
Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile : enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre

Work-Family Balance and Personal Life of Home Care Workers: Issues and Analysis from a Gender Perspective

Ilda Ilse Ilima et Diane-Gabrielle Tremblay



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2459>

DOI : [10.4000/interventionseconomiques.2459](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2459)

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Ilda Ilse Ilima et Diane-Gabrielle Tremblay, « Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile : enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 51 | 2014, mis en ligne le 01 novembre 2014, consulté le 25 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2459> ; DOI : [10.4000/interventionseconomiques.2459](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2459)

Ce document a été généré automatiquement le 25 mai 2019.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile : enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre

Work-Family Balance and Personal Life of Home Care Workers: Issues and Analysis from a Gender Perspective

Ilda Ilse Ilima et Diane-Gabrielle Tremblay

Introduction

- 1 Le genre est un concept plutôt récent il y a quelques décennies, il n'était pas question d'« études sur le genre », mais d'« études féministes » (« feminist studies ») ou d'« études sur les femmes » (« women's studies ») (Lagrange, 1990). Les expressions « gender studies » en anglais et ses semblables dans plusieurs langues (« études sur le genre » en français) se sont répandues pendant les années 1980 aux États-Unis et au Canada, et pendant les années 1990 et 2000 au sein de divers pays européens. L'objectif était pour plusieurs d'accroître la visibilité de ces études dans l'environnement de recherche et de contribuer à leur institutionnalisation universitaire (Bereni *et al.*, 2012).
- 2 Le mot « genre » s'est répandu en France à l'amorce des années 2000, et cela pour indiquer le champ de recherches sur les liens sociaux entre les sexes. Cette adaptation un peu tardive de la France ne signifie pas pour autant un refus des travaux anglophones. Bien au contraire, des discussions intéressantes se sont organisées entre les chercheuses féministes de divers pays et langues, de même qu'entre les États-Unis et la France (*Ibid.*, 2012). En effet, c'est dès 1988, à travers la traduction d'un article fondateur de l'historienne américaine Joan Scott paru à l'intérieur d'une revue américaine deux ans auparavant, que le mot *genre* considéré comme catégorie d'analyse a été introduit dans la communauté des chercheurs féministes en France (*Ibid.*, 2012).

- 3 Galerand et Kergoat (2014), en voulant citer les thèmes qui ont fait l'objet de recherche par la sociologie du genre depuis ses débuts énumèrent une liste non exhaustive : techniques, qualification, compétence, mobilité sociale, hiérarchie, salaires, travail domestique, chômage, formes d'emploi, précarité et exclusion, professions, résistances et conflits sur le travail. Toutes les sphères de la sociologie du travail et autres sociologies connexes ont ainsi été touchées par les études de genre : modes de régulation du marché du travail, nouveaux modèles productifs, sociologie de l'entreprise, sociologie des professions, emplois de service, etc. Cette énumération renvoie aux travaux réalisés en France et pourrait sans doute être étendue si l'on tenait compte de l'ensemble des travaux à l'échelle internationale (*Ibid*, 2014).
- 4 Dans ce texte, nous nous intéressons au travail domestique et plus particulièrement aux emplois de service. Le vieillissement de la population québécoise ne cesse de s'accélérer et ceci constitue un enjeu majeur, et surtout un enjeu fortement « genré », puisque les femmes vivent plus longtemps que les hommes, mais surtout parce que les individus qui s'occupent des personnes vieillissantes sont surtout des femmes.
- 5 Nombreuses sont les personnes qui désirent vieillir chez elles et pour cela, les aides à domicile peuvent leur permettre d'y parvenir, notamment pour les aînés qui ne peuvent pas bénéficier de l'aide d'un proche aidant. De ce fait, au Québec comme dans d'autres pays, des aidantes professionnelles du secteur de l'économie sociale et solidaire, comme les préposés aux aînés, assurent la relève dans des conditions de travail qui ne sont pas toujours optimales. Dans ce secteur les femmes dominent, elles sont souvent monoparentales, et notre recherche montre qu'une analyse de genre est ici pertinente.
- 6 Autrefois réalisé par les femmes dans le milieu privé, dans une perspective non marchande (ménage, cuisine, soins aux enfants, à l'intérieur de la famille) de même que de plus en plus marchande (participation à l'activité économique sur la base de travail domestique, dans les hôtels, les restaurants, etc.), cette activité s'est accrue au fil des ans et en est venue à composer une part importante de l'activité féminine. Les travaux féministes ont au fil des ans interrogé l'activité domestique de même que la division sexuée du travail entre un travail reproductif à dominante féminine et un travail productif à dominance masculine (Bereni *et al.*, 2012).
- 7 Durant les dernières années, des études effectuées au Québec et ailleurs ont mis en exergue l'accroissement d'un conflit entre emploi et famille et ce sujet s'est imposé au nombre des principaux thèmes de recherche des études sur le genre. Ce conflit s'analyse à travers le manque de temps auquel font face les parents, ce qui se manifeste par un conflit entre le temps accordé au travail et celui qu'ils accordent ou - qu'ils désirent accorder - à la famille ainsi qu'à d'autres activités (politiques, sociales, culturelles). Ces dernières activités sont souvent mises à l'écart; les parents les remettent parfois à plus tard et finissent par les exclure entièrement de leur vie (Tremblay, 2010). Par ailleurs, certaines recherches indiquent qu'une grande part des parents qui ont un emploi se sentent stressés, car ils n'arrivent pas toujours à concilier leurs obligations professionnelles et familiales (Duxbury *et al.*, 1993, 1994; Nelson et Quick, 1985; Galinsky *et al.*, 2001; Tremblay, 2012a,b, 2014; Paquet et Najem, 2005). Aussi, la multitude des formes d'emplois (temporaire, autonome, sur appel, occasionnel) et d'horaires (temps partiel, horaires brisés, etc.) augmenterait d'autant les difficultés qu'ont les personnes à articuler emploi et famille, de même qu'à mener une carrière qui réponde aux souhaits de chacun (Tremblay, 2005).

- 8 Concernant les difficultés de conciliation emploi-famille de manière générale, des études montrent que les caractéristiques de l'emploi sont essentielles pour expliquer l'importance du conflit emploi-famille (Guérin *et al.*, 1997; Guérin *et al.*, 1994) et nous verrons que les particularités des emplois étudiés dans notre recherche le montrent bien.
- 9 L'intérêt de notre recherche est donc de comprendre dans une perspective genrée, la façon dont les salariées travaillant dans les services d'aide à domicile vivent leur travail, de connaître leurs conditions de travail et de voir comment ils concilient le travail, la famille et la vie personnelle. Au préalable, nous amorcerons une analyse genrée des conditions de travail de ces salariés, qui constituent un groupe de travailleurs à faible revenu et relativement vulnérable. Cette analyse permettra de mieux appréhender le vécu de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle au sein de ce groupe.
- 10 Notre recherche repose sur une enquête menée auprès de 33 salariés (59% du total des répondants, car 23 employeurs ont aussi été interviewés); nous exposons la méthodologie plus loin. Le texte est réparti en deux parties. D'abord, nous présentons les travaux relatifs au thème genre et travail à travers le travail domestique, à la conciliation emploi-famille et vie personnelle, en nous concentrant sur le secteur de l'aide à domicile. Puis, nous présentons notre recherche, en commençant par les caractéristiques des répondants, la technique de recueil des informations, et enfin nous exposons nos résultats.

Les services d'aide à domicile : un secteur très féminisé

- 11 Dans cette section, nous présentons d'abord le thème du travail domestique, puis le cas de l'aide à domicile et enfin la conciliation emploi-famille et vie personnelle.

Le travail domestique : du non marchand au marchand

- 12 Dès les années 1960, la question du travail domestique s'est trouvée au centre des réflexions féministes (Béreni *et al.*, 2012). En 1963, Friedan (1963) traite du « malaise qui n'a pas de nom » des femmes au foyer. Ses écrits encouragent les courants libéraux et égalitaires du féminisme, qui feront de la participation des femmes au marché du travail à égalité avec les hommes la clé de leur émancipation (Toupin, 1996). En même temps des idées sur le travail domestique d'orientations assez variées se déploient dans d'autres courants du mouvement des femmes. Béreni *et al.*, (2012) citent deux courants. D'abord, des mouvements féminins traditionnels, composés de femmes exerçant au foyer ou en tant que collaboratrices à l'intérieur de l'organisation familiale, refusent la vision qui condamne le travail domestique (encouragé par le féminisme libéral) et tentent d'obtenir sa reconnaissance économique et sociale. Ensuite, le féminisme matérialiste situe le travail domestique au centre d'une perspective plus large sur l'asservissement des femmes. Des travaux aboutissent à la reconnaissance d'un groupe de tâches auparavant plutôt invisibles et socialement non reconnues, prises en charge par les femmes dans la sphère privée (*Ibid*, 2012).
- 13 Même si les chiffres généraux montrent une évolution du travail des femmes, les modalités d'insertion des hommes et des femmes sur le marché du travail demeurent distinctes (Gadéa et Marry, 2000). Cette particularité concerne d'abord le temps partiel

qui reste une forme d'emploi qui reste particulièrement féminine. Aussi, en France tout au moins, les femmes connaissent davantage le chômage et l'inactivité, la limite entre ces deux situations étant pour elles plus perméables que pour les hommes (Béreni *et al.*, 2012). Au Québec, au fil des ans, le chômage des femmes en est venu à être inférieur à celui des hommes, notamment en raison de la montée des activités de services, dont les services à la personne.

- 14 La croissance de la féminisation de l'emploi est commune à une majorité de pays de l'OCDE (ILO, 2007 ; Johnston, 2005). Cependant, si les femmes sont présentes sur le marché du travail aussi bien que les hommes, elles occupent encore des emplois moins rémunérés, le temps partiel est récurrent et souvent involontaire, les emplois sont souvent de courte durée et le fait d'occuper des emplois peu ou pas qualifiés n'assure pas l'autonomie financière des femmes (Cranford *et al.*, 2003 ; Lemièrre & Marc 2006 ; Hughes *et al.*, 2003). Les travaux de Cloutier *et al.*, (2011) montrent toutefois qu'au Québec, la qualité de l'emploi des femmes s'est améliorée au cours des deux dernières décennies (1997-2007).
- 15 Le travail dans le domaine des services à la personne est encouragé par les pouvoirs publics dans plusieurs pays. Ces services sont généralement inscrits à l'extérieur du secteur public, dans l'économie sociale et solidaire ou le privé, et ils viennent compléter l'offre du secteur public, souvent en régression.
- 16 Les employeurs se sont emparés de ces encouragements mis en place par le secteur public (les chèques services en France, ou autres formules du genre ailleurs). Par ailleurs, dans des secteurs comme le commerce, le nettoyage, et les services à la personne, le temps partiel est prédominant, ce qui nuit à l'autonomie financière des femmes (Angeloff, 2000). À l'inverse des représentations où le temps partiel serait favorable aux femmes pour permettre la conciliation travail-famille, l'activité à temps partiel est plus ou moins habituelle chez les moins de 25 ans et les plus de 59 ans, et uniquement 34% des emplois féminins à temps partiel ont été sélectionnés pour des raisons familiales (Bué, 2002). Le temps partiel exigé par l'employeur pour sa part a tendance à augmenter les difficultés de conciliation avec d'autres activités dans le sens où les horaires peuvent entrer en conflit (*Ibid*, 2012). Sans vouloir généraliser, on observe que certains métiers et secteurs d'activité restent largement féminisés. En effet, près de 98 % des emplois d'aide à la personne sont occupés par des femmes (Jany-Catrice, 2010). Dans ces métiers du *care*, relatifs aux soins (infirmières, aides-soignantes) ainsi qu'à la prise en charge des jeunes enfants et des adultes dépendants (assistantes maternelles, gardes d'enfants, services à la personne), il est clair que l'accès des femmes au marché du travail entraîne un déplacement, voire un renforcement, et non une remise en question, de la division sexuée du travail (*Ibid*, 2012). Il convient maintenant de présenter le champ de l'aide à domicile qui s'intègre dans le secteur des services à la personne et qui a constitué l'objet plus précis de notre recherche.

L'aide à domicile au Québec

- 17 S'il y a également des organisations privées dans ce domaine, notons que l'aide à domicile s'inscrit souvent dans le champ de l'économie sociale et solidaire, du moins au Québec et en France. Alors que la famille et les proches sont de moins en moins disponibles pour s'occuper des personnes âgées dans nos économies industrialisées de longue date, et notamment dans les pays du Nord¹ en particulier, les États cherchent à transférer ces activités vers des secteurs comme l'économie sociale afin d'éviter la trop forte

dépendance du secteur public, et les coûts qui y sont associés. Créées à la base dans l'optique de permettre la satisfaction des personnes et des communautés locales, les entreprises de l'économie sociale du Québec s'intègre dans le contexte d'une économie axée sur les valeurs humaines (Tremblay, 2012 c). Parmi les dix secteurs d'activité² que l'on retrouve dans le champ de l'économie sociale, les services aux personnes ont retenu notre attention. Ces services aux personnes qui «regroupent l'ensemble des services contribuant au mieux-être de la population sur leurs lieux de vie, qu'il s'agisse de leur domicile, de leur lieu de travail ou de loisirs»³ sont très variés (Pétillon, 2009). Ces services sont fort diversifiés et pour notre part, nous nous intéressons aux services à domicile auprès des personnes âgées, qui permettent le maintien à domicile. Le secteur de l'aide à domicile occupe une place particulière dans les services à la personne et cela à travers la nature des emplois et les personnes visées.

- 18 Au Québec, dans le contexte de l'offre de services publics, les services d'aide à domicile s'intègrent dans la catégorie plus large des services de « soutien à domicile » auprès de personnes âgées en perte d'autonomie, de personnes handicapées de même que des personnes malades ou en convalescence, qui incluent également les services professionnels à domicile (médecin, personnel infirmier, ergothérapeutes, etc.), mais qui sont d'un tout autre type (professionnalisation, salaires, etc.). Dans les documents gouvernementaux, les services d'aide à domicile se composent des éléments suivants : services d'assistance personnelle (soins d'hygiène, aide à l'alimentation, assistance à la mobilisation et aux transferts, etc.) ; services d'aide-domestique (entretien ménager du domicile, préparation des repas, lessive, courses, etc.), et activités communautaires de soutien civique (aide pour administrer le budget, remplir des formulaires administratifs, etc.) (MSSS, 2004: 41).
- 19 Dans le contexte du vieillissement de la population, les besoins en aide domestiques sont très importants (Ratel, 2012). En fonction des besoins, ces services d'aide à domicile ont la possibilité d'être offerts par l'instance locale, les entreprises d'économie sociale, les organismes communautaires, les groupes bénévoles, le personnel embauché par l'allocation directe ou les proches aidants (MSSS, 2004).
- 20 L'historique du développement de l'offre de services est intéressant et permet de comprendre l'augmentation de la part de l'économie sociale. Durant la période de 1984 à 1990, les CLSC⁴ utilisent des ressources non étatiques afin d'offrir des prestations, cela favorise l'amplification d'un mouvement de privatisation. En effet, avec l'entente du Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS) et des Centres régionaux de santé et de services sociaux (CRSSS), les CLSC utilisent une grande part des fonds publics qui leur sont attribués pour le soutien à domicile, pour confier, en sous-traitance, une part croissante de la dispensation des services à des ressources privées ou communautaires au lieu de la confier à leur propre personnel (Vaillancourt et Jetté, 1997). Dès 1996, les CLSC confient aux entreprises d'économie sociale en aide domestique (EESAD)⁵ la réalisation d'une partie des services d'aide à domicile. L'État reconnaît officiellement les EESAD en leur consacrant un financement. Les EESAD fournissent ainsi des services d'entretien ménager, qui ne seront dorénavant quasiment plus offerts par les structures publiques locales (Boivin, 2013).
- 21 L'emploi des professionnels dans ce secteur mérite d'être étudié. En effet, la qualité de l'emploi est un enjeu majeur dans le secteur de l'aide à domicile. Ainsi, la qualité de l'emploi des aides à domicile, notamment les aides domestiques sont parfois considérés comme étant de faible qualité. Il s'agit ici d'une notion relativement ancienne. À la fin des

années 1990 elle a suscité un grand intérêt aussi bien dans le champ académique que dans les débats publics et de politique économique (Davoine, 2007 ; CEE, 2006). En Europe lors du sommet de Laeken en 2000, la qualité de l'emploi est identifiée comme un concept multidimensionnel « rémunération, formation, conditions de travail, relation de travail, etc. » (Commission Européenne, 2001). Au Québec, des travaux récents ont aussi mis ce concept sur le devant de la scène des préoccupations par rapport au travail et à l'emploi. (Cloutier, Bernard, Tremblay, 2011).

- 22 La pénibilité de ce travail renvoie notamment à des horaires difficiles, à des déplacements entre les lieux de travail, à du travail pénible en lui-même. Il s'agit ici de conditions de travail qui cumulent les pénibilités industrielles (travail physique) et celles du tertiaire (service à la personne), de sorte qu'on en vient à traiter de la médiocrité des emplois dans ce secteur (Devetter *et al.*, 2009 ; Volkoff et Gollac, 2007). Parmi les autres pénibilités, Juhel (1998) met en avant l'exténuation physique et morale, les contacts avec les bénéficiaires qui peuvent être pesants, la monotonie des échanges, le manque de temps permettant d'effectuer toutes les tâches correctement. Pour notre part, nous nous sommes aussi intéressées à la manière dont ces employés concilient leur emploi, leur famille et leur vie personnelle dans un contexte de travail qui est souvent difficile.

La conciliation emploi-famille et vie personnelle : une mise en application parfois source de conflit

- 23 L'expression de conciliation emploi-famille est assez récente et c'est avec la féminisation de l'emploi que ce terme est apparu dans les écrits scientifiques, au cours des années 1990 (Tremblay, 2005). Cependant, la notion de « conciliation travail famille » ne fait pas toujours consensus auprès des chercheurs. D'aucuns choisissent de parler « d'articulation emploi-famille », d'autres « d'harmonisation vie professionnelle-vie personnelle », ou encore « d'équilibre travail famille » (Tremblay, 2012b). Nous choisissons ici d'employer le concept conciliation emploi-famille/vie personnelle, mais nous utiliserons parfois conciliation emploi-famille pour faire plus court, et dans un sens équivalent. La première expression, incluant vie personnelle renvoie bien à l'emploi et à la famille, mais l'inclusion de « vie personnelle » permet d'étendre également « aux parents qui travaillent, et qui ont la charge d'enfants ou de parents âgés, mais aussi à toute personne qui possède une activité salariée sans qu'il soit question de genre, d'âge, d'état civil, du type de famille ou du poste occupé, et qui souhaite avoir du temps pour sa vie personnelle » (Lazzari, 2012, p.52). Il faut toutefois reconnaître que ce sont les responsabilités familiales qui accroissent le plus les difficultés de conciliation et aussi qui justifient une attention particulière de la part de l'État et de l'employeur (Tremblay, 2012b).
- 24 Le terme de conciliation renvoie à une action (de concilier ou d'articuler) et permet de traiter d'un conflit existant ou éventuel entre l'emploi et la famille; celui d'emploi renvoie au milieu de travail et aux spécificités de l'emploi, particulièrement au degré d'autonomie dans le travail, à la charge de travail ou encore à d'autres particularités de l'emploi (St Onge *et al.*, 1994; Tremblay, 2005). Les particularités de l'emploi sont essentielles à considérer à l'intérieur du conflit emploi-famille puisque selon la catégorie socioprofessionnelle, les difficultés varient (Tremblay, 2012a; Tremblay et Mascova, 2013; Tremblay, 2014). Les contraintes liées au travail peuvent être plus importantes et peuvent alors constituer un frein à la conciliation emploi-famille (Guérin *et al.*, 1997; Tremblay, 2012a,b; 2007).

- 25 Nombre de travaux mettent en relation le sentiment de manque de temps chez les parents travailleurs de même que des conflits entre l'emploi et la famille (Barrère-Maurisson, 1992a; Méda, 2001) et c'est un aspect que nous avons aussi pu observer chez nos interviewés.
- 26 Le lien entre l'emploi et la famille n'est pas fixe et les évolutions du marché du travail (Tremblay, 2012 a, b) incitent à l'examiner sous un nouvel éclairage, tout comme les transformations de la famille, qui ont une forte incidence sur ce lien. Ainsi, Barrère-Maurisson indique que « les évolutions économiques et sociales récentes, dans nos sociétés développées, ont conduit à poser différemment la question de la relation entre la sphère professionnelle et la sphère familiale » (1992a : 17)⁶. Il faut d'abord noter un nombre de plus en plus important de mères qui occupent un travail rémunéré, un mouvement qui s'est accru particulièrement dès les années 1960 ; c'est le changement majeur sur le marché du travail (Tremblay, 2004a; 2012a, b; St-Amour et al, 2005). Au cours des années 1980, les Québécoises qui contribuent au marché de l'emploi sont devenues majoritaires dans la population féminine, de même que chez les jeunes mères (Dandurand, 1992; Tremblay, 2012a, b). Ensuite, le passage des femmes de la sphère privée à la sphère publique a remis en cause le modèle classique de l'homme pourvoyeur et de la femme concentrée sur les affaires de la famille (Tremblay, 2012b; St-Amour *et al.*, 2005). Aussi la nouvelle main d'œuvre comprend également davantage de familles à double revenu, davantage d'hommes assurant des responsabilités familiales (Tremblay et Dodeler, 2015), plus de femmes monoparentales et plus de travailleurs et travailleuses qui doivent donner des soins à des parents âgés ou à des personnes handicapées (Tremblay, 2012b). Il faut aussi souligner le vieillissement de la population qui représente un autre enjeu de la conciliation travail-famille, car les femmes doivent souvent s'occuper aussi de parents âgés (Tremblay et Larivière, 2013; St-Amour *et al.*, 2005). Enfin, plusieurs changements ont eu lieu sur le marché du travail et dans les liens d'emploi (Tremblay, 2004a, b, Tremblay et Rolland, 1998). L'on assiste d'une part à une baisse progressive et constante de l'horaire de travail normal de jour (le « 9 à 5 ») et au contraire une progression des horaires atypiques ou « non standards » : rotatifs, de soir, de nuit, irrégulier, brisés, etc. (Tremblay, 2010, p.41). Les femmes exerçant dans les services sont fortement touchées par ces déploiements, car elles sont majoritaires dans les secteurs du commerce, de la santé, de la restauration, où ces horaires sont les plus fréquents (Tremblay, 2012a). Ayant exposé la problématique générale de notre recherche, passons maintenant à la méthodologie et aux résultats.

La recherche sur la conciliation emploi-famille et vie personnelle dans le secteur de l'aide à domicile

Méthodologie de recherche

Tableau 1. Portrait des répondants. Détail de l'échantillon

Fonction	Age	Sexe	Nbre heure par semaine	Type de contrat	Ancienneté	Situation matrimoniale	Nbre enfant
Prép entretien	29	M	30-40	30-40	2 ans	célibataire	0
Prép entretien	31	M	7	7	1 an	Célibataire	5
Prép aux Bénéficiaires & Auxiliaire familiale	61	M	+ de 40	+ de 40	2	Marié	4
Prép entretien	70	M	30	30	+ de 20	célibataire	0
Auxiliaire familiale	38	M	43-45	6	Appel	divorcé	1
Prép entretien	42	F	20-30	2	Appel	célibataire	1
Préposée aux bénéficiaires	40	F		2	Fixe au 2 semaines	Mariée	2
Prép aux bénéficiaires	44	F	47h30	3	Appel ou contrat stable	Célibataire	0
Préposée aux bénéficiaires	67	F	20-30	+10	Appel	Divorcée	3
Préposée aux bénéficiaires	30	F	40	3	Appel	Mariée	1
Prép entretien	58	F	30	1	permanent	Conjoint de fait	1
Prép entretien	52	F	19-25	5	permanent	Mariée	0
Préposée aux bénéficiaires	34	F	22-30	5	permanent	Célibataire	2
Prép entretien	49	F	32	5	permanent	Célibataire	1
Prép entretien	48	F	22-26	4	permanent	Célibataire	2
Prép entretien	52	F	26-28	11	permanent	Veuve	1
Prép entretien	49	F	11	2		En couple	0
Préposée aux bénéficiaires	51	F	35	10	permanent	Célibataire	0
Prép entretien	59	F	35	7	permanent	Mariée	2
Coach conseillère							
Prép entretien	54	F	31-32	+10	permanent	En couple	0
Chef d'équipe	56	F	35	13	permanent	Divorcée	2
Prép entretien							
Chef d'équipe	48	F	31	2	permanent	Mariée	3
Prép entretien	34	F	32-35	3 mois	permanent	Mariée	0
Prép entretien	48	F	30	2	permanent	En couple	2
Prép entretien	59	F	35	1	permanent	Célibataire	0
Prép entretien	57	F	28-35	15	permanent	Divorcée	2
Prép entretien	56	F	30-31	4	permanent	Célibataire	2
Prép entretien	32	F	30-35	2 mois	permanent	Célibataire	4
Prép entretien	34	F	30	1	permanent	Célibataire	2
Prép entretien	55	F	37-39	7	permanent	Célibataire	2
Prép entretien	47	F	32-35	9	permanent	Mariée	2
Chef d'équipe							
Prép entretien	38	F	32-35	1	permanent	Mariée	2
Prép entretien	48	F	15-24	1 mois		Divorcée	2

- 27 Nous avons effectué une recherche qualitative basée sur des entretiens semi-directifs d'une durée moyenne de 1h30 auprès de 33 aides à domicile au Québec, dans les EESAD à savoir 28 femmes et 5 hommes. Nous avons par ailleurs interviewé 23 employeurs, dont 3, dans des entreprises privées et 20 EESAD. Dans le présent texte, nous considérons uniquement le point de vue des salariés. Pour obtenir les entrevues avec les salariés, nous avons toutefois dû passer par les différents gestionnaires et les entretiens se sont réalisés sur la base du volontariat. Les proposés d'aide domestique que nous avons interviewés s'inscrivent dans un type d'activité assez large qui est l'aide à domicile.

Méthode d'analyse de l'information

- 28 L'analyse de contenu (Bardin, 1993 ; Savall et Zardet, 2000) d'exploration a été retenue comme méthode d'analyse des discours. Ce type de traitement thématique se base sur la question suivante : comment interpréter un contenu ? Cette analyse permet un codage qui favorise une appréhension en profondeur des représentations et une interprétation synthétique des discours, par le biais de codages en catégories ou thèmes (Fallery et Rodhain ; 2007). Le thème est défini par Berelson (1953)⁷ comme « une affirmation sur un sujet », c'est-à-dire « une phrase ou une phrase composée, habituellement un résumé ou une phrase condensée, sous laquelle un vaste ensemble de formulation singulière peut être affecté ». Le thème a alors été retenu comme unité d'enregistrement et comme règle de découpage. Le texte a été découpé et étudié en fonction des idées et des mots qu'il

renfermait. En d'autres termes nous avons recensé les principales phrases exprimées par les acteurs, appelées par certains « phrases témoins » (Savall et Zardet, 2004). Cette méthode a permis de trouver « les régularités répétables » qui composent la base des résultats de recherche.

Résultats de l'étude

- 29 Les conditions de travail parfois difficiles, de même que les bas salaires, nous permettent de décrire les particularités du travail des aides à domicile et de faire le point sur la conciliation emploi-famille et vie personnelle de ce groupe.

Des conditions de travail parfois difficiles : des horaires complexes et une rémunération variable

- 30 Nous allons voir successivement la situation des femmes, puis des hommes, car nous avons souhaité comprendre le point de vue différencié des femmes et des hommes sur ces thèmes.

Le cas des femmes

- 31 Au sujet des heures et des horaires de travail, des salariées mentionnent que le nombre d'heures de travail varie fortement. Les interviewées qui ont des contrats sur appel n'interviennent pas souvent auprès de clients identiques et alors les heures peuvent varier considérablement. Par ailleurs, les heures et horaires sont fortement liés à l'environnement de travail. Rappelons que ce métier se réalise majoritairement aux domiciles des bénéficiaires de l'aide. Les préposées à l'entretien doivent continuellement faire face aux imprévus liés à leur environnement de travail. En effet, des annulations des prestations par le client peuvent entraîner la diminution des heures, de même que l'absence de remplacement par un autre client en cas d'annulation. Il se peut que le client tombe malade, qu'il entre à l'hôpital, car c'est une clientèle qui est souvent âgée et les disponibilités peuvent changer constamment. Il peut donc arriver qu'il y ait des annulations de dernière minute.

«Le nombre d'heures ça dépend, des fois on a des annulations, on n'a pas de place à remplacer, et on perd nos heures. On fait 32 heures. J'aimerais faire plus d'heures encore. J'aimerais faire un peu plus...» (femme, 49 ans, contrat permanent).

- 32 En ce qui concerne les déplacements du domicile du salarié à celui du bénéficiaire, ils sont parfois longs. La variabilité des distances s'explique aussi par le fait que le salarié ne travaille pas au même endroit tout le temps; n'ayant pas le même client, il est appelé à se déplacer tout le temps. Les interviewés qui exercent à la campagne ont souligné le fait que leur territoire est assez grand et qu'en conséquence les déplacements aussi sont longs.

« Ça, c'est très variable, parce que dans mon secteur on est à la campagne, donc les maisons, parfois le secteur est assez grand, la campagne est assez grande, c'est que je peux facilement avoir. Aussi je demeure à St Gabriel, j'ai une fille, deux, trois fois par semaine, c'est que c'est 40-45 minutes et puis ici si je vais chez les clients, même ça peut faire 20 minutes » (femme, 59 ans).

- 33 Par ailleurs en matière de rémunération, les positions varient, certaines étant très satisfaites, vu leur niveau de scolarité notamment, alors que d'autres considèrent qu'elles devraient être mieux payées.

- 34 Ainsi, du côté positif, certaines considèrent avantageux de bénéficier d'une certaine stabilité des horaires et d'un bon salaire dans le champ de l'économie sociale par opposition à d'autres milieux de travail apparentés.
- 35 D'autres apprécient la flexibilité de l'employeur, ce dernier étant à l'écoute et « arrangeant » : « Puis j'aime l'atmosphère ici, ils sont ouverts, ici on peut des fois négocier, c'est négociable » (femme, 58 ans, contrat permanent). Les avantages sociaux (la journée d'anniversaire est fériée, la fête des Travailleurs) sont aussi source de satisfaction. La prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération également.
- « (...) ça me satisfait parce que je trouve qu'on a quand même d'autres avantages, comme regarde notre journée de fête, notre journée d'anniversaire on ne travaille pas, c'est payé. On a une autre fête aussi, la fête des Travailleurs, il n'y a pas beaucoup qui l'ont, nous autres c'est payé. On a peut-être 3-4 fêtes qu'ils nous donnent en congé, tu sais si tu calcules l'avantage, que je trouve ça quand même bon, moi c'est ça (...) » (femme, 54 ans, contrat, permanent).
- 36 Ainsi, malgré les salaires relativement faibles, mais tout de même jugés corrects par les personnes qui sont peu qualifiées, il semble y avoir une certaine satisfaction, entre autres aussi en raison de la flexibilité des horaires qui permet de faire autre chose, parfois des études.
- 37 Arrivées à un certain âge il est de plus en plus difficile pour quelques préposées d'exécuter certaines tâches, et elles se disent alors satisfaites que leur employeur leur offre des tâches qui permettent de fournir moins d'effort au travail à cause de l'âge.
- « je suis contente, parce qu'à cause de mon âge, je ne fais pas des efforts, je ne fais pas beaucoup d'effort parce qu'on vieillit et on ne revient pas en arrière. Comme ça c'est correct. Comme ça je suis contente, c'est correct » (femme, 58 ans, contrat, permanent).
- 38 Le fait d'être seule et de ne pas avoir de personnes à charge permet à une interviewée de subvenir à ses besoins et d'être satisfaite du salaire.
- 39 D'autres considèrent que le niveau de salaire permet de subvenir aux besoins et de prendre soin des enfants. Pour certaines, c'est l'addition du salaire minimum et des allocations familiales qui sont source de satisfaction. Les indemnités de déplacement et la déclaration des frais d'entretien du véhicule personnel aux impôts sont également jugés intéressants.
- « Oui je suis satisfaite, parce qu'en fait avec les allocations familiales et tout ça, ce que j'ai pour les enfants, tu sais c'est quand même un revenu qui me permet d'être à l'aise; c'est sûr que si je n'avais pas les allocations familiales, ce serait quand même très difficile avec 4 enfants. Surtout étant monoparental, mais sinon avec les allocations et tout ça là, c'est quelque chose qui permet quand même de bien vivre (femme, 32 ans).
- 40 D'autres salariées ont exprimé une insatisfaction, certaines ayant un positionnement mitigé étant satisfaites de certains aspects et moins satisfaites pour d'autres.
- 41 Être en même temps préposé à l'entretien et au bénéficiaire peut conduire à cette satisfaction mitigée. Dans un cas, l'interviewée est satisfaite en tant que préposée aux bénéficiaires, car le salaire est plus important, et son souhait est d'être mieux rémunérée, mais la croissance de l'organisation est aussi nécessaire.
- 42 Une autre interviewée critique la non-prise en compte de son ancienneté dans la rémunération, mais comprend que la clientèle présente aussi des limites financières.
- « Satisfaction, ben c'est sûr qu'on aimerait toujours avoir un peu plus, mais c'est sûr que l'entreprise a ses limitations, comme toutes choses, parce qu'ici, on est à

l'afflux beaucoup des subventions gouvernementales, si le gouvernement coupe les subventions c'est sûr que la coop doit aller selon les argents qu'elle a, puis c'est qu'ils ne veulent pas trop non plus monter les tarifs pour les clients parce qu'eux autres aussi ils ont une limite» (femme, 51 ans).

- 43 Certaines personnes affichent une insatisfaction plus forte. Les arguments les plus récurrents sont les bas salaires et la non-prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération.

« Le taux horaire est de 11,30\$. Je suis plus ou moins satisfaite, après 5 ans, parce que des fois on manque là, dans d'autres endroits c'est 15 piastres de l'heure. C'est vrai que c'est subventionné, mais c'est un peu pour ça que je vise deux jobs » (femme, 49 ans).

- 44 Le travail effectué, principalement sa pénibilité physique et émotionnelle, les exigences du métier (notamment le fait de s'occuper des personnes âgées qui ont des difficultés de santé) mériteraient une plus forte rémunération selon certaines.

« Le salaire c'est 11,57\$ de l'heure que j'ai. Satisfaction : non pas du tout, ben non ce n'est pas assez. Ce n'est pas assez, ça donnerait plus, parce qu'on travaille très fort physiquement et puis après 11 années, je pense que je devrais avoir un petit peu plus oui » (femme, 52 ans).

- 45 Le salaire minimum est aussi qualifié de ridicule, car suivant le coût de vie, les responsabilités familiales il serait insuffisant.

« C'est rien du tout, non, c'est rien... c'est pas...le taux horaire c'est ridicule, non-moi je ne suis pas d'accord là pour ça, parce que aujourd'hui c'est sûr qu'avec le coût de la vie, il y a tellement de choses qui remonte, avec le salaire moyen là, on ne s'en sort pas » (femme, 48 ans).

- 46 Il y en a qui comparent leur salaire à d'autres corps de métier comme les concierges et aspirent à gagner davantage. Le relationnel avec les aînés n'est pas pris en compte dans la rémunération.

« C'est sûr qu'on voudrait toujours plus, oui parce que là aussi avec le rôle de chef d'équipe il y a des responsabilités donc c'est un plus, ça occupe ma tête, c'est que je n'ai pas juste moi à m'occuper en tant que faire un bon service chez les clients, il faut que je m'occupe que toutes les préposées de mon équipe donnent un bon service aux clients, des fois ça apporte un petit peu, puis c'est sûr qu'au point de vue salaire, on aimerait toujours plus. Parce que si tu as un métier exigeant quelque part, parce que oui on travaille avec des personnes âgées, des personnes qui ont des difficultés de santé, et ça va de soi qu'il y a des personnes qui sont (...) On n'arrive pas toujours chez des clients qui sont avec un sourire, c'est un milieu de travail qui est parfois difficile, pas juste physiquement parce que physiquement on travaille fort, des fois c'est difficile émotionnellement. C'est que donc il faut se faire comme une barrière entre les deux, il ne faut pas que ça vienne trop nous chercher non plus là parce qu'on aime notre travail, mais on ne veut pas non plus sombrer là parce qu'on est trop... on ne peut pas sauver le monde non plus, on fait notre meilleur » (femme, 59 ans).

- 47 Pour certaines, la comparaison de la rémunération avec d'autres corps de métier est quasi-révoltante.

« Parce que non on est pas rémunérées. Quand tu regardes dans les compagnies un peu plus aisées, tu as des concierges qui sont payés 18-19-20 dollars de l'heure, et puis ils ne sont pas... En tout cas je pense que c'est équivalent peut-être, mais nous on ne fait pas ces salaires-là, nous on a quasiment le salaire minimum. Je ne suis pas satisfaite, j'aimerais gagner un peu plus parce que je pense que ça vaut plus que ça, oui je pense beaucoup plus que ça. Je te dirai qu'aujourd'hui, on fait 10, 75- 11 dollars de l'heure, ceux qui ont plusieurs années peut être que ça fait beaucoup

plus, 13 de l'heure, mais je pense que ça vaudrait déjà 13 de l'heure-là présentement, ça ne serait pas trop demander pour les services qu'on rend, puis ce n'est pas juste une aide pour aller entretenir, après un certain temps tu deviens comme des amis, tu deviens comme... tu sais, il y en a qui ont personne pour aller les voir, tu sais tu es comme le soleil, le sourire de la semaine, je te dirais qu'au bout de 2 mois tu connais les vies personnelles... » (femme, 48 ans).

Le cas des hommes

- 48 Concernant les hommes, les heures et horaires de travail varient aussi régulièrement dans la mesure où tous sont sur appel. En effet, dans leur cas, les prestations ne se font pas toujours auprès des mêmes clients.

« Je n'ai aucun contrat, je suis toujours sur appel. Le CLSC les contacts et moi ils m'appellent. Tant qu'il y a des appels, moi, il n'y a pas de question de temps partiel, parce que moi je travaille à temps plein, tant qu'il y a des appels » (homme, 61 ans)

- 49 L'aspect complexe des horaires de travail, leur parcellisation qui provoque une instabilité dans la vie privée est mise en avant comme source de difficulté. Il faut dire que les hommes font souvent des tâches plus lourdes et plus occasionnelles (gros ménage, ménage de printemps), de sorte qu'il y a parfois plus d'instabilité d'horaires. Les hommes rejoignent le discours des femmes en rappelant l'instabilité de l'environnement de travail. La variabilité des distances et ses conséquences sont aussi évoquées par les hommes.

« Les horaires de travail, c'est compliqué, parfois je commence à minuit pour madame K, parfois c'est le matin très tôt. Ça peut être juste l'après-midi, une heure, deux heures. Ça c'est plus... c'est la partie la plus chiante du travail je dirais, en plus dans le privé là, il n'y a rien de stable. Il y a des contrats stables oui, mais il n'y en a pas beaucoup » (homme, 29 ans).

- 50 En matière de rémunération, l'un des hommes a uniquement indiqué son horaire, à savoir 16 dollars de l'heure (ce qui est plus élevé que la majorité des femmes, soulignons-le). Les autres soulignent avoir une rémunération variable selon les contrats. « *« Il y a une place où je travaille 13 dollars » (homme, 61 ans, travail sur appel)*. Ces salariés étant sur appel et n'ayant pas un seul employeur ou un seul client, leur salaire varie en conséquence. Certains d'entre eux manifestent leur satisfaction par rapport à la rémunération. L'un des arguments est le fait de ne pas faire ce travail pour de l'argent, mais par amour. Cet argument est soutenu par le fait que des journées de travail ne soient pas complètes, mais raisonnables et cela constitue une source de satisfaction pour certains. Aussi le fait d'avoir des avantages sociaux et que le taux horaire soit stable représentent également des éléments de satisfaction. Toutefois certains ont exprimé une satisfaction plus ou moins mitigée quant à leur rémunération. En effet, un interviewé espère trouver un meilleur travail, car le salaire actuel n'est pas assez élevé à ses yeux. Pour un autre homme qui est aux études, il affirme que la stabilité des horaires; lui permet de relativiser en ce qui concerne sa rémunération. Cependant ce dernier ne souhaite pas être payé toute sa vie entre 11 et 12 dollars, d'où la reprise des études.

« Mais pour le moment disons, que je suis aux études aussi donc, je me dis qu'ils sont quand même assez stables mes horaires et tout ça. C'est pour cela entre autres j'ai recommencé les études, là parce que je ne vais pas passer ma vie à 11-12 dollars de l'heure » (homme, 38 ans, travail sur appel).

Une conciliation emploi-famille peu soutenue par l'employeur et largement basée sur une organisation personnelle

Le cas des femmes : un vécu majoritairement basé une organisation personnelle, sans attentes face à l'employeur

- 51 La majorité des femmes précisent qu'elles doivent s'organiser personnellement afin de concilier travail-famille et vie personnelle... Ainsi, selon une salariée, dans la vie il faut travailler et cela nécessite une organisation personnelle pour arriver à concilier.
- « Dans la vie, il faut travailler, le travail c'est important dans la vie. C'est comme tout le monde-là, on concilie, on a une heure, on sait qu'on planifie tout ça, on fait nos horaires tout ça » (femmes, 42 ans, contrat sur appel).
- 52 Une autre salariée s'arrange pour avoir du « *beau temps pour elle* », en organisant son horaire en conséquence et en communiquant ses disponibilités à l'employeur. S'il y a des choses à faire, elles sont faites au moment des congés.
- « Je m'arrange pour avoir du temps pour moi, ça, c'est sûr que c'est important, j'arrange mon horaire en conséquence. Puis si j'ai des choses, je m'arrange pour les faire quand je sais que je serai en congé. Ça va quand même assez bien de ce côté-là aussi » (femme, 44 ans).
- 53 D'après une autre salariée, cette organisation nécessite aussi des sacrifices, car étant sur appel, la salariée pourrait être contactée par l'entreprise à n'importe quel moment. Aussi la flexibilité des horaires constitue un réel avantage du point de vue de la conciliation, bien qu'il faille sans cesse « *courir après son temps* ». Une autre salariée s'occupe actuellement de son petit, et étant sur appel elle n'a pas trop de clients actuellement et consacre son temps à son petit-fils, qu'elle doit aussi aller chercher à l'école et au service de garde. Toutefois, une salariée indique qu'il lui est difficile de concilier, car elle vit seule avec son mari et ses deux enfants, et il n'y a personne pour l'aider. Malgré les horaires de travail parfois difficile, la conciliation est bien vécue par certaines femmes. Quatre autres arguments sont alors avancés. Dans le premier, la plupart vivent bien la conciliation dans la mesure où les enfants sont adultes, ils sont majeurs et indépendants et ils savent aussi que leur mère a besoin de travailler. Dans le second, les interviewés indiquent ne pas avoir d'enfants, et n'ont à s'occuper que leur maison ou leur conjoint. Une préposée indique s'organiser afin de concilier le tout et elle consacre du temps à son mari et à son travail. Le week-end entier elle le réserve pour son mari et la famille de ce dernier. Dans le troisième cas de figure, les salariées soulignent n'avoir aucun problème de conciliation, le plus important étant de ne pas apporter les problèmes liés au travail à la maison ; elles affirment qu'il faut essayer de décrocher.
- 54 Les horaires de travail permettent généralement de passer du temps avec les enfants. Toutefois, certaines affirment qu'il n'est pas toujours évident d'arriver à faire son propre ménage, en raison du manque de temps. Aussi, les disponibilités sont données à l'employeur en fonction de la vie personnelle et familiale. Une interviewée monoparentale précise qu'elle n'a pas de temps pour les enfants, si ce n'est que le samedi. Il lui est difficile de cuisiner un repas convenable pour les enfants après le travail, et il lui est impossible de travailler à temps plein : « *Je travaille comme trois jours pleins, les autres deux jours je travaille à moitié. Quand on est mère monoparentale, on n'a pas le choix* ». On note ici qu'il y a une forte intériorisation de la nécessité de s'organiser soi-même pour concilier, les femmes attendant étonnamment très peu de leur employeur, sans doute

parce qu'elles savent que dans ce domaine, on peut les remplacer facilement, de sorte qu'elles ne s'attendent pas à un soutien particulier de la part de leur employeur.

Le cas des hommes : un vécu basé sur une organisation personnelle, mais des responsabilités familiales limitées

- 55 Deux des 5 hommes rencontrés soulignent qu'ils s'organisent afin de concilier le tout. Selon l'un d'eux, il faut s'organiser, car il faut aussi socialiser avec les clients. Ici le salarié indique qu'il préfère travailler la nuit, car sinon cela nuit à sa vie sociale. Un autre étant séparé avec un enfant, il se considère chanceux, car il n'a pas la garde de l'enfant et il considère que ça lui aurait difficile de concilier le tout en ayant la garde de l'enfant ! N'ayant pas la garde, il lui est alors possible de travailler de 6 heures du matin à 6 heures du soir, et de suivre également des cours du soir à l'université. Par ailleurs, trois hommes ont des perceptions différentes. Le premier indique que la conciliation est un état d'esprit, il se sent relaxe, et le fait de ne pas avoir une famille nombreuse l'aide aussi à concilier. Le second souligne qu'il priorise la famille, car le travail passe en deuxième position pour lui. « *« Je prends le temps de le faire. On est tout le temps ensemble c'est les activités, le souper familial, c'est que je vois beaucoup la famille, c'est que mon travail passe en deuxième » (homme, 31 ans).*
- 56 De nombreux moments sont passés en famille et plusieurs activités sont faites ensemble. Le troisième indique donner la priorité au travail, car dès qu'il a indiqué sa disponibilité il s'y concentre afin de respecter son engagement.
- « Une fois que j'ai décidé de travailler, j'ai donné ma disponibilité pour le travail, alors je me concentre plus sur mon travail qu'à la maison. Parce qu'il faut concilier ça beaucoup. Si vous avez décidé d'aller chez quelqu'un, il faut mettre ça dans les premières catégories » (homme, 61 ans).
- 57 Bref, les cinq hommes ne vivent pas de difficultés particulières, n'étant généralement pas le principal responsable des responsabilités ou tâches familiales.
- 58 Nous avons voulu résumer les éléments de réponses en matière de conciliation et la figure 1 présente donc cette synthèse.

Figure 1. Synthèse de la conciliation emploi-famille et vie personnelle des salariés en aide domestique

Répondants	
Hommes	Femmes
<ul style="list-style-type: none"> • Organisation personnelle • Conciliation considérée comme un état d'esprit, une relaxation • Priorité donnée à la famille • Priorité donnée au travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation personnelle • Disponibilités communiquées à l'employeur • Organisation personnelle nécessitant des sacrifices car travaillant sur appel • Conciliation emploi-famille et vie personnelle un peu difficile car n'ayant pas d'aide • Conciliation possible car les enfants sont majeurs et indépendants • Parvenir à distinguer travail, vie personnelle et famille • Absence d'enfant • Peu d'enfants • Difficulté pour une mère monoparentale à concilier le tout

Conclusion

- 59 Les études sur le genre indiquent bien que le travail domestique, antérieurement effectué par les femmes dans la sphère privée, s'est professionnalisé progressivement et ceci s'est accentué avec le vieillissement de la population dans nombre de pays, tout comme avec la réduction du soutien direct de l'État aux soins aux personnes âgées. Ce travail s'intègre largement dans les métiers du *care* aujourd'hui.
- 60 Dans notre texte, nous avons cherché à comprendre dans une perspective genrée, la façon dont les salariés travaillant dans les services d'aide à domicile vivent leur travail et concilient leur emploi et leur vie personnelle et familiale. Nous avons d'abord présenté des résultats sur les conditions de travail de ces salariés qui se révèlent parfois difficiles, que l'on se situe du côté des hommes que celui des femmes. L'environnement de travail dans lequel évoluent ces aides à domicile se révèle complexe, notamment à cause des éventuelles hospitalisations des bénéficiaires. La conciliation entre vie personnelle/familiale et vie professionnelle est d'autant plus complexe.
- 61 Les résultats des entretiens nous ont permis de constater que dans ce secteur, les conditions de travail et les salaires sont moins intéressants que dans des milieux de professionnels ou cadres (Tremblay, 2012 a,b), et que l'entreprise offre peu de mesures de conciliation (horaires variables ou aménagés par exemple) ce qui contribue à rendre la conciliation emploi-famille difficile. Il faut par contre reconnaître que malgré une certaine offre de mesures, les milieux professionnels comme le droit ou d'autres ne sont pas exempts de leurs propres contraintes (longues heures par exemple, voir Tremblay et Mascova, 2013). Ce sont des contraintes différentes. Le groupe étudié ici souffre surtout d'une faible autonomie dans ses horaires, d'horaires instables et de rémunération faible, parfois de distances importantes à parcourir, alors que les professionnels ont souvent plus d'autonomie pour l'organisation de leurs horaires, mais par contre des horaires longs et contraignants. (Tremblay, 2014a ; Tremblay et Mascova, 2014)
- 62 En l'absence de mesures de conciliation et avec un soutien plutôt limité de la part de l'employeur, la conciliation emploi-famille et vie personnelle renvoie à une organisation personnelle. Du coup, les hommes ayant moins de responsabilités et tâches familiales, ils arrivent plus facilement à concilier emploi et famille, dans ce secteur comme dans bien d'autres.
- 63 Toutefois, que l'on se situe du côté des femmes ou d'hommes, une organisation personnelle quotidienne est nécessaire pour arriver à concilier. Les hommes sont clairs sur cette question, n'évoquant que des éléments comme « Organisation personnelle, Conciliation considérée comme un état d'esprit, une relaxation, Priorité donnée à la famille, Priorité donnée au travail ».
- 64 Les femmes quant à elles vivent généralement une situation plus difficile, sauf celles qui sont plus âgées et n'ont plus d'enfant à domicile, s'apparentant alors à la situation des hommes. Pour leur part, les femmes en situation de monoparentalité soulignent les difficultés que cette situation impose, notamment le fait de ne travailler qu'à temps partiel afin de s'occuper des enfants.
- 65 Ajoutons que les préposées aux aînés réalisent des travaux typiques des tâches féminines traditionnelles et sont aussi souvent appelées à faire preuve de compréhension, de soutien, voire d'affection à l'endroit de leurs « clients », devant encore là mobiliser des

caractéristiques ou dispositions proprement féminines ...et pas nécessairement rémunérées, comme l'ont mentionné certaines.

- 66 Cette étude de cas confirme encore – si besoin était ! – que la féminisation du marché du travail n'a pas donné lieu à une véritable égalité dans l'accès à l'emploi. Les femmes restent concentrées dans des métiers « féminins » et ce secteur des services à la personne est particulièrement emblématique de cette situation. Malgré une évolution de l'activité des mères au Québec depuis les années 1960, la parentalité continue de produire des effets distincts sur l'activité des hommes et des femmes: ce sont les mères (et en particulier les mères peu qualifiées), et non les pères, qui se retirent du marché du travail ou réduisent leurs heures pour s'occuper de jeunes enfants. Les femmes le font dans un contexte de contraintes temporelles importantes (Bué, 2002) et non par « choix », comme on l'affirme souvent.
- 67 De plus, comme nous l'avons vu dans le cas des services à la personne, les femmes ayant un faible niveau de scolarité se retrouvent dans des emplois qui renvoient aux tâches traditionnellement féminines, des tâches sous-évaluées et peu rémunérées, avec des conditions de travail peu favorables de manière générale, et pour la conciliation travail-famille en particulier. La division sexuée du travail perdure ainsi au-delà la progression globale de l'activité féminine (Beneni *et al.*, 2012.).

BIBLIOGRAPHIE

- Angeloff, Tania (2000). *Le temps partiel : un marché de dupes ?* Paris, Syros.
- Bardin, Laurence (1993). *L'analyse de contenu*, PUF, Le psychologue.
- Barrère-Maurisson, Marie-Agnès (1992). *La division familiale du travail : La vie en double*. Paris : Presses universitaires de France.
- Bereni, Laure., Chauvin, Sébastien, Jaunait, Alexandre., et Revillard, Anne (2012). *Introductions aux études sur le genre*. 2^{ème} édition revue et augmentée, Bruxelles : Ed. De Boeck.
- Boivin, Louise (2013). *Réorganisation des services d'aide à domicile au Québec et droit syndicaux : de la qualification la disponibilité permanente juste-à-temps*. Nouvelle Questions Féministes, 2013/2 Vol.32, p.44-56.
- Bué, Jennifer (2002). « Temps partiel des femmes : entre « choix et contraintes », DARES-Premières synthèse, 08.2, p.2.
- Cloutier, Luc., Bernard, Paul., et Tremblay, Diane-Gabrielle (2011). *Activité professionnelle et responsabilités familiales : les mères sont-elles encore perdantes dans leur qualité de l'emploi ?* *Relations Industrielles*, Volume 66, p. 256-278.
- Commission Européenne., « Employment In Europe, Luxembourg : Commission européenne, Direction Générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, 2001.
- Cranford, C. J., L.F. Vosko, N. Zukewich (2003). « The Gender of Precarious Employment in Canada », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol 58, no.3, p.454-480.

Dandurand, René.B. (1992). « Introduction ». Dans : Dandurand, R.B. et Francine. *Descarries (sous la dir.). Mères et travailleuses, de l'exception à la règle*. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.

Davoine, Lucie (2007). *La qualité de l'emploi : une perspective européenne*, Thèse de Doctorat en Sciences Economique, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Devetter François-Xavier., Janice-Catrice, Florence et Ribault, Thierry (2009). *Les services à la personne*, La Découverte.

Duxbury, L.E., C.A. Higgins et C. Lee (1994). "Work-Family Conflict. A Comparison by Gender, Family Type and Perceived Control", *Journal of Family Issues*, 15(3), p. 449-466.

Duxbury, Linda Elizabeth, Christopher Alan Higgins, et C. Lee. (1993). "The Impact of Job Type and Family Type on Work-Family Conflict and Perceived Stress: A Comparative Analysis", *Ressources humaines, ASAC'93*, 14(9): 21-29.

Friedan, Betty (1963). *The Feminine Mystique*, London, Penguin Books. In Bereni, L., Chauvin Sébastien, S., Jaunait, A., et Revillard, A (2012). *Introductions aux études sur le genre*. 2^{ème} édition revue et augmentée, Ed. De Boeck.

Gadéa, Charles., et Marry, Catherine (2000). « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, 3.

Galerand, Elsa et Kergoat, Danièle (2014). Les apports de la sociologie du genre à la critique du travail. Avril, n° santé au travail : regards sociologiques. *Revue : La nouvelle revue du travail*.

Guérin, Gilles., Sylvie St-Onge, Laure Chevalier, Kathy, Denault et Martine Deschamps (1997). *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : Résultats d'enquête*, Montréal, Université de Montréal, École de relations industrielles, 23 pages.

Guérin, Gilles., St-Onge, Sylvie, Trottier, Renée., Haines, Victor et Manon Simard (1994). « Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille: la situation au Québec », *Gestion*, 19(2), p. 74-82

Hughes, Karen., Lowe, Graham S., Schellenberg, Grant (2003). "Men's and Women's Quality of work in the New Canadian Economy", *Research Report, W/19, Work Network, February, Canadian Policy Research Network (CPRN)*, Ottawa, 68p.

International Labour Organisation (ILO), (2007). « *Global Employment Trends for women, Brief* », mars, Genève: ILO. 20p.

Jany-Catrice, Florence. (2010). *Les services à la personne : des emplois pas comme les autres*. Paris : *La documentation Française*, p69-87.

Johnston, Grant (2005). « Women's participation in the labour force », *New Zealand Treasury, Working Paper 05/06*, June, Wellington, 39p.

Juhel, Brigitte (1998). *L'aide ménagère et la personne âgée : petites et grandes manœuvres autour d'un espace de vie à partager*, Paris-Montréal, L'Harmattan, 230 pages.

Lagrange, Rose-Marie (1990). « Recherches féministes ou recherches sur les femmes ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°83.

Lazzari, Nadia (2012). *La conciliation emploi-famille/vie personnelle : son incidence sur le parcours professionnelle et la rétention de la main d'œuvre dans la santé*. Thèse en sciences de l'administration soutenue à l'université du Québec à Montréal, sous la direction de D.-G. Tremblay.

Lemière, Séverine., Marc, Céline, (2006). *Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail*, Paris : Centre d'Économie de le Sorbonne, Paris, 29p.

Méda, Dominique (2001). *Le temps des femmes : Pour un nouveau partage des rôles*. Paris: Flammarion.

Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS) (2004). *Chez-soi : le premier choix. Précisions pour favoriser l'implantation de la politique de soutien à domicile*. Gouvernement du Québec.

Nelson, Debra L., et James C. Quick (1985). "Professional Women: Are Distress and Disease Inevitable?," *Academy of Management Review*, 19(2): 206-218.

Paquet, Renaud et Najem, Elmoustapha (2005). « L'évolution récente des pratiques de conciliation travail-famille dans les entreprises canadiennes », *Actes du Congrès relations de travail et organisations*, Université de Montpellier.

Petillon, Catherine(2009). « Les métiers des services à la personne », *L'étudiant*.

Savall, Henri., et Zardet, Véronique. (2000). « L'apport de l'Economie à la GRH », *Personnel*, 2000.

St-Amour, Nathalie, Laverdure, Johanne, Devault, Annie et Manseau, Sylvianne. (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*. Institut national de santé publique. Direction développement des individus et des communautés. www.inspq.qc.ca/pdf/publications/375-ConciliationTravail-Famille.pdf

Toupin, Louise (1996). « Le féminisme et la question des « mères travailleuses ». Retour sur le tournant des années 1970 », *Lien Social et Politiques*, 36. In Bereni, L., Chauvin Sébastien, S., Jaunait, A., et Revillard, A (2012). *Introductions aux études sur le genre*. 2^{ème} édition revue et augmentée, Ed. De Boeck.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2014). *Infirmière : vocation, engagement et parcours de vie*. Montréal : Éditions du Remue -ménage. 153 pages.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2014a). Conciliation emploi-famille et porosité des temps sociaux chez les avocats et les avocates : des stratégies de report et d'intensification pour arriver à concilier ? *Revue canadienne Femme et droit*. Vol. 26 (2).

Tremblay, Diane-Gabrielle (2014, dir.). *Management de la retraite, de l'emploi et des temps sociaux*. Québec : PUQ.

Tremblay, Diane-Gabrielle. (2012a). *Articuler emploi et famille : Le rôle du soutien organisationnel au coeur de trois professions (infirmières, travailleuses sociales et policiers)*. 284 p. Québec : Presses de l'université du Québec. <http://puq.ca/catalogue/livres/articuleremploi-famille-1306.html>

Tremblay, Diane-Gabrielle (2012b). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux.(3e édition)* Québec: Presses de l'Université du Québec. 406 p. <http://puq.ca/catalogue/livres/conciliation-emploi-famille-temps-sociaux-edition-1803.html>

Tremblay, Diane-Gabrielle (2012c). Work-family balance; is the social economy sector more supportive and if so, is this because of a more democratic management ? *Review of Social Economy* vol. LXX, no 2.Pp 200-232. (<http://www.socialeconomics.org/>).

Tremblay, Diane-Gabrielle. (2007). *D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux*, Presses de l'Université du Québec. 279 p.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2005). Conciliation emploi-famille et temps de travail : Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères? *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling/2005*, vol.39 :3

Tremblay, Diane-Gabrielle (2004). *Travail et société : évolution et enjeux*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 640p. Nouvelle édition à paraître en 2014, sous le titre *Travail et société : une introduction à la sociologie du travail*.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2000a). Temps de travail et diversité des temps sociaux : l'importance de la question du genre dans les recherches québécoises et nord-américaine. Dans : De Terssac, G. et D.-G. Tremblay (sous la dir.). *Où va le temps de travail?* Toulouse : Éditions Octares, p.163-184.

Tremblay, Diane-Gabrielle et N. Dodeler (2015). *Les pères et la prise du congé parental ou de paternité*. Québec : Presses de l'université du Québec.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Larivière, Maryse (2013). *La conciliation emploi-famille-soins : quel soutien des entreprises pour les personnes qui doivent soutenir des parents vieillissants ou un conjoint malade ?* Note de recherche no 2013-1 de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Mascova (2014). La gestion des temporalités familiales et domestiques et la carrière des avocats et avocates : différents modèles de conciliation? *SociologieS*. <http://sociologies.revues.org/>.

Tremblay, Diane-Gabrielle, et Mascova, Elena (2013). *Les avocats, les avocates et la conciliation travail-famille*. - Montréal : Éditions du Remue-Ménage. 175 p.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Rolland, David (2011). *Gestion des ressources humaines, typologies et comparaison internationales*. Québec. Presses de l'Université du Québec, 415p.

Vaillancourt, Yves et Christian, Jetté (1997), *Vers un nouveau partage de responsabilité dans les services sociaux et de la santé : Rôles de l'État, du marché, de l'économie sociale et du secteur informel*, Montréal, UQAM, Cahiers du LAREPPS, n. 97-05.

Volkoff, Serge et Gollac, Michel(2007). *Les conditions de travail*, Paris : La découverte.

NOTES

1. Ce sont d'ailleurs souvent des femmes du Sud qui viennent compléter l'offre de services domestiques et de soins au Nord.
2. www.chantier.qc.ca/?module=document&uid=871
3. Extrait du document intitulé « Plan de développement des services à la personne » du Ministère de l'emploi, du travail, et de la cohésion sociale » (2005).
4. Centre de santé et de services sociaux
5. Les entreprises d'économie sociale en aide domestique ont le statut juridique d'association à but non lucratif ou de coopérative. Leur spécificité est de viser à la fois la création d'emploi et la rentabilité financière par la vente de produits ou de services.
6. In Tremblay (2010).
7. In Bardin (1993)

RÉSUMÉS

Notre article est basé sur une recherche qualitative mobilisant 33 entretiens semi-directifs menés auprès d'employées du secteur de l'aide à domicile dans le domaine de l'économie sociale au Québec. Nous présentons d'abord les écrits sur le travail domestique, ainsi que certains éléments importants sur la problématique du genre. Par la suite, nous présentons le secteur de l'aide à

domicile dans le contexte de l'économie sociale et solidaire au Québec, les caractéristiques des emplois et des entreprises de ce secteur, et enfin, nous exposons une analyse de genre reposant notamment sur les conditions de travail et sur l'articulation des temporalités associées à conciliation-travail-famille et vie personnelle. Les entretiens permettent de mettre en avant des conditions de travail difficiles et très peu de mesures de conciliation emploi-famille. De ce fait, la conciliation emploi-famille et vie personnelle renvoie à une organisation personnelle, en raison notamment de cette faiblesse du soutien organisationnel. Du coup, les hommes ayant moins de responsabilités et de tâches familiales, ils arrivent plus facilement à concilier emploi et famille. Toutefois, la situation des femmes monoparentales confirme une fois de plus l'écart qui persiste entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès et le maintien en emploi. Les femmes qui sont plus âgées mettent par ailleurs en avant le fait que les enfants ont grandi et qu'elles ont enfin (!) plus de temps pour elles, se retrouvant alors dans une situation apparentée à celle des hommes, sans responsabilités familiales, ou relativement peu. L'analyse de genre est fort pertinente ici, notamment en ce qui concerne les différences en matière de conciliation emploi-famille, mais aussi en termes d'inégalités de salaires, qui accentuent les difficultés de conciliation.

This article is based on qualitative research mobilizing 33 semi-structured interviews conducted with employees of the home care sector in the field of social economy in Quebec. We first present the literature on domestic work, as well as some important elements of gender issues. Subsequently, we present the field of home care in the context of the social economy in Quebec, the characteristics of jobs and businesses in this sector, and finally, we present an analysis of gender based in particular on working conditions and the articulation of time scales associated with work-family balance, and personal life. The interviews contribute to show the difficulty in working conditions and often very few measures of work-family balance. Therefore, the work-family-life challenge can only be faced by personal organization, partly because of the weakness of organizational support. As men have fewer family responsibilities, they find it easier to combine work and family. Also, the situation of single mothers confirms once again the persistent gap between men and women with regard to access and retention. Older women also put forward the fact that the children have grown and often gone, and they have finally have some time for themselves (!). These women end up in a situation similar to that of men without family responsibilities, or relatively few responsibilities. Gender analysis is highly relevant here, especially with regard to the differences in work-family balance, but also in terms of inequality of wages, which increase the difficulties of reconciling work and family.

INDEX

Keywords : domestic work, gender, home help, social economy, wage inequalities, work-family balance, work-life integration

Mots-clés : aide à domicile, conciliation emploi-famille et vie personnelle, économie sociale et solidaire, genre, inégalités de revenus, travail domestique

AUTEURS

ILDA ILSE ILAMA

Maîtresse de Conférences, UFR-STGI Belfort, Université de Franche-Comté

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY

Professeure, École des sciences de l'administration, Téléuq-Université du Québec
dgtrembl@teluq.ca