse comme motif prohibé de discrimination et interdire le harcèlement sexuel.</p>
1984	<p>Adoption de la première politique familiale au Québec.</p> <p>L'assurance-chômage attribue dorénavant des prestations à l'un ou l'autre parent adoptif dont la présence serait requise auprès de l'enfant.</p> <p>Promulgation de la loi qui vise l'implantation volontaire de programmes d'accès à l'égalité.</p>
1985	<p>Mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité dans le cadre de projets pilotes qui visent des organismes dans les réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation, des organisations municipales et certaines entreprises privées.</p> <p>Amendement du Code canadien du travail pour interdire le harcèle-</p>

Tableau 3

Évolution des mesures et des actions gouvernementales en matière d'articulation famille/travail (1919-2002)

[Retour à la table des matières](#)

	ment sexuel au travail et prévoir des recours pour les victimes.
1986	La Chambre des communes adopte la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui oblige les sociétés d'État fédérales et les entreprises régies par le Code canadien du travail de plus de 100 salariés-es à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi.
1988	Introduction de prestations de paternité dans le régime d'assurance-chômage.
1989	Les prestations de paternité et d'adoption sont remplacées par 10 semaines de prestations parentales accessibles à un seul des parents ou partagées entre eux. Adhésion des femmes collaboratrices de leur mari au régime d'assurance-chomage.
1990	La Loi sur les normes du travail instaure un congé parental de 34 semaines sans solde pour les parents d'un nouveau-né ou les parents adoptifs.
1992	Le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec, en collaboration avec le FCAR, lance un concours de subvention de recherche dans le cadre d'une Action concertée sur le thème « conciliation famille/travail ».
1993	Adoption de la Politique en matière de condition féminine. Cette politique implique notamment la mise en oeuvre de plans d'action triennaux qui définissent les actions prioritaires du gouvernement pour favoriser l'autonomie économique des femmes et la valorisation de leur apport à la collectivité.
1996	Adoption de la Loi sur l'équité salariale par l'Assemblée nationale.
1997	Lancement des nouvelles dispositions de la Politique familiale, qui implante un programme de garderies à 5 \$ par jour, la maternelle temps plein pour les enfants de 5 ans. Suite à ces dispositions, le ministère de la Famille et de l'Enfance implante un réseau de centres de la petite enfance, créé à partir de l'ensemble des garderies et des agen-

Tableau 3

Évolution des mesures et des actions gouvernementales en matière d'articulation famille/travail (1919-2002)

[Retour à la table des matières](#)

	<p>ces de services de garde en milieu familial sans but lucratif. Chaque centre accueille des enfants de la naissance jusqu'à la fréquentation de la maternelle.</p> <p>Un volet important de la Politique familiale propose l'instauration d'un régime d'assurance parentale pour garantir le remplacement des revenus pendant les congés <i>de</i> maternité et les congés parentaux, l'élargissement des critères d'admissibilité au programme à un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs, tant salariés qu'autonomes, l'octroi d'un congé parental avec solde de 7 semaines partageables entre le père et la mère et celui d'un congé de paternité avec solde de 5 semaines non transférable, et enfin la hausse du revenu assurable à 90%. Ces mesures tardent à venir. Le congé parental passe de 34 à 52 semaines en vertu de la Loi sur les normes du travail.</p>
2001	<p>Entrée en vigueur de la loi fédérale <i>sur les normes d'emploi</i> qui prolonge à 52 semaines continues la durée maximale du congé parental accessible au père ou à la mère d'un nouveau-né.</p> <p>Création par le Conseil du statut de la femme, en collaboration avec le Conseil de la famille et de l'enfance et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, du prix <i>ISO familles</i>. Ce prix vise à reconnaître les efforts des entreprises en matière de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales.</p> <p>Dépôt d'un plan d'action patronal-syndical, Concilier <i>travail et famille</i> : <i>Un défi pour les milieux de travail</i>, par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.</p>
2002	<p>Présentation d'un avis par le Conseil de la famille et de l'enfance du Québec portant sur la révision de la Loi sur les normes du travail.</p>

Sources principales :

BAILLARGEON, Denyse (1996). « Les politiques familiales au Québec. Une perspective historique », *Lien social et Politiques-RIAC*, no 36, pp. 21-32.

COLLECTIF CLIO (1992). *L'Histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Montréal, Le Jour.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1997). *Chronologie d'actions des organismes gouvernementaux québécois dans certains dossiers de condition féminine depuis 1973*, Québec, texte photocopie.

LINTEAU, Paul-André, René DUROCHER, Jean-Claude ROBERT et François RICARD (1986). *Le Québec depuis 1930. Histoire du Québec contemporain*, Montréal, Boréal.

LAVIGNE, Marie et Yolande PINARD (dir.) (1983). *Travailleuses et féministes, Les femmes dans la société québécoise*, 2e édition, Montréal, Boréal.

Fin du texte.