La difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie familiale et la vie professionnelle

The Difficult Articulation of Social Times: Reconciling Family and Professional Life

Diane-Gabrielle Tremblay

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/904>

DOI : 10.4000/interventionseconomiques.904

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Diane-Gabrielle Tremblay, « La difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie familiale et la vie professionnelle », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 31 | 2003, mis en ligne le 01 juin 2003, consulté le 31 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/904> ; DOI : 10.4000/interventionseconomiques.904

Ce document a été généré automatiquement le 31 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.

La difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie familiale et la vie professionnelle

The Difficult Articulation of Social Times: Reconciling Family and Professional Life

Diane-Gabrielle Tremblay

Introduction

- 1 Au cours des dernières décennies, diverses études ont été menées au Québec et dans d'autres pays industrialisés sur les thèmes de l'articulation emploi-famille et des responsabilités parentales. Ces études ont permis de constater que, dans nombre de pays, on observe une difficulté de plus en plus importante pour les parents de jeunes enfants d'arriver à assumer pleinement, et de façon satisfaisante pour eux, les responsabilités parentales et professionnelles qui leur incombent et que ceci a une incidence sur leur situation sur le marché du travail. Diverses recherches témoignent de sentiments de manque de temps (Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000 ; Tremblay, 2000 ; Conference Board du Canada, 1994) et certaines montrent qu'une forte proportion des parents qui occupent un emploi se sentent aussi stressés (Tissot *et al.* 1997, Tremblay, 2000) parce qu'ils parviennent difficilement, en raison du manque de temps, à concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Certaines de ces études montrent que les mesures de conciliation emploi-famille les plus recherchées par les parents de jeunes enfants ont trait à la flexibilité des horaires (Tremblay et Villeneuve, 1998). Cependant, l'accès à ces mesures ne semble pas acquis dans tous les milieux de travail, loin de là, et la diversification des formes d'emplois (temporaire, autonome, sur appel, occasionnel) et d'horaires (temps partiel, horaires brisés, etc. ; voir Tremblay, 1997) ne réduit sans doute pas les difficultés qu'ont les parents à articuler emploi et famille.

- 2 Lorsque de telles mesures existent, les données disponibles indiquent que ce sont surtout les femmes qui y participent (Tremblay et Amherdt, 2000, entre autres). Les hommes, de même qu'une proportion significative de femmes professionnelles, cadres et autres, craignent apparemment de faire l'objet d'une certaine réprobation, plus ou moins ouverte, de la part de leur milieu de travail, comme nous le verrons dans l'étude de cas présentée plus loin. Se prévaloir des congés pour raison familiale ou encore réduire ses heures de travail, par exemple, risquerait d'être vu comme un manque d'engagement dans son travail et à l'égard de l'employeur, ce qui pourrait se traduire par une privation d'avantages (diminution des chances de promotion, stagnation des revenus, etc.). Les incertitudes à l'égard de l'attitude de collègues et de supérieurs en milieu de travail s'ajoutent aux difficultés concrètes que vivent les parents et il semble que cela réduise parfois la participation des pères. Il faut dire que les attentes de la société à l'égard des pères et des mères semblent avoir moins changé qu'on serait porté à le penser (Duxbury et Higgins, 1991 ; Duxbury, Higgins et Lee, 1994).
- 3 Pour expliquer la différence de comportement entre les pères et les mères en emploi, on ne saurait cependant s'en tenir à un seul facteur. L'importance relative des divers facteurs économiques, organisationnels, sociaux, culturels qui induisent la plus faible participation des hommes dans la sphère familiale est toutefois mal connue, tout comme leur intérêt pour diverses mesures ainsi que l'incidence spécifique de ces mesures sur leur participation. Certaines études estiment que les caractéristiques de l'emploi sont déterminantes dans le *conflit* emploi-famille et que le soutien du conjoint serait plus important que le soutien organisationnel (Guérin, Saint-Onge Trottier, Haines et Simard, 1994). D'autres mettent plutôt l'accent sur l'importance de la catégorie socioprofessionnelle comme facteur de différenciation de la participation des hommes et des femmes aux responsabilités parentales comme aux responsabilités professionnelles, puisque ces deux éléments sont en quelque sorte des vases communicants. Si l'on participe davantage à l'un, il peut arriver que l'on participe moins à l'autre ; dans certains couples, il y a bien sûr équilibre et participation équivalente, mais ce n'est pas toujours le cas (Tremblay et Villeneuve, 1997, 1998).
- 4 À l'heure actuelle, tout se passe comme si la majorité des entreprises et des institutions fonctionnaient encore selon un modèle organisationnel et selon un style de gestion présumant que les responsabilités familiales constituent un domaine qui ne les concerne pas, que celui-ci relève strictement de la vie privée des employés, voire qu'il constitue carrément une « affaire de femmes ». Pourtant, le problème de l'articulation emploi-famille ne peut se poser qu'avec plus d'acuité dans l'avenir, puisque les femmes sont de plus en plus actives à plein temps et que la progression est particulièrement marquée chez les femmes avec enfants (Tremblay, 1997). Les ajustements intra-familiaux seront donc vraisemblablement de plus en plus difficiles, d'où l'importance, si l'on veut assurer une intégration équitable des deux genres sur le marché du travail, d'identifier les variables pouvant favoriser une participation plus grande des hommes à la sphère familiale.
- 5 Dans la perspective d'une gestion renouvelée des ressources humaines, plusieurs entreprises commencent à prendre conscience de la nécessité de mettre en place des formules d'aide à la carrière qui tiennent compte des nombreux rôles qu'assument les individus à l'extérieur du travail et de la multiplication des doubles carrières. Elles y trouvent leur propre intérêt, dans la mesure où il s'agit d'un moyen efficace de recruter et de se fidéliser une main-d'œuvre qualifiée, tout en réduisant les coûts liés à

l'absentéisme, au stress et à la baisse de motivation. Pour l'instant, cette prise de conscience demeure toutefois limitée à un nombre restreint d'employeurs (Tremblay et Amherdt, 2000).

- 6 Nous avons donc entrepris, en 1998, une recherche visant à mieux connaître les mesures offertes en milieu de travail (enquête postale traitée de façon quantitative ; voir Tremblay et Amherdt, 2000), mais aussi à mieux comprendre la situation des pères et des mères en milieu de travail et à tenter de cerner les facteurs qui peuvent être à l'origine d'une plus faible participation des pères aux mesures de conciliation emploi-famille, lorsqu'elles existent, et les facteurs organisationnels, socioculturels ou personnels qui peuvent nuire à leur participation lorsque de telles mesures existent¹.

Les obstacles à la participation aux mesures de conciliation et à une meilleure équité dans l'intégration au marché du travail

- 7 Soulignons d'entrée de jeu que notre enquête quantitative nous a permis de constater que le premier obstacle à la participation des parents aux mesures d'articulation emploi-famille a trait à l'absence pure et simple de mesures dans de nombreux milieux de travail (Tremblay et Amherdt, 2000). L'enquête révèle que la mesure la plus souhaitée par les parents (Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000), soit la flexibilité des horaires, est peu présente dans les organisations. Moins d'un cinquième des entreprises privées que nous avons enquêtées offrent de telles mesures à leurs employés, ce qui rejoint les résultats d'autres études apparentées (Guérin, Saint-Onge Trottier, Haines et Simard, 1994). Ainsi, si les facteurs personnels ou socioculturels ne sont peut-être pas négligeables, et nous y reviendrons plus loin, le facteur déterminant de la non-participation semble d'abord être l'absence pure et simple de mesures dans nombre d'organisations (Tremblay et Amherdt, 2000).
- 8 Par ailleurs, lorsque de telles mesures de flexibilité d'horaires ou de réduction du temps de travail existent (à peine un cinquième des entreprises, rappelons-le), les mères les emploient généralement pour des fins familiales (soin des enfants, maladie personnelle et familiale), alors que les hommes les emploient pour leur maladie personnelle, ainsi que souvent pour des activités sociales ou de formation professionnelle (Tremblay et Amherdt, 2000). Il semble qu'encore aujourd'hui, les organisations tendent à considérer que c'est plutôt aux mères à s'occuper des enfants, de sorte que les pères ont moins de « légitimité » lorsqu'ils demandent des congés, des assouplissements ou des réductions d'horaires pour des raisons familiales. Certains le font malgré tout, mais ce caractère « illégitime » de leurs demandes conduit à une moindre utilisation des quelques mesures offertes et à une certaine « auto-censure » dans les demandes qui pourraient être faites au regard de la famille².
- 9 Les attitudes et jugements des superviseurs et des collègues influent sur les attitudes et les attentes des pères, bien que la situation varie en fonction de diverses variables, notamment le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle, le stade d'avancement de la carrière, la mixité du milieu de travail, etc. Ainsi, certains pères feront davantage fi des commentaires ou opinions des autres, alors que d'autres seront davantage enclins à se plier aux diktats de l'ambiance dominante et des opinions des autres.

- 10 Dans le présent document, nous relaterons certains éléments des résultats qualitatifs d'une des dix études de cas réalisées dans le cadre de cette recherche³. Rappelons d'abord que cette recherche avait d'une part pour but d'identifier les mesures de conciliation offertes présentement par les entreprises (enquête postale et traitement quantitatif). D'autre part, sur le plan qualitatif, et c'est davantage ce dont il sera question ici, la recherche visait à mieux comprendre le comportement des pères travailleurs en comparaison de celui des mères travailleuses par rapport à ces mesures, les représentations et valeurs associées au rôle paternel et au rôle maternel, chez les individus, mais aussi chez les responsables de gestion de ressources humaines, les représentants syndicaux et les collègues de travail. Nous voulions aussi identifier les obstacles qui limitent, le cas échéant, la participation des pères aux mesures existantes et qui, de ce fait, ont une incidence sur l'insertion différenciée et l'incertitude subie par les hommes et les femmes sur le marché du travail.
- 11 L'enquête quantitative nous a permis de constater que l'absence de mesures est un obstacle majeur, comme le montre le cas relaté plus loin, mais la partie qualitative nous permet aussi de dégager des explications complémentaires relativement à la moindre « légitimité » des demandes des pères au regard des mères en ce qui concerne l'exercice des responsabilités parentales. En d'autres mots, les valeurs et attitudes des diverses personnes présentes en milieu de travail renforcent les stéréotypes traditionnels, même si les individus, hommes et femmes, souhaitent parfois les modifier quelque peu. Le cas que nous relatons illustre clairement la difficulté de changer les mentalités en milieu de travail, comme parfois au sein du couple, tout en montrant à quel point ceci aura une incidence sur la division sexuelle du travail à l'intérieur du couple et, surtout, sur les choix de carrière ouverts aux unes et aux autres.
- 12 Parmi les autres composantes de la recherche, mentionnons l'impact réel ou appréhendé de la participation des pères sur leur carrière, qui semble effectivement jouer un rôle important dans la décision des pères – comme de certaines mères – de ne pas insister pour se démarquer par leurs demandes relatives à la famille ; le cas exposé ici témoigne bien de cet état de fait. Nous nous sommes aussi intéressée aux stratégies susceptibles de favoriser une plus grande participation des pères aux mesures de conciliation offertes, par exemple en développant une attitude plus positive au sein du milieu de travail, en évitant la surcharge des collègues en cas de réduction ou d'aménagement du temps de travail, en élaborant des programmes d'information et de sensibilisation, etc. Le cas traité ici illustre bien la nécessité de telles interventions, peu courantes jusqu'ici.
- 13 Rappelons, enfin, quelques-unes de nos hypothèses préliminaires qui n'ont pas nécessairement été toutes soutenues par les données quantitatives ou qualitatives issues de la recherche⁴.
- 14 En premier lieu, nous posons comme hypothèse que les valeurs favorisant la mise en place et la participation à des mesures de conciliation seraient plus répandues dans les milieux de travail mixtes, dans les catégories professionnelles (par opposition à techniques ou de soutien), ainsi que chez les salariés plus jeunes et plus scolarisés ; le rapport quantitatif nous a permis de voir que ce n'est pas nécessairement le cas (voir Tremblay et Amherdt, 2000) et le cas exposé ici en témoigne de façon plus explicite à partir des témoignages. Dans les entrevues associées aux dix études de cas, les interviewés nous ont toutefois indiqué qu'à leur avis, la présence de femmes facilitait les demandes d'aménagements informels relatifs à la famille, même si cela ne paraissait pas statistiquement significatif dans l'enquête postale. Nous verrons d'ailleurs dans le cas

étudié ici, un milieu policier, où les femmes sont présentes depuis vingt ans et en nombre de plus en plus important, que cela ne suffit pas à changer la culture dominante.

- 15 Nous avons aussi posé comme hypothèse que les pratiques de conciliation seraient plus fréquentes au sein des entreprises de grande taille ; en fait, les résultats quantitatifs ont indiqué que les entreprises de grande taille ne sont pas les plus favorables à la famille, les deux mesures (sur 10) de conciliation les plus fréquentes ne s'y retrouvant pas davantage. De fait, les petites entreprises semblent permettre des arrangements informels, qui sont finalement le moyen principal par lequel les parents « s'en sortent » ! Ici, encore, le cas étudié, confirme ce fait ; nous sommes en présence d'une grande organisation, mais les mesures facilitant la conciliation emploi-famille sont peu nombreuses et pas toujours facilement accessibles.
- 16 Nous avons aussi posé comme hypothèse que les pères travailleurs seraient plus enclins à participer à des mesures de conciliation lorsqu'ils bénéficient du soutien actif des gestionnaires, de leurs supérieurs, des délégués syndicaux et de leurs collègues de travail, et lorsqu'ils ont moins de craintes concernant l'effet de leur participation aux mesures de conciliation sur leur avenir professionnel. De fait, il semble que le soutien des supérieurs est fondamental, comme nous pourrions le constater dans l'étude de cas, et comme nous l'avons également observé dans une autre recherche sur l'articulation emploi-famille (Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000).
- 17 Avant de passer aux résultats de l'étude de cas dans le secteur policier, présentons quelques éléments sur le marché du travail afin de mieux identifier la réalité dans laquelle vivent les policiers et policières, à savoir des horaires atypiques ou variables. Cela nous permettra de constater que la réalité vécue par les parents policiers n'est pas isolée puisque des travailleurs d'autres secteurs la vivent également.

La diversification des formes d'emploi et les difficultés de conciliation emploi-famille

- 18 Le marché du travail a connu au cours des dernières décennies une diversification des formes d'emploi (Tremblay, 2002b). Les mutations du marché du travail se traduisent par des formes d'emploi plus nombreuses qui servent plus souvent les objectifs économiques des entreprises que les intérêts des parents. Dans certains secteurs, comme le travail policier, la nature même du travail impose dans une large mesure les horaires de travail.
- 19 L'ampleur de l'emploi non conventionnel au Canada a fait l'objet d'une analyse effectuée par le réseau canadien de recherche en politiques publiques (Lowe, Schellenberg et Davidman, 1999). Celle-ci a été réalisée à partir de l'Enquête sur la population active. Les résultats de leur analyse portant sur l'ensemble des Canadiens au travail en 1998 étaient les suivants (Chevrier et Tremblay, (2002).
 - « 82 % étaient des employés rémunérés (18 % étaient autonomes) ;
 - 73 % étaient des employés rémunérés dans un emploi permanent ;
 - 62 % étaient des employés rémunérés à temps plein dans un emploi permanent ;
 - 54 % étaient des employés rémunérés à temps plein dans un emploi permanent d'une durée de six mois ou plus.Autrement dit, le modèle « type » de l'emploi permanent à temps plein ne s'appliquait qu'à environ la moitié des travailleurs canadiens, ce qui signifie que 46 % de la main-d'œuvre occupe des emplois « non conventionnels » sous une forme ou sous une autre. »⁵

- 20 Au Canada, la présence des femmes au sein du travail atypique est particulièrement importante. Les femmes sont en effet davantage employées sous une forme ou une autre d'emploi atypique que les hommes, et ce, malgré qu'elles représentent près de la moitié de la main-d'œuvre. La représentation féminine au sein du travail atypique se situait à 13 points de % de plus que la représentation masculine à la fin des années 80 et au milieu des années 90 alors que cette différence atteignait 12 points en 1999 (Tableau 1).

Tableau 1 : Évolution du pourcentage des employés canadiens (selon le sexe) ayant un travail atypique* de 1989, 1994 et 1999

	Femmes	Hommes	Écart F-H en terme de points de %
1989	35 %	22 %	13
1994	40 %	27 %	13
1999	41 %	29 %	12

*travail atypique : temps partiel, temporaire, autonome et emplois multiples. Une personne appartenant à plus d'une catégorie n'a été comptée qu'une seule fois.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale et Enquête sur la population active. Données tirées de (sauf les écarts) du graphique 5.7 page 110 Source Femmes au Canada.

- 21 Au Québec, en 2000, 59,6 % des femmes âgées entre 15 à 64 ans étaient occupées dans le cadre d'un emploi typique (emploi salarié permanent à temps plein), alors que c'était le cas de 67,3 % des hommes de la même catégorie d'âge. Parmi les femmes exerçant une forme d'emploi atypique, 16 % d'entre elles travaillaient à temps partiel contre 4,8 % des hommes, alors qu'au niveau du travail autonome à temps plein, la proportion de femmes exerçant cette forme d'emploi représentait à peine plus de la moitié de la proportion des hommes (7,9 % contre 15,5 %). (Tableau 2)

Tableau 2 : Répartition des travailleurs* de 15-64 ans selon le caractère typique et atypique de l'emploi, le sexe et l'âge, Québec, 2000

Sexe et âge	Tous les travailleurs		Typique	Atypique					
				Total	Salarié permanent à temps partiel	Salarié temporaire		Autonome	
			Salarié permanent à temps plein			À temps plein	À temps partiel	À temps plein	À temps partiel
	'000	%			%				
Hommes	1 860,6	100	67,3	32,7	4,8	7,5	3,3	15,5	1,6
Femmes	1 540,8	100	59,6	40,4	16,0	7,5	6,1	7,9	2,9
15-24 ans	507,9	100	41,9	58,1	23,2	14,3	17,1	1,7	1,8

25-54 ans	2 592,9	100	69,0	31,0	7,2	6,4	2,3	13,1	2,0
55-64 ans	300,4	100	55,5	44,5	10,7	5,1	3,1	20,8	4,9
15-64 ans	3 401,2	100	63,8	36,2	9,9	7,5	4,6	12,1	2,2

* Excluant les travailleurs familiaux non rémunérés.

Note : La somme des composantes n'est pas toujours égale au total en raison des arrondissements.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Compilation : Institut de la statistique du Québec, Portrait social du Québec, Données et analyses, édition 2001, Institut de la statistique Québec (tableau 9.5).

Les horaires de travail

- 22 Les données relatives aux horaires de travail en vigueur au Canada en 1999 indiquent que la proportion de femmes travaillant à temps partiel est plus élevée que la proportion d'hommes. De plus, les femmes travaillaient davantage selon les régimes de travail « semaine de travail réduite » ou « régime de la semaine comprimée » que leurs homologues masculins. Les horaires variables ainsi que le travail le samedi ou le dimanche concernaient une proportion plus élevée de femmes que d'hommes, et c'est notamment le cas dans le secteur policier, qui couvre l'ensemble de la semaine, incluant les weekends (Tableau 3).

Tableau 3 : THoraires de travail au Canada, selon le sexe et l'âge, 1999

% des employés qui travaillent habituellement :						
Catégorie	Plein temps	Temps Partiel	Semaine de travail réduite	Régime de la semaine comprimée	Horaire variable	Samedi ou le dimanche
Ensemble	83,3	16,7	4,9	2,9	39,7	24,9
Sexe						
Hommes	91,3	8,7	3,4	3,6	43,4	21,4
Femmes	75,9	24,1	6,2	2,3	36,3	28,2
Âge						
Moins de 25 ans	62,3	37,7	10,9	2,9	43,9	54,0
25 à 44 ans	87,5	12,5	4,0	3,0	40,2	21,6
45 ans ou plus	83,0	17,0	4,3	2,8	37,6	21,3

Remarque : Plus de la moitié des gestionnaires travaillaient des heures flexibles et près de la moitié des travailleurs du commerce de détail et des services aux consommateurs travaillaient habituellement la fin de semaine.

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, Compendium, données de 1999, Ottawa, Statistique Canada, No 71-585-XIF au catalogue, tableau 12 page 34.

- 23 En 2000, les hommes travaillaient en moyenne six heures de plus par semaine que les femmes. La semaine moyenne de travail des hommes comptait 39 heures alors que celles des femmes en comptait 33. Une proportion plus élevée d'hommes que de femmes travaillait un nombre d'heures équivalent à la semaine normale (entre 35 et 40 heures). La semaine normale de travail était en effet la réalité de 56,8 % des femmes et de 64,9 % des hommes. La semaine courte (moins de 35 heures par semaine) rejoignait 36,7 % des femmes mais seulement 14,6 % des hommes alors que la semaine longue (plus de 40 heures par semaine) n'était vécue que par 6,5 % des femmes alors qu'on y retrouve 20,5 % des hommes. En ce qui concerne le travail par quart, notons que les proportions de femmes travaillant par quart sont équivalentes à celles des hommes. En 1995, ces proportions atteignaient respectivement pour les femmes et pour les hommes, 32 % et 33 % (Johnson, 1997) (Tableau 4).

Tableau 4 : Semaine de travail habituelle des 15-64 ans consacrée à leur emploi principal selon le sexe, l'âge et le statut d'emploi, Québec, 2000

Sexe, âge et statut d'emploi	Nombre de travailleurs	Semaine courte	Semaine normale	Semaine longue	Durée moyenne
		<35 heures	35-40 heures	> 40 heures	hebdomadaire
	'000		%		h

Total	3 409,6	24,6	61,2	14,2	36,2
Hommes	1 863,3	14,6	64,9	20,5	39,0
Femmes	1 546,3	36,7	56,8	6,5	33,0
15-24 ans	510,2	51,0	42,3	6,7	28,8
25-54 ans	2 597,9	19,1	65,7	15,2	37,6
55-64 ans	301,5	27,1	54,9	18,0	36,9
Salarié	2 915,3	24,6	66,2	9,2	35,2
Permanent	2 506,1	20,8	69,7	9,5	36,1
Temporaire	409,2	47,7	45,1	7,2	29,6
Autonome*	486,0	23,8	32,1	44,1	42,6
Avec personnel	194,5	9,7	31,4	58,9	48,3
Sans personnel	291,5	33,2	32,6	34,2	38,8
Cumul des emplois**	115,8	50,8	40,2	9,0	30,6

* Excluant les travailleurs familiaux non rémunérés.

** La durée moyenne incluant tous les emplois est de 44,6 heures, comparativement à 30,6 heures pour l'emploi principal.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Institut de la statistique du Québec, Portrait social du Québec 2001, tableau 9.7 p. 235.

Les femmes, le marché du travail et les soins aux proches

- 24 De façon générale, les femmes canadiennes sont plus nombreuses que les hommes à dispenser des soins informels. De plus, lorsqu'elles le font, elles consacrent beaucoup plus de temps à leurs proches que ne le font les hommes. En 1996, les femmes représentaient 61 % des pourvoyeurs de soins informels au Canada ; parmi celles-ci, les deux tiers étaient également sur le marché du travail rémunéré. Elles consacraient à ce type d'activité en moyenne cinq heures par semaine, comparativement à trois heures pour les hommes (Frederick et Fast, 1999 ; Silver, 2000).
- 25 Pour ce qui est des mères ayant un emploi, elles consacrent généralement deux fois plus de temps que les pères ayant un emploi en ce qui a trait aux soins personnels aux jeunes enfants (c.-à-d. les nourrir, les laver, les habiller). À ce titre, en 1998, les mères employées des familles à double revenu ayant un enfant de moins de 5 ans consacraient en moyenne 91 minutes par jour aux soins personnels des enfants, comparativement à 47 minutes pour les pères (Frederick et Fast, 1999 ; Silver, 2000).

Conflit travail-vie personnelle : une préoccupation davantage féminine

- 26 Les femmes sur le marché du travail sont davantage affectées que leurs homologues masculins par ce qu'il est convenu d'appeler les conflits rattachés à la conciliation travail-vie personnelle.⁶ Cette réalité transparaît dans les résultats préliminaires d'une enquête

nationale menée auprès de 24 000 employés dans 81 organisations privées, publiques et sans but lucratif partout au Canada.

« En l'an 2000, 58 % des employés interrogés indiquaient être « largement dépassés » par leur rôle professionnel et familial (impression d'être bousculé, vidé et écrasé par la pression de rôles multiples), comparativement à 47 % en 1990, quand l'enquête avait d'abord eu lieu. Cette surcharge dépend à la fois du type de travail et du sexe. C'est dans la catégorie professionnelle et de la gestion que cette pression est la plus forte chez les femmes et les hommes, et non chez ceux et celles qui exercent une profession non orientée sur la carrière comme les employés du domaine technique, de la production, du secrétariat ou de l'administration. Plus des deux tiers (67 %) des femmes de la catégorie professionnelle ou de la gestion signalent une forte surcharge, comparativement à 60 % des femmes qui occupent un emploi non orienté sur la carrière. Bien que les hommes soient en général moins surchargés que leurs homologues féminines, les modalités d'emploi étaient les mêmes : plus de la moitié (56 %) des hommes des catégories professionnelle et de la gestion indiquaient une forte surcharge, comparativement à 47 % de leurs homologues occupant un emploi non orienté sur la carrière. »⁷

Stress lié au travail et au conflit entre le travail et la vie personnelle

- 27 En 1999, le Conférence Board du Canada a mené une enquête sur le travail et la vie personnelle. Les résultats de cette enquête démontrent que les femmes ressentent davantage de stress que les hommes en tentant de conjuguer, voire d'intégrer, leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Selon cette enquête,

« Près du quart des femmes interrogées (24 %) signalent « beaucoup » de stress dû aux problèmes professionnels et personnels, comparativement à un dixième des hommes (10 %). Cependant, les hommes sont aussi nombreux que les femmes à indiquer des niveaux de stress modérés : 30 % des hommes sont modérément stressés par les problèmes professionnels et personnels, comparativement à 28 % des femmes interrogées. » (MacBride-King, et Bachmann, 1999).

- 28 Selon l'enquête sociale générale effectuée par Statistique Canada en 1998, les femmes considèrent le temps comme un facteur important de stress, surtout si elles ont des enfants. D'un autre côté, la présence d'enfants ne semble pas affecter la proportion d'hommes considérant le temps comme un facteur important de stress (Tableau 5).

Tableau 5 : Pourcentage des personnes (selon le sexe) ayant un travail à temps plein dont le temps est un important facteur de stress, Canada, 1998

Femmes mariées sans enfant 20 %	Femmes mariées avec enfants 38 %
Hommes mariés sans enfant 26 %	Hommes mariés avec enfants 26 %

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale dans Femmes au Canada, Ottawa, Statistique Canada, No 89-503-XPF au catalogue, 2000. (Graphique 5.13 page 119).

Absences au travail

- 29 En 2000, les femmes travaillant à temps plein ont perdu davantage de journées pour des raisons de maladie et d'obligations familiales que les hommes. Bien que plusieurs facteurs puissent expliquer ces écarts (la nature et les exigences de l'emploi, la répartition des hommes et des femmes dans l'effectif, le taux de syndicalisation et la présence d'enfants),

la présence d'enfants d'âge préscolaire semble être le facteur important qui contribue à augmenter l'écart entre les femmes et les hommes en ce qui a trait aux absences relatives aux obligations familiales et personnelles. Pour les travailleurs québécois, la tendance est la même quoique le nombre de jours d'absence soit légèrement plus élevé (Tableau 6).

Tableau 6 : Jours d'absence des femmes et des hommes travaillant à temps plein, Canada et Québec, 2000

Canada	Femmes	Hommes
Ensemble des travailleurs		
Nombre total moyen de jours perdus	9,4 jours	7,0 jours
Maladie	7,8 jours*	5,9 jours
Obligations familiales	1,5 jours*	1,1 jours
Travailleurs ayant des enfants		
Nombre total moyen de jours perdus	10,7 jours	7,2 jours
Maladie	8,6 jours	5,9 jours
Obligations familiales	2,1 jours	1,1 jours
Travailleurs ayant des enfants D'âge préscolaire		
Nombre total moyen de jours perdus	11,8 jours	7,2 jours
Maladie	7,7 jours	5,0 jours
Obligations familiales	4,0 jours	2,1 jours
Travailleurs ayant des enfants âgés entre 5 et 12 ans préscolaire		
Nombre total moyen de jours perdus	11,0 jours	6,9 jours
Maladie	9,4 jours	5,9 jours
Obligations familiales	1,6 jours	1,0 jour
Travailleurs ayant des enfants âgés de 13 ans et plus		
Nombre total moyen de jours perdus	9,7 jours	7,6 jours
Maladie	8,4 jours	6,7 jours
Obligations familiales	1,3 jours	0,9 jour
Travailleurs sans enfant		
Nombre total moyen de jours perdus	8,3 jours	6,9 jours
Maladie	7,2 jours	6,0 jours
Obligations familiales	1,1 jours	0,9 jour
Québec		
Ensemble des travailleurs	Femmes	Hommes

Nombre total moyen de jours perdus	10,2 jours	7,9 jours
Maladie	9,0 jours	6,9 jours
Obligations familiales	1,2 jours	0,9 jours

Source : Enquête sur la population active. Données tirées de Statistique Canada, L'emploi et le revenu en perspective, édition en ligne, janvier 2002, Fiche Absences du travail, tableaux 1 et 5.

Une étude de cas dans le secteur policier

- 30 L'étude de cas que nous proposons ici est fondée sur un grand nombre d'extraits d'entrevues individuelles et de groupe, que nous avons réalisées en 2000. Il s'agit d'un service policier majeur au Québec, donc un service de grande taille, où les femmes sont présentes depuis une vingtaine d'années. Dans cette étude de cas, comme dans la dizaine d'autres que nous avons effectuées, nous avons réalisé une entrevue avec un représentant patronal, une entrevue avec un représentant syndical, ainsi que deux entrevues de groupe, l'une avec des policières qui sont mères et l'autre avec des pères policiers. Dans la mesure du possible, nous avons essayé d'avoir une certaine diversité de représentation de situations familiales, mais cela ne s'est pas révélé possible dans tous les cas.
- 31 Comme on nous l'a indiqué, l'évolution de la main-d'œuvre a apparemment accéléré la prise en compte des demandes en ce qui a trait à l'articulation emploi-famille depuis quelques années, mais comme nous le verrons à partir des témoignages, il reste encore un bon nombre de problèmes pour assurer l'intégration équitable des femmes en emploi dans le milieu policier et, surtout, pour assurer leur progression de carrière dans ce milieu.
- 32 Un certain nombre de facteurs contribuent toutefois à améliorer la situation en ce qui concerne la prise en compte des réalités familiales. L'entrée des femmes dans la police, le fait que de plus en plus de pères souhaitent s'occuper de leurs enfants, le rajeunissement de la main-d'œuvre, qui accroît le nombre de jeunes parents, ainsi que la scolarisation plus élevée du personnel sont tous des facteurs importants. Ces facteurs ont eu un effet important sur les demandes des parents auprès de l'employeur quant aux responsabilités familiales qu'ils doivent assumer.
- 33 Le milieu policier constitue cependant un milieu de travail masculin, qui présente des résistances très fortes à l'égard de la prise en compte des préoccupations familiales, puisque ces réalités ont longtemps été occultées par le fait que nombre de policiers avaient une femme au foyer pour s'occuper de la maison et des enfants, comme nous l'ont indiqué nos interviewés, que nous citons dans les pages qui suivent.

Les femmes font changer les choses, mais dans certaines limites

HOMME 1 : Effectivement, il y a eu, depuis l'entrée progressive des femmes au service de police, il y en a maintenant un peu plus de 800, des modifications certaines au niveau de leurs conditions de travail, des conditions de travail qui ont eu à être intégrées à la convention collective. On parle de congé de maternité, congés sociaux, congés de cette nature-là. Il y eu des transformations aussi au niveau de l'organisation du travail. Lorsqu'on parle de l'aménagement de nos postes de police, lorsqu'on parle de certaines réalités au niveau des équipes de travail où il y a eu des questionnements au niveau de l'organisation sur les phénomènes des

couples qui travaillent ensemble parce que des policiers et des policières, il y en a un certain nombre qui demeurent ensemble. Donc, ça a amené une réflexion profonde, je pense, de l'organisation du travail chez-nous, qui se fait graduellement pour justement avoir une intégration correcte des femmes au niveau du service de police. Ça a une importance je dirais capitale, puisque les femmes étant admises au service de police, ça a changé les optiques, les attitudes, les conversations dans les salles de garde, ça l'a, je dirais pas féminisé, mais peut-être jeté un douche froide qui était nécessaire face au chauvinisme [...] à tout l'aspect, entre parenthèse macho, que pouvait représenter tout le travail non traditionnel.

- 34 Les femmes nuancent toutefois la vision plutôt positive de leur intégration dans le milieu policier, telle qu'elle est présentée par les policiers masculins.

FEMME 1 : Sur les appels, s'il y a un homme qui brasse, il faut que tu sois là, tu fais ce que t'as à faire et y tasse. Y disent : « Tasse-toi de là. » « Mais non, toi, tasse-toi. » C'est toujours ça. « Au travail, il faut tout le temps se battre pour notre position. » « On sait bien vous êtes des femmes dans la police ». Pis c'est toujours ça. Quand on arrive à la maison, je pense qu'on a encore le même « minding ». Moi je suis avec un conjoint policier, c'est comme tout le temps un peu la dynamique qui reste et on dirait qu'il faut que tu gères. C'est un instinct que tu as. Je pense qu'en vivant dans un milieu d'hommes ça n'allège pas la tâche. Quand on arrive au travail, on a toujours la pression, pis de toujours bien faire parce que t'es une femme. Si t'as de l'avancement, c'est parce que t'es une femme, pas parce que t'es bonne dans ce que tu fais, c'est parce que t'es une femme. Dans d'autres milieux, c'est différent, si t'as de l'avancement, c'est pour ça. Puis, si tu as une job de bureau dans la police, c'est parce que tu as des enfants.... C'est pas juste et c'est pas ça. Si la femme a eu sa promotion de sergent, c'est parce qu'elle le méritait, c'est tout. Pareille comme un homme mais on est toujours confronté à ça.

- 35 Et les hommes le reconnaissent finalement.

HOMME 2 (représentant syndical) : Inutile de vous dire que nos femmes sont, peut-être pas à notre grande surprise, mais une constatation évidente, elles sont les premières aux examens. Elles sont plus fortes en scolarité. Elles ont un très grand apport intellectuel. Elles sont, dès l'embauche, parmi les premières au niveau des notes scolaires. Donc, on voit quand même énormément d'apport juste à ce niveau-là. À ce point de vue-là, ça été, je pense, important.

L'impact sur la carrière

- 36 La présence d'enfants se traduit par un changement d'orientation de carrière pour les femmes. Mais certains pères font aussi ce choix et il arrive, bien que ce soit rare, que l'on retrouve la situation inverse : le père qui travaille sur un horaire régulier de jour et la mère qui fait les horaires variables et de nuit.
- 37 Lorsque les deux conjoints sont dans le service policier, les services de garderie de « 9 à 5 » ne suffisent pas. En effet, à la complexité de réconcilier le travail et la famille, s'ajoute le découpage du temps de travail : le travail posté, souvent en soirée ou de nuit. Les parents des policiers, les garderies familiales et les gardiennes à domicile doivent être mis à contribution.
- 38 Malgré cela, les mères semblent faire plus de sacrifices que les pères sur le plan de la carrière.

HOMME 1 : Majoritairement, elles sont dans les mêmes types de poste que leurs collègues masculins. Évidemment, l'emploi le plus imposant en termes de nombre, est l'emploi d'agent de quartier, le travail de patrouilleur. C'est évidemment là que l'on retrouve la très grande majorité de nos policières. Effectivement, mais comme

leurs collègues masculins, on peut dire qu'il y a une tendance plus marquée-là. Comme les gens sont sur des relèves, comme évidemment il y a des conséquences sur la vie personnelle, d'être sur des relèves, autant que leurs collègues masculins, elle visent certains emplois qui enlèvent un peu cet irritant-là, au niveau de leur organisation personnelle, conciliation de travail versus vie familiale. Donc, elles vont chercher certains emplois de jour mais pas d'une façon massive et je pense pas qu'on pourrait prétendre que les femmes cherchent plus que leurs collègues masculins des emplois, par exemple, de jour.

FEMME 2 : Je serais curieuse de savoir si on réunissait toutes les femmes policières qui ont des enfants et qu'on leur posait la question : « Si tu n'avais pas d'enfant, est-ce que tu occuperais le poste que tu occupes actuellement ? » Je réponds pour moi et je dois vous dire que le travail que j'exécute actuellement m'apporte une qualité de vie incroyable et c'est pourquoi je le fais. Posez-moi la question à savoir si je le ferais si j'avais pas d'enfants et ce serait non tout de suite parce que j'ai besoin d'avoir plus d'action, plus de défis, plus de « challenge ». Mais, pour le moment, ça me convient très bien à cause de la stabilité que ça m'apporte, à cause de la qualité de vie que je peux offrir à mes enfants, compte tenu du travail et des fonctions que j'occupe. C'est les raisons pour lesquelles j'ai ce travail-là, sinon je serais encore dans l'action, je serais ailleurs. C'est bien évident : si j'avais pas d'enfants.

FEMME 3 : Moi je travaille dans une unité administrative. Pis j'ai fait ce choix là justement pour avoir un horaire régulier, parce que moi je veux être là pour coucher mes enfants. Mais moi je suis très mal vue...parce que je suis entrée dans la police, j'ai fait trois ou quatre ans de police, pis je suis dans une unité administrative. C'est pas tellement bon. Moi je m'en fous parce que je les confronte, moi ma priorité c'est mes enfants, ça fait qu'y a rien que je peux me faire dire qui va me toucher, parce que je crois à mes convictions, mais je me le fais dire en titi par exemple : « Regarde, a s'est placé les pieds. »

FEMME 4 : J'en voulais pas d'enfant au début, ça m'a pris un peu par surprise ! Puis, aujourd'hui, je changerais jamais ça, mais j'étais vraiment une femme de carrière..., moi dans ma tête je restais sur la route à courir après les voleurs, puis je pensais pas que physiquement c'était pour m'affecter tant que ça. À neuf heures, je suis brûlée, je suis à terre. Eh ! mon dieu, je pensais jamais ça. Pis je sais que ça va être pour une couple d'années comme ça. Je regarde mon mari qui lui aussi est policier, sa carrière est pas affectée. Y'a pas grand-chose qui change pour lui ! Y va jouer au hockey pareil ! Y dit qu'y'a coupé mais... (rires) je trouve que personnellement ma vie est vraiment plus sur le « stand by » que lui. Pis là, j'en ai juste un enfant.

FEMME 5 : Bon dieu, d'avoir la job que j'avais, même si je m'étais embarquée dans la police parce que moi aussi j'aimais courir les voleurs, j'aimais mieux une job de bureau. [...] j'ai participé à des groupes d'enquête et moi quand j'avais rentré dans la police c'était pour m'en aller dans les enquêtes de stupéfiants. Mais j'ai mis ça « stand by » parce qu'il fallait que je sois plus pratique et pis, là, je me vois vieillir, je me vois pas aller faire la moralité sur la rue, je me vois pas aller faire du double.

- 39 Traditionnellement, les policiers avaient une femme à la maison ; ils gagnaient un salaire suffisamment élevé pour faire vivre une famille et, de fait, la plupart de leurs épouses restaient à la maison. Aujourd'hui, certains choisissent l'horaire régulier pour permettre à leur femme de faire les horaires variables, de « rester dans l'action », ce qui est requis pour monter dans la hiérarchie...

HOMME 7 : Ma femme a eu l'opportunité de pas travailler jusqu'à ce que les enfants soient à l'âge de 18 ans environ, le plus jeune. Naturellement, ma présence était sporadique mais quand même... Nos shifts ont même aider à changer le pattern du papa qui est là de « 6 à 10 » le soir. Avec mes filles, on a vécu autant au niveau social autant l'avant-midi que l'après-midi que le soir parce que les congés allaient selon les congés de papa, pis quand elles étaient plus jeunes on pouvait. Mon rôle était des fois peut-être des fois même plus facile, même si au travail c'était un petit peu

compliqué là. Au niveau social, ça fait peut-être des empêchements, mais les enfants ont pas connu autre chose, ça fait que...

POLICIER ENQUÊTEUR : Depuis que je suis enquêteur, j'ai un horaire qui est régulier. Je travaille essentiellement de jour, du lundi au vendredi, et mon épouse travaille sur les shifts de 12 heures et elle travaille de nuit, de jour et la fin de semaine. Avant que j'aie mon horaire régulier, c'était une gymnastique assez grande, parce qu'on avait deux enfants à ce moment-là, alors les gardiennes, faire confiance et ainsi de suite... Juste à titre d'exemple, moi j'étais de soir et mon épouse était de nuit, on était obligés de faire garder les enfants à l'extérieur. Ils se faisaient garder toute la nuit et le jour après, pour qu'on aille dormir un peu. On allait les chercher mais il fallait aller les reconduire le soir. On s'est aperçu que ça occasionnait plus d'instabilité au niveau de l'enfant. Ce qu'on a fait, c'est, qu'à ce moment-là, quand on travaillait de nuit, ça arrivait deux jours d'affilée ou trois, les enfants se faisaient garder 24 heures sur 24 pendant deux ou trois jours. C'était quelque chose qui était pas idéal mais, en même temps, c'était mieux pour eux, je dirais l'aspect régularité [...]

- 40 Les hommes en font de plus en plus, mais les femmes gardent la responsabilité de base et sont aux premières loges en cas de maladie ou de soins particuliers à donner aux enfants, et cela a une incidence sur la carrière.

FEMME 5 : J'ai mon fils, que j'ai dû aller en orthophonie avec pendant deux ans. Ça fait que le temps qu'on est allés dans le privé c'était pas pire, c'était la fin de semaine. Mais la semaine s'étirait avec ça et, après, quand on a eu accès au secteur public, on allait à l'hôpital Sainte-Justine la semaine. Là, je peux vous dire que la minute que je sortais du poste, je courais pour aller le chercher à Saint-Eustache et revenir à Sainte-Justine ; j'avais une heure et demie de couraillage dans le trafic et j'avais pas fini parce qu'il fallait que j'aille avec lui et que je retourne chez-moi après pour aller chercher ma fille à la garderie. Ça, je l'ai trouvé difficile physiquement, j'en ai beaucoup souffert, même si mon conjoint, y'a partagé tant qu'il a pu, mais, lui, y'avait un horaire qui lui permettait moins. [...]

FEMME 4 : Mon bébé, de l'âge de huit mois jusqu'à 14 mois, y'a fait huit otites en ligne, à part ses 11 dents, parce qu'il les collectionne, pis c'était terrible [...] ben, c'est la garderie, ben, on me disait, y dort pas assez, vous êtes pas assez là... Ça fait que là je me mettais un gros pack-sack sur le dos. Ben là, je me suis assis avec mon mari et j'ai dit « Peut-être que moi aussi je pourrais lâcher tout ça pis être une mère à maison, « Y'a pas de problème ! M'a t'en faire 3-4-5 bébés, y'en a pas de problème ». Ben là, y'a allumé : « Le salaire qu'on fait, les avantages sociaux qu'on a. » (...) Mon conjoint y en mange aussi une claque lui avec, c'est ben beau, mon garçon, la garderie, chu pas là, mais mon mari aussi, y'é tombé en deuxième place...Y fait pitié, pauvre lui, ses pantoufles sont pas prêtes !

FEMME 2 : Même si on a un conjoint, c'est souvent la femme qui va voir à la gardienne, c'est souvent la femme qui va aller chez le médecin quand les enfants sont malades. C'est souvent la femme qui voit à toutes ces choses-là. Et, on le voit dans les bureaux, moi je trouve ça plate quelque part, parce que les femmes, on passe toujours pour les plus chialeuses, les plus têteuses, les plus..., parce qu'on essaie justement d'améliorer notre qualité de vie en disant (ben bas) tu sais de soir moi je peux pas, du temps supplémentaire, je regrette je peux pas, ma gardienne est pas disponible. Moi là, arrivez-moi pas à la dernière minute pis me dire « Ben là, tu peux-tu faire une ou deux heures de temps supplémentaire ? Ben non, je peux pas, parce qu'il faut que je ramasse les enfants chez la gardienne à cinq heures. Je peux pas les ramasser à sept heures parce que j'ai pas de conjoint qui peut prendre la responsabilité de le faire, je suis toute seule. Quelque part, on est comme un petit peu relayée au second plan durant que les enfants sont jeunes parce qu'on est prise un petit peu avec ça, mais en tout cas, c'est un choix qu'on a fait et moi je le regrette pas là ; je me dis j'ai fait le choix d'avoir des enfants, je suis prête à sacrifier un petit peu ma carrière durant quelques années et reprendre le temps perdu pas la

suite, quand ce sera possible. Mais je pense que si on veut être bien dans tout ce qu'on vit c'est un peu la décision qu'on doit prendre de dire bon, ben là, on pense aux enfants et, par la suite, on recommencera à penser à nous. Mais c'est pas évident de concilier tout ça.

- 41 On le constate, donc, l'articulation emploi-famille est très complexe avec des enfants en santé, mais lorsque l'enfant est malade ou doit suivre des traitements, c'est plus difficile, comme c'est plus difficile lorsque les femmes sont seules avec les enfants. Dans ce cas, l'impact sur la carrière est d'autant plus important, comme les témoignages l'indiquent.
- 42 Par ailleurs, les femmes policières considèrent être, encore aujourd'hui, davantage victimes de discrimination ; le non-remplacement des femmes policières qui s'absentent pour cause de grossesse crée des irritants importants, et cela peut se traduire par une exclusion des femmes des postes les plus intéressants. Les congés de maternité sont la mesure d'articulation emploi-famille la plus fréquente dans les organisations, encore que, lorsque l'on est en congé, on n'a pas vraiment à concilier les deux activités, ce qui nous conduit à questionner la comptabilisation des congés comme une mesure de conciliation emploi-famille. C'est toutefois ce qui est généralement fait et, si l'on exclut cette mesure, les organisations sont plutôt faibles en mesures offertes (Tremblay et Amherdt, 2000). Dans le cas du service policier, le non-remplacement des policières en congé de maternité crée un obstacle important à l'équité en emploi des femmes et ceci peut avoir une incidence sur leur carrière puisque cela influe sur la perception qu'ont les hommes de la présence des femmes dans le milieu de travail, comme nous le verrons dans les témoignages.

FEMME 1 : J'ai vingt ans de service, la plus vieille a 21 ans de service, pis quand y'ont engagé les femmes dans la police, parce que c'était la mode d'engager des femmes dans la police, y'ont jamais pensé au bout de la ligne qu'on pouvait avoir des enfants. Ça, y'ont complètement oublié ça ! Les premières policières qui ont tombé enceinte, moi j'en ai connu, y'ont eu extrêmement de misère parce qui avait pas d'organisation, y'avait pas rien, c'était le bordel. C'est ça, elle vient de se marier, a va avoir des enfants et tout ça. Moi, j'ai eu tellement de problèmes avec ma grossesse que je laisserais ma bedaine à n'importe quel homme qui pourrait l'avoir l'enfant ! Tu sais, c'est ça que je leur dis, voudriez-vous l'avoir l'enfant ? Ah ! c'est facile vous autres, vous êtes en congé, après ça on vous enlève de la route, pis toute ça. Moi quand y m'ont enlevé de la route ça a été un deuil. Pis c'est pas pareil être dans un bureau, pis être sur la route. Ça fait que ça, il faut que tu fasses ton deuil, c'est déjà difficile, mais, en plus, la pression de tes confrères et pis de toutes sortes de choses que tu te fais dire qui sont très déplacées, déplaisantes... pis on est quand même en l'an 2000. Ah ! c'est sûr qu'y commencent à réaliser que là on est quand même 828 femmes dans la police, beaucoup sont en âge de procréer, puis là on dirait qu'y viennent d'allumer.

FEMME 3 : Juste les retraits qu'on fait lorsqu'on tombe enceinte, y savent pas trop quoi faire avec nous autres ; moi je suis agent communautaire, ça va bien, je peux poursuivre mon travail. Sauf que les policières comme ça, sur la route, y savent pas quoi faire avec. Y les garochent un peu partout, y les font boucher les trous. Quand on part pour le congé de maternité, les policières sont pas remplacées, donc c'est tous les autres collègues qui doivent assurer la tâche supplémentaire... c'est pour ça qui ont tellement hâte qu'on revienne, parce qu'ils sont complètement démunis. Quand y en a une qui annonce qu'est enceinte, c'est quasiment une mauvaise nouvelle annoncer à ton boss que t'es enceinte. Ah non ! pas une autre, ce qui fait que comme on est peut-être 12, 15 policières dans certains postes, pis t'en as une couple qui sont enceintes en même temps, ben là c'est catastrophique.

HOMME (représentant. syndical) : Le commandant, en particulier, qui se trouve à être en charge de la responsabilité administrative de son groupe, y'a des problèmes.

Donc ça l'a développé chez certains individus un refus. Avoir des femmes qui travaillent s'ils peuvent être assurés qu'elle a au-dessus de 30 ans, qu'elle est mariée, qu'elle a plusieurs enfants, là y'a plus de problèmes. Mais quand qui les voient jeunes arrivées et nouvellement mariées et là qui les voient apparaître sur son groupe de travail, là on va voir occasionnellement apparaître des gens qui sont craintifs et qui manifestent leur désaccord et là ça peut nuire effectivement dans la sélection sauf que nous on est une institution syndicale, on va tenter d'intervenir où l'on pense qui a une injustice. L'employeur a une obligation comme administrateur, c'est un administrateur public en plus, y a une obligation en plus, d'avoir des règles de gestion qui vont essayer de sécuriser au maximum les policières, pas les pénaliser parce qu'elles sont des femmes sauf que, où il y a de l'homme (...). Comment faire pour empêcher ça là ?

HOMME : Nécessairement, le fait de ne pas être remplacé crée une problématique qu'on cherche à régler par le biais de l'embauche [...] le policier temporaire qui viendrait spécifiquement remplacer, ce pourrait être à partir du congé de maternité ou plus tard, ça fait l'objet de discussion avec le syndicat cette matière là actuellement, mais qui pourrait être affecté directement dans les postes de quartier où il y a une policière.

FEMME 1 : Quand un gars est malade, c'est un gars, pis y'é malade pis y'a le droit. Quand c'est nous autres, c'est pas la même affaire. Toi t'es enceinte, t'es comme un boulet, c'est un accident de parcours. [...] pour le commandant [...] C'est pas pareil. C'est comme si tu pleures sur un appel, t'es pas une bonne police. Mais un gars qui pleure en appel, ben lui : « C'est pas grave, fais-toi en pas mon gars. » C'est la même affaire. Moi je me souviens quand j'ai été nommée sergent, fallait que tu fasses tes preuves parce que t'es une fille. Et encore aujourd'hui il faut que je fasse mes preuves parce que je suis une fille. T'imagines, des lieutenant, y'en a quasiment plus, des commandantes c'est la même affaire. Tu sais on est des femmes, y a rien que nous autres qui peut avoir des enfants. C'est sûr que c'est nous autres qui va falloir qui les créent... c'est sûr que ça prend un homme, mais le principe est là, puis c'est très désagréable d'avoir à vivre ça, t'as pas à vivre ça en l'an 2000. (...) Moi en tout cas, mon mari travaillait dans un poste, pis, sur son équipe, y était tout seul d'homme ; si y partent toutes en même temps, y va pas rester tout seul à combattre le crime ! Je sais pas qu'est-ce que le service va faire, mais va falloir qu'y s'ajuste parce que ça s'en vient un gros problème. Moi j'espère que rendu à ce stage-là, y va avoir une évolution parce que je trouve ça triste que ça fait vingt ans que des femmes sont ici et on patauge encore là-dedans.

- 43 Même si les femmes policières ont de bonnes conditions de travail, de bons congés de maternité, le retour au travail n'est pas facile. Les superviseuses femmes, qui sont passées par là, sont apparemment plus compréhensives, mais toutes ne bénéficient pas de ce type de contexte au retour. En général, le retour au travail est difficile...

FEMME 4 : Je suis pu sur la route pis je pense que j'aurais des problèmes d'y retourner. On dirait que je fais juste entendre des appels sur les ondes ou ben des gars qui me racontent des histoires d'enfants, je viens toute à l'envers pis une grosse boule en-dedans, pareil comme si ce serait le mien. Je l'sais pas si ça va se tasser avec les hormones, mais je vois vraiment pas les choses de la même façon. Sauf que ça m'empêche pas de faire mon travail, je fais mon travail pareil, peut-être un peu plus prudente, un peu plus consciente du danger que tu pouvais l'être avant.

Il fallait y penser avant !

- 44 Il fallait y penser avant ! Voilà ce que nombre de collègues masculins disent aux femmes policières. Mais l'employeur fait-il sa part pour faciliter les choses aux femmes et aux parents en général ? Fait-il sa part pour assurer le cheminement de carrière des parents ? Notre recherche a montré que le cheminement de carrière adapté (une des dix mesures

de conciliation emploi-famille que nous avons identifiée) n'était présente que dans un nombre infime d'organisations. Autant dire que le cheminement de carrière adapté à l'exercice de la parentalité n'existe pas !

FEMME 3 : On vit les mêmes choses, j'en reviens pas, moi aussi je me suis fait dire par un commandant « T'aurais dû y penser avant d'entrer dans la police ». Exactement ça. Comment ? Je n'avais pas d'enfant, tu sais pas ce que tu vas vivre avant d'en avoir des enfants. Pis moi aussi j'ai eu la même réflexion que toi : est-ce que je lâche mon travail ? On peut pas, comme tu dis, au salaire qu'on fait, pis tous les avantages qu'on a. L'employeur qu'on parlait tantôt, est-ce qui fait sa part ? Il nous donne le droit de prendre un congé parental de deux ans ou un congé à traitement différé, sauf que, si tu prends ton congé parental plus que 12 semaines, tu perds ton poste de travail. Tu perds pas ta job mais tu peux pas revenir où est-ce que tu étais ! Oui, y en donnent des congés, mais t'sé, y sont très fiers de nous dire, moi je me souvent faite dire : « Quand vous partez en congé de maternité, on vous paye, pis vous avez congé... ».

FEMME 7 : Je le sais pas, dépendamment du travail, y'en a ici qui on quand même, regarde ici à côté une qui est enquêteur, ça c'est bien vu par les gars ! Mais moi, travailler dans une unité administrative, c'est pas bien vu par les policiers, pis ça serait les premiers à chialer si y'avait pu de policiers à la section formation. Ça n'en prend des polices là. Tout ce qu'y voient c'est une autre femme qui est rentrée dans la police qui est pu sur la route ! J'ai une copine qui est proche de moi qui a fait le choix, elle aussi, au moment où elle a eu son enfant, de s'en aller dans une unité administrative. Aujourd'hui, elle est sergent-détective, mais elle s'est présentée aux derniers examens de lieutenant-détective et elle s'est fait dire qu'elle manquait d'expérience sur la route parce qu'elle a décidé d'avoir un enfant, parce qu'elle a décidé de passer par l'administratif parce que ça lui permettait d'avoir un horaire stable, de jour. Ben, on l'a barrée aux examens de promotion parce qu'on lui a dit : « Ben, écoute, t'as fait quoi toi comme travail de police, est où ton expérience ? » Ben, c'est ça, c'est le prix à payer. Aujourd'hui, son fils est rendu plus vieux, elle se sentait prête à relever un nouveau défi, mais il va falloir qu'elle se donne encore quelques années pour racheter ces années-là, parce que c'est pas bien vu par l'organisation.

- 45 Le congé parental n'est donc pas la solution à tous les maux... Il est difficile pour les femmes de se faire remplacer pendant leur congé, mais il est aussi difficile pour elles de retrouver exactement le même poste de travail. Le retour au travail est aussi peu planifié, ce qui occasionne du stress. De ce fait, les femmes réduisent la durée de leur absence, écourtent leur congé, tentent de cacher leur projet de maternité pour obtenir un poste qu'elles souhaitent. Les pères, pour leur part, sont aussi conscients de l'impact qu'un congé peut avoir sur leur carrière : ils sont déjà « en marche » dans leur carrière et ne veulent pas prendre le risque de ralentir. Ils ne sont pas « légitimes » lorsqu'ils veulent prendre des congés parentaux et on se charge de le leur faire savoir. Collègues et supérieurs s'en occupent !

HOMME 3 : J'avais une policière sur mon groupe. Y'ont eu un enfant, son conjoint est policier également. Lui, il travaille dans une section. Au niveau carrière, c'est bien évident, si y'en a un qui a à prendre congé, ça va être la mère ça sera pas le père ! Ça sera pas lui qui va prioriser les congés parce que lui y'est déjà en marche, pis ça va le désavantager plus si y prend des congés pour sa famille. Ce n'est pas nouveau ça là. Par contre, ce qui est nouveau c'est qu'il y a des femmes et des hommes qui sont conjoints et qui se retrouvent au service en même temps. Lequel des deux on va prioriser ? Dans bien des cas ça va être le père qui va être favorisé, qui va ménager sa banque de congés ou son évaluation. Moi je me suis fait reprocher, j'avais pris une maladie [...], j'ai des enfants, c'était dans les trois premières années, y étaient tout petits. Le rhume, les vaccins [...], j'ai pris huit ou

neuf jours de maladie par année. On m'a dit : « Fais attention ! » C'était pas pour moi, c'était pour ma famille. Par contre, moi je vais accorder des congés à certains policiers parce qu'y va à l'université, y prend deux cours, y veut faire un bac. Ça, c'est différent, ça va !

HOMME 4 : J'ai vécu un petit peu la même chose [...] C'était sous-entendu, mais quand même, y'a pris trois journées de congé, mais c'était pour sa famille, c'est pas si pire. Au départ, ça aurait même pas dû être noté d'après moi, mais reste que c'est la réalité, pis si y'a un choix à faire entre un homme pis un femme ben, dans bien des cas, ça va être la femme qui va écoper bien plus que le mari.

HOMME 5 : Dans le même ordre d'idée, j'ai entendu quelqu'un, sa conjointe est pas policière, il voulait prendre le congé parental, puis on lui a dit : « Tu prends pas ça ici ». J'ai été surpris, mais c'était la mentalité là-bas, le gars dans cette section ne prend pas de congé parental parce que ça peut lui couper l'herbe sous les pieds. Y'a compris, on lui a fait comprendre de ne pas prendre de congé parental. Mais ça sera jamais écrit nulle part, pis on le dira jamais à haute voix, mais c'était sa réalité à lui, pis lui y'a renoncé à son congé parental.

HOMME : Moi j'ai pris un congé parental lors de mon deuxième enfant et puis je me suis aperçu que si je prenais 12 semaines j'étais pas pénalisé au niveau de mon ancienneté, si je prenais plus que 12 semaines, à ce moment-là, pendant que j'étais absent, je n'accumulais pas d'ancienneté, ce qui fait que je perdais aussi ma priorité à revenir à mon poste. Pourquoi pas faire pour justement si les horaires sont difficiles, au moins si le père décide de prendre un congé donné avec ses enfants, ne pas le pénaliser au niveau du délai auquel y'a droit. Moi, j'ai vécu ça, ça fait que j'ai arrêté à 12 semaines, sinon j'aurais pris peut-être 14 semaines ou plus.

Choisir : famille ou carrière ?

- 46 On fait donc comprendre aux pères qu'il faut choisir : carrière ou famille ! Quand les femmes policières choisissent de prioriser leurs responsabilités familiales, on les accuse de laxisme, alors qu'à cause des valeurs de l'organisation, elles doivent reléguer au second plan leurs projets de carrière. Lorsqu'il y a des promotions, on considère que leur expérience de bureau est moins valable que l'expérience sur le terrain. Devant l'impasse, certaines en viennent à souhaiter travailler à temps partiel, mais il existe peu de postes à temps partiel, et cette voie conduit à coup sûr à un cul de sac sur le plan de la carrière, surtout en milieu policier où l'on a des règles implicites sur ce qu'il faut avoir fait (des années sur la route, sur le terrain) pour avoir droit aux promotions.
- 47 Les problèmes de promotion et de droits sociaux sont d'autant plus visibles que les conjoints sont souvent tous deux dans la police. Même si les hommes sont prêts à partager les responsabilités familiales, l'organisation, les collègues et les supérieurs qui octroient les promotions ne favorisent pas toujours le fait qu'ils décident d'assumer ce rôle. Les hommes ont aussi des problèmes lorsqu'ils prennent trop de journées pour des raisons familiales, même si cela leur arrive moins souvent.
- 48 Les collègues ou d'autres font savoir aux intéressés que cela peut leur coûter cher sur le plan de la carrière que de prendre un congé parental. Leur conjointe peut s'en occuper, laisse-t-on souvent entendre, plus ou moins explicitement selon les cas. Les organisations ne sont pas très ouvertes à envisager des cheminements de carrière diversifiés pour accéder aux postes de niveau supérieur.

HOMME (gestionnaire) : Quand on parle de profil de carrière, on parle de cheminement de carrière, c'est relié à ton évolution dans le service mais aussi à un certain nombre de bagages, de connaissances que tu va chercher à l'extérieur. L'acquisition d'habiletés supplémentaires pour pouvoir progresser dans

l'organisation implique souvent d'aller chercher certaines formations universitaires à l'extérieur. Donc, il y a une planification à faire par l'individu à ce moment-là. Nous ce qu'on met c'est un environnement selon évidemment la volonté des policiers et des policières, un environnement qui leur permet de progresser. Mais, présentement, la question de progression de carrière au service est pas vu différemment pour la policière et pour le policier. La seule chose qui peut se faire c'est dans le rôle-conseil qu'on peut jouer pour aider la personne à planifier en fonction aussi de ses objectifs autres que ceux du travail.

FEMME 2 : T'en n'a plus de plan de carrière au service. Tu vois, moi, je suis partie de sergent pour m'en aller à commandant, c'est une grosse marche, mais je vais-tu faire 80 heures, 90 heures, me retrouver avec un autre divorce, pis les deux enfants que tu vois pas ? Les hommes qui sont commandants c'est ce qu'y font. Y'en a beaucoup aussi qui se séparent. Soit qu'y a une bonne femme à la maison qui s'occupe de leurs enfants ou bien, ils se séparent. C'est à peu près comme dans les escouades. T'as un choix à faire un moment donné, mais le plan de carrière est déjà ben limité à comparer à ce que c'était avant. Je suis au niveau des enquêtes et quand je vois qu'une enquête d'importance arrive sur le bureau de mon patron, je suis, à date, la plus ancienne mais je n'ai pas eu de gros dossiers. Je ne m'en plains pas, mais je vois que même s'il sait que j'ai le potentiel pour le faire, il me le confiera pas. Parce qu'il sait que c'est un dossier qui demande du cinq jours semaine, qui demande de faire du temps supplémentaire, qui demande une certaine latitude et je ne l'ai pas. Il est conscient de ça, mais, quelque part, je me sens aussi un petit peu lésée, je trouve ça injuste parce qu'il pourrait me dire : « Écoute, je sais que c'est un gros dossier, prend le temps qu'il faut ou quelque chose du genre. »

- 49 Les pères comme les mères se plaignent de l'absence de flexibilité dans l'organisation du travail, surtout qu'il ne s'agit pas de l'ensemble des années de carrière, mais de six ou sept ans lorsque les enfants sont jeunes et que les parents souhaitent être plus présents. Nous avons pu constater dans notre recherche que moins d'une entreprise privée sur cinq offre des mesures d'aménagement ou de réduction du temps de travail à ses employés. Comme dans nombre d'autres organisations, les policiers souhaitent pouvoir bénéficier de mesures plus diversifiées pour faciliter l'articulation emploi-famille.
- 50 Ici, comme ailleurs, cependant, les collègues de travail ne sont pas nécessairement ouverts à l'idée que certains bénéficient d'avantages sur le plan des horaires simplement en raison de leurs responsabilités familiales. C'est pourtant une demande prioritaire des policiers et policières.

HOMME : C'est surtout à l'âge critique du scolaire, de quatre à huit-dix, jusqu'à ce qu'il se garde seul. Pourquoi pas innover sans être obligé d'aller faire des gains ou quoi que ce soit dans la convention collective, ou de se donner des journées de congé qui soient possibles sans ça nous coûte une journée de maladie. Une journée de maladie, c'est quelque chose qu'on garde pour en cas qui nous arriverait quelque chose de beaucoup plus grave. Pourquoi qui aurait pas de possibilité de s'absenter avec une petite compensation, pas nécessairement monétaire, mais certaine. Nous autres, ce qu'on veut c'est du temps dans le fond, les pères de famille et les mères de famille.

HOMME : Je pense un peu comme Éric, l'organisation a un rôle à jouer là-dedans. Ça fait partie de la vie. Ça concerne quand même un certain nombre de policiers, de membres du personnel qui sont concernés par cette problématique...

HOMME : Nous autres, on a la possibilité d'anticiper une journée et de la remettre plus tard. Mais, si on veut valoriser la famille dans le but d'avoir un rendement, on valorise le bien-être dans un travail par des messages et par d'autres situations, pourquoi qu'on valoriserait pas le père de famille qui veut monter aussi. Moi je veux peut-être bien monter au service mais j'ai trois enfants, pis ma famille c'est bien important. Ça c'est un choix personnel, de chaque personne d'y aller ou pas,

mais je suis convaincu que quelqu'un doit faire un choix entre sa carrière ou sa famille ici.

HOMME : De plus en plus qui y'a des policières au service de police. Y'a de plus en plus de conjoint-conjointe au service de police, pis y'a rien qui oblige l'employeur à faire en sorte que les deux travaillent sur le même horaire de travail. Si les deux sont sur des relèves [...], s'ils ne sont pas sur le même groupe de travail, ils sont presque jamais ensemble.

HOMME : La solution, c'est pas sorcier, c'est facile. C'est une ouverture d'esprit comme moi je fais avec mes gars. Dans ton entourage, y'a des policiers qui ont des enfants, y vont comprendre beaucoup plus que les autres. Les autres, y vont dire « Pourquoi lui y'a des congés puis moi j'en ai pas, pourquoi lui a plus de flexibilité, moi j'en ai pas ». À ce niveau-là, y'a du chemin à faire je pense. Autant les vieux (qui sont en extinction) que les plus jeunes ont cette réaction là : « Pourquoi lui aurait plus de flexibilité que moi ? Y'a des enfants, c'est son choix d'avoir des enfants, moi j'ai choisi de pas n'avoir ». Ça peut-être discutable... tu vas arriver à une conclusion qui va être différente mais ça, c'est la réalité, ça dépend des personnes.

Conclusion : que réserve l'avenir ?

- 51 Nous avons demandé à nos interlocuteurs d'identifier les changements prioritaires pour eux, pour améliorer leurs perspectives de carrière et jouir d'une meilleure articulation entre leurs responsabilités parentales et professionnelles, et voici les réponses que nous avons obtenues. Les horaires variables ou réduits sont la demande principale, comme c'était le cas dans les résultats de l'enquête postale (Tremblay et Amherdt, 2000), mais on voit que le syndicat est aussi mis en question en ce qui concerne la prise en compte des besoins des parents.

FEMME 4 : Moi c'est un à temps partiel sans hésiter, je le ferais demain matin. Je serais la femme la plus heureuse au monde. C'est clair.

FEMME : Moi, aussi, le travail à temps partiel j'aimerais ça jusqu'à temps que mon enfant soit plus vieux, mettons trois-quatre ans, quelque chose comme ça, pour me permettre de rester encore dans l'action et pour me permettre de pouvoir voir grandir mon enfant. Moi je pense qui devrait remplacer les policières qui quittent, ça enlèverait une grosse pression quand on va annoncer à notre boss qu'on est enceinte. On y dit : « Boss, j'ai une mauvaise nouvelle à t'annoncer ». Puis le retour progressif, comme je le disais tantôt, qu'on peut choisir le rythme quitte à couper dans le salaire. C'est pas grave l'argent, c'est une partie du travail, mais je pense qu'on est prête à concéder là-dessus.

FEMME 3 : Ben, moi, ce que j'aurais à proposer à l'employeur, on a maintenant 4-3, on travaille quatre jours et on a trois journées de congé alors je proposerais le 3-4, trois journées de travail et quatre journées de congé, je pense [...] Ça serait l'idéal et on pourrait se complaire au travail et se complaire à la maison, faire les deux de façon presque parfaite pis on pourrait, je pense, être très bien dans ça. Mais je pense que c'est un changement de société pour le temps partiel.

- 52 Nombre de demandes des mères et des pères sont encore non satisfaites, en particulier en ce qui concerne l'aménagement des horaires en fonction des demandes des parents et non seulement en fonction des besoins de l'organisation, comme nous avons pu le constater à la fois dans ces entrevues et dans la partie de la recherche portant sur les mesures offertes dans les entreprises québécoises (Tremblay et Amherdt, 2000).
- 53 On parle de plus en plus du rôle des parents, pères et mères, auprès des enfants, mais au-delà des discours, les organisations ont fait peu de choses pour favoriser leur participation active et leur prise en charge effective des responsabilités familiales. Et si certaines offrent des mesures favorisant la conciliation emploi-famille, les collègues de

travail ne sont pas toujours très favorables à ce que les parents en profitent, et ce, pour les pères en particuliers.

- 54 Comme on peut le constater, l'articulation emploi-famille en fonction des temps sociaux et des préférences des parents n'est pas encore un dossier réglé, dans les services policiers comme ailleurs dans la société. Nous avons pu constater que les attitudes des pères ont évolué et que plusieurs d'entre eux veulent être plus près de leurs enfants ; cependant, les organisations ne sont pas très ouvertes à l'égard de leurs demandes.

BIBLIOGRAPHIE

Barrère-Maurisson, Marie-Agnès (1992). *La division familiale du travail : La vie en double*, Paris, Presses Universitaires de France.

Contin, Eugène (1994). « La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles », *Le marché du travail* (tiré à part), (sept.), pp. 1-8.

Charette, Dan (1995). « Les heures de travail des couples », *Perspective*, Ottawa, Statistique Canada.

Chevrier, Catherine et Diane-Gabrielle Tremblay (2002). *Portrait du marché du travail au Canada et au Québec : une analyse statistique en fonction du genre*, Montréal, Direction de la recherche, Télé-université.

Conference Board du Canada (1994). *Concilier le travail et la famille : Enjeux et options*, Ottawa.

Conseil du Patronat (1992a). *Les familles monoparentales et le marché du travail*, dossier 92-16, Montréal.

Conseil du Patronat (1992b). *La main-d'œuvre féminine. 2ème partie : les responsabilités familiales et les politiques d'entreprise*, dossier 92-05, Montréal.

Desjardins, André (1995). « Programmes concernant la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles - sondage auprès d'employeurs », *Le marché du travail*, (avril), pp. 6-71.

Développement des ressources humaines Canada (1994). « Le travail et la famille », *La sécurité sociale au Canada : Données documentaires*, (fiche d'information).

Duxbury, L.E. et C.A. Higgins (1991). « Gender Differences in Work-Family Conflict », *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), pp. 60-74.

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), (September), pp. 449-466.

Frederick, J. et J. Fast (1999). *Le profil des personnes qui prodiguent des soins aux aînés, Tendances sociales canadiennes*, (automne).

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

Higgins, Christopher, Linda Duxbury, Catherine Lee, et Shirley Mills (1992). « Examen de la souplesse en matière d'horaire et de lieu de travail », *Optimum : La revue de gestion du secteur public*, 23 (2), (automne), pp. 33-42.

Johnson, K. (1997). *Shiftwork from a Work and Family Perspective*, Ottawa, Développement des Ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée.

Lee, Catherine, Linda Duxbury, Christopher Higgins, et Shirley Mills (1992). « Stratégies utilisées par les parents occupant un emploi pour concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale », *Optimum : La revue de gestion du secteur public*, 23(2), (automne), pp. 68-78.

Lee, Catherine, Linda Duxbury, et Christopher Higgins (1994). *Les mères au travail : Concilier la vie professionnelle et la vie familiale*, Ottawa, Centre canadien de gestion.

Lero, Donna S., Hillel Goelman, Alan R. Pence, Lois M. Brockman et Sandra Nuttal (1992). Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants, Ottawa, Statistique Canada, cat. 89-529F.

Lero, Donna S., Lois M. Brockman, Alan R. Pence, Hillel Goelman et Karen L. Johnson (1993). Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Avantages et flexibilité en milieu de travail : tour d'horizon des expériences vécues par les parents, Ottawa, Statistique Canada, cat. 89-530F.

Lipsett, Brenda et Mark Reesor (1997). *Flexible Work Arrangements : Evidence From the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada (version préliminaire du 7 avril 1997).

Logan, R. (1994). « Le travail à temps partiel "par choix" », *L'emploi et le revenu en perspective*, 6 (3), (automne), Ottawa, Statistique Canada, pp. 22-29.

Lowe, G., G. Schellenberg et K. Davidman (1999). *Re-thinking Employment Relationships*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

MacBride-King, Judith L. et K. Bachmann (1999). *Solutions for the Stressed-out Worker*, Ottawa, Conference Board du Canada.

MacBride-King, Judith L. et Hélène Paris (1989). « Balancing Work and Family Responsibilities », *Canadian Business Review*, (automne), pp. 1-5.

Saint-Onge, Sylvie, Gilles Guérin, Renée Trottier, Victor Haines et Manon Simard (1994). « L'équilibre travail-famille : un nouveau défi pour les organisations », *Gestion*, 19 (2), (mai), pp. 64-73.

Silver, C. (2000). « Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants », *Tendances sociales canadiennes*, (été).

Sunter, Deborah (1993). « Le travail par postes », *Perspective* (printemps), pp. 17-26.

Tremblay, Diane-Gabrielle (1990). *L'emploi en devenir*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.

Tremblay, Diane-Gabrielle (1997). *Économie du travail : Les réalités et les approches théoriques*, Québec, Télé-université/Éditions Saint-Martin.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2001). *Analyse du conflit entre le travail et la famille*. Texte 2.8 disponible sur le site du cours RIN 2013 de la Télé-université, sur le site www.telu.quebec.ca.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2002a). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique des données recueillies auprès des secteurs de la santé, de l'éducation et des bureaux*, Rapport de recherche.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2002b). « Nouveaux modes d'exercice et nouvelles formes de travail ? Quelles évolutions pour l'avenir ? » dans Diane-Gabrielle Tremblay et L.-F. Dagenais, *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Québec, Presses de l'université du Québec.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2002c). « Articulation emploi-famille et temps de travail. Comment concilier profession et famille dans les secteurs à horaires variables ? » dans Diane-Gabrielle Tremblay et L.-F. Dagenais, *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Québec, Presses de l'université du Québec.

Tremblay, Diane-Gabrielle et C. Vaillancourt-Laflamme (2000). *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau ; résultats d'une recherche menée au Québec*, 46 pages, Texte 2.1. disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.telug.quebec.ca.

Tremblay, Diane-Gabrielle et C.H. Amherdt, (2000). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les pères et les mères. Rapport de recherche*. 99 pages, Texte 2.3 disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.telug.quebec.ca.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (1997). *Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle. Loisir et société*, 20 (1), (sept.), pp. 107-159.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (1998). *Aménagement et réduction du temps de travail. Les enjeux, les approches, les méthodes*, Montréal, éd. St-Martin.

Tremblay, Diane-Gabrielle et M. K. De Sève (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse qualitative dans les secteurs de la santé et de l'éducation, Rapport de recherche*.

Winters, Jennifer (1994). « Le travail de fin de semaine », *Perspective* (été), Statistique Canada, cat. 75

NOTES

1. Nous tenons à remercier le Fonds FCAR qui a financé la recherche quantitative (enquête postale) et la recherche qualitative (entrevues de groupe et études de cas d'organisations). Nous remercions également la Télé-université, dont le budget de cours RIN 2013 a permis de filmer deux études de cas et d'en tirer les trois émissions vidéo d'une heure, ainsi que de mettre l'essentiel des résultats de la recherche sur un site Web). Notons que la recherche documentaire sur les recherches et écrits existants avait déjà été faite pour la production du cours ADM 4015, qui a donné lieu au livre de Tremblay et Villeneuve (1998), ainsi que pour la production du livre associé au cours RIN 2013 (à paraître en 2002). Nous ne reprenons donc pas l'ensemble de cette revue de littérature ici, puisqu'elle a déjà été publiée dans ces ouvrages notamment.

2. La série vidéo de ce cours, qui présente quelques études de cas et quelques témoignages de cette recherche, illustre clairement ce point, qui est aussi évoqué dans le cas exposé plus loin dans ce texte.

3. Deux études de cas ont donné lieu à des monographies détaillées (ainsi qu'à des vidéos), en raison de l'intérêt et de la richesse de ces cas. Compte tenu des limites budgétaires de cette recherche, il a fallu sélectionner les cas qui feraient l'objet de traitement plus approfondi et les autres études de cas n'ont donné lieu qu'à une retranscription des entrevues de groupe (focus groups) réalisées avec des pères et des mères (séparément), ainsi qu'avec les gestionnaires et représentants syndicaux des organisations en question. Elles sont par ailleurs prises en compte et intégrées dans divers textes qui seront produits à partir de la recherche.

4. Rappelons que les résultats de la recherche documentaire sur les recherches et écrits existants avait déjà été faite pour la production du cours ADM 4015, et a été publiée dans Tremblay et Villeneuve (1998).
 5. Résultats cités dans Recueil Travail-vie personnelle 2001, 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être (Université de Guelph et DRHC), page 33.
 6. Pour plus d'information sur ce thème de l'articulation emploi-famille, voir : Tremblay (2002a), Tremblay (2002c), Tremblay (2001), Tremblay et Amherdt (2000), Tremblay et De Sève (2002), Tremblay et Vaillancourt-Laflamme (2000), Tremblay et Villeneuve (1998), Tremblay et Villeneuve (1997).
 7. Calculs spéciaux de L. Duxbury, Université Carleton, et C. Higgins, Université Western Ontario, avril 2001. Cité dans : Recueil Travail-vie personnelle 2001, 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être (Université de Guelph et DRHC), page 52.
-

RÉSUMÉS

Le texte présente d'abord des données sur la diversification des formes d'emploi et les difficultés que cela implique pour la conciliation emploi-famille. Il expose ensuite les résultats d'une étude de cas dans le secteur policier, un secteur qui illustre bien la diversité des horaires de travail et les défis que cela pose pour les parents. Les extraits d'entrevue issus de l'étude de cas permettent de mieux comprendre le comportement des pères travailleurs en comparaison de celui des mères travailleuses du point de vue de la conciliation, les représentations et valeurs associées au rôle paternel et au rôle maternel, chez les individus, ainsi que les obstacles qui limitent, le cas échéant, la participation des pères aux mesures existantes et qui, de ce fait, ont une incidence sur l'insertion différenciée et l'incertitude subie par les hommes et les femmes sur le marché du travail

INDEX

Mots-clés : conciliation emploi-famille, père, mère, temps de travail, temps sociaux

AUTEUR

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY

Professeure et directrice de la recherche, Télé-université, ainsi que titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.
dgtrembl@teluq.quebec.ca