

Nouvelles pratiques sociales



Des femmes, du travail et des enfants : des vies dédoublées

Christine Corbeil, Francine Descarries, Carmen Gill and Céline Séguin

Volume 3, Number 2, Fall 1990

Pratiques féministes

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/301092ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/301092ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (print)

1703-9312 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Corbeil, C., Descarries, F., Gill, C. & Séguin, C. (1990). Des femmes, du travail et des enfants : des vies dédoublées. *Nouvelles pratiques sociales*, 3(2), 99–115.
<https://doi.org/10.7202/301092ar>

Article abstract

Le présent article propose, d'une part, une relecture des conditions sociostructurelles qui ont modifié le rapport des femmes au travail et à la famille au cours des dernières décennies. D'autre part, un examen critique de certains volets de la politique familiale proposée par l'État québécois est effectué à partir des revendications exprimées par des organismes féministes et syndicaux. L'intention centrale est de démontrer que les solutions individuelles ne permettent plus aux femmes de surmonter les nombreuses ambivalences et contradictions liées à la double tâche.

❖ Des femmes, du travail et des enfants: des vies dédoublées

*Christine CORBEIL
Francine DESCARRIES
Carmen GILL
et Céline SÉGUIN
Université du Québec à Montréal*

Le présent article propose, d'une part, une relecture des conditions sociostructurelles qui ont modifié le rapport des femmes au travail et à la famille au cours des dernières décennies. D'autre part, un examen critique de certains volets de la politique familiale proposée par l'État québécois est effectué à partir des revendications exprimées par des organismes féministes et syndicaux. L'intention centrale est de démontrer que les solutions individuelles ne permettent plus aux femmes de surmonter les nombreuses ambivalences et contradictions liées à la double tâche.

Afin de favoriser une meilleure compréhension des pratiques et des stratégies développées au fil de l'expérience quotidienne des mères travailleuses pour surmonter les nombreuses ambivalences et contradictions liées à l'enchevêtrement de la double tâche, nous proposons dans les pages qui suivent une relecture des conditions sociostructurelles majeures qui ont transformé le rapport des femmes au travail et à la famille au cours des dernières décennies. Ensuite, à la lumière de quelques recommandations proposées par l'État québécois dans le cadre de son récent Plan d'action en matière de politique familiale, nous amorcerons l'examen des revendications exprimées, au nom des femmes, par des organismes féministes et syndicaux. Notre intention est de démontrer que les solutions individuelles ou la seule bonne volonté des femmes ne permettent plus de garantir une certaine qualité de vie à celles qui cumulent l'identité de mère et de travailleuse.

DES FEMMES, DU TRAVAIL ET DES ENFANTS: DES VIES DÉDOUBLÉES

Toutes les données le confirment. La présence d'enfants à la maison n'est plus prétexte à l'exclusion des mères du marché du travail. Si les contraintes du modèle maternel traditionnel conjuguées à l'absence de services de garde adéquats ont justifié pendant longtemps leur retrait presque automatique, ces conditions ne représentent plus un obstacle suffisant pour contrer leur participation au travail salarié.

En effet, l'intensification de la présence des femmes au sein de la main-d'œuvre québécoise depuis la fin des années 60 constitue un des faits sociologiques les plus marquants de ce dernier quart de siècle: entre 1971 et 1990, la proportion de Québécoises travaillant ou se cherchant un emploi a augmenté substantiellement, passant de 34,6 à 55,5 % (Statistique Canada, 1990). Or cette hausse va d'abord de pair avec l'entrée massive au sein de la population active des femmes mariées, puis de celle des femmes avec enfants¹. Le taux d'activité des mères ayant des enfants de moins de 16 ans au sein de la force de travail québécoise atteint actuellement 66,9 %; celui des mères d'enfants d'âge préscolaire, 61,2 % (Statistique Canada, 1990). En 1976, ces taux n'étaient que de 35,4 et de 30 % respectivement (Paquette, 1989).

1. Avant 1960, la main-d'œuvre féminine était surtout composée de célibataires. En 1961, elles en constituaient 62,7 % des effectifs (PAQUETTE, 1989: 15). Aujourd'hui, ce rapport est complètement inversé puisque les femmes célibataires ne représentent plus que 26,4 % de la force de travail féminine (STATISTIQUE CANADA, Catalogue 71-001, 1989: C-9).

Cette mise au travail généralisée des mères, qui trouve son explication dans les mutations politiques, économiques, culturelles et sociales des dernières décennies², ne leur laisse guère de choix, quelle que soit la lourdeur des responsabilités familiales. La question ne se pose plus en termes de cumul ou de choix. Désormais, l'espace et le temps consacrés au maternage et au travail domestique sont partagés, entremêlés, et confrontés aux exigences du travail salarié (Barrère-Maurisson, 1987).

Peut-on, dès lors, s'imaginer un nouvel équilibre familial fondé sur une négociation des contributions respectives des conjoints? Peut-on envisager concrètement que tant les pères que les mères ajusteront leurs horaires à la venue d'un enfant; qu'ils accepteront de partager la responsabilité de la gestion quotidienne du ménage ou qu'ils s'inquiéteront également du bien-être du couple? À ce jour, peu d'études nous autorisent à répondre par l'affirmative à ces interrogations. Leurs résultats tendent même à démontrer le contraire. Encore aujourd'hui, bien que les hommes apparaissent plus enclins à mettre la main à la «pâte» domestique, ils se montrent toujours réfractaires à un changement profond de mentalités et de comportements (Hochschild, 1989). Leur contribution domestique se révèle, plus souvent qu'autrement, complémentaire et en appoint au travail des femmes (Le Bourdais, Hamel et Bernard, 1987). À part quelques exceptions remarquées, ce sont encore ces dernières qui assument la gérance de la quotidienneté et qui accomplissent les tâches les plus routinières et répétitives. Les hommes, pour leur part, conservent leurs spécialités saisonnières et occasionnelles – poubelles, pelouse, pelletage et peinture – et concèdent quelques heures à des activités de socialisation avec les enfants (Vandelac *et al.*, 1985; Côté, 1986) et «[...] à des moments précis, moments qui coïncident avec leurs temps libres, de préférence la fin de semaine, et les vacances» (Dulac, 1990: 264). Ainsi, une étude effectuée auprès de familles de classe moyenne vivant à Boston note que les hommes dont l'épouse travaille à l'extérieur consacrent seulement trois quarts d'heure de plus par semaine (soit en moyenne six minutes et demie par jour) à s'occuper de leurs enfants d'âge préscolaire, que les hommes dont l'épouse demeure à la maison à temps plein (Hochschild, 1989). À partir de la compilation de résultats d'études américaines de budget-temps, l'enquête de Hochschild établit également que les femmes mariées qui font partie de la population active travaillent, en moyenne, 15 heures

2. Pensons aux nouveaux modes de vie générés par la volonté des femmes d'atteindre une plus grande autonomie et une meilleure intégration sociale, à la transformation des profils familiaux (baisse de la natalité, hausse du divorce et de la monoparentalité), à l'apparition d'une économie familiale basée sur le ménage à double salaire, à l'augmentation des besoins de consommation et, enfin, à l'accroissement de la demande pour une main-d'œuvre féminine dans le secteur tertiaire.

de plus par semaine que leur conjoint, heures de travail domestique et de travail salarié conjuguées. À la fin d'une année, cela représente un mois de travail supplémentaire. Plus près de nous, Le Bourdais *et al.* (1987) évaluent que les femmes consacrent, en moyenne, trois fois plus de temps au travail domestique que les hommes et que le poids de leur charge domestique est inversement proportionnel à l'âge des enfants. Faut-il s'étonner alors que les femmes soient de plus en plus nombreuses à oser se dire à bout de souffle et hésitantes à parler d'émancipation? Faut-il s'étonner de la généralisation de la maternité programmée dans les moindres détails – date de la conception, de la naissance et de l'entrée en garderie – pour servir les exigences de l'emploi ou de la trajectoire de carrière?

Dans une telle conjoncture, la problématique de la double tâche des femmes, mères et travailleuses, soulève de plus en plus d'intérêt. Et cela, non seulement de la part des féministes qui se sont portées à la défense du droit au travail des femmes, mais encore de la part de l'État et des employeurs qui, confrontés à cette réalité, sont appelés à participer à l'élaboration de mesures susceptibles de faciliter la conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales.

FEMMES, MATERNITÉ ET TRAVAIL SALARIÉ: UNE ARTICULATION QUI SE CONSTRUIT

Les années 50:

l'un sans l'autre: d'abord épouse, mère et ménagère

Elle n'est certes pas si lointaine l'époque où les femmes envisageaient le travail salarié comme une étape transitoire, en attendant d'accéder à leur véritable identité ou statut social, celui d'épouse, de mère et de ménagère. Héritage de leur mère et de leur grand-mère, l'image rassurante de la femme au foyer, dévouée et au service des siens, attirait le respect et l'approbation de la société.

Les discours dominants de l'Église et de l'État sur la place des femmes dans la société étaient encore imprégnés de «biologisme» et de «psychologisme», renvoyant celles-ci à l'accomplissement de leur fonction naturelle: la procréation et les soins aux enfants. Véritables plaidoyers en faveur de l'amour maternel, la plupart des théories psychologiques de l'époque (Freud, Spock et Bowlby) s'opposaient à toute activité professionnelle des mères. Que ce soit dans les milieux religieux ou même syndicaux, on estimait que la place d'une femme était à la maison, loin de l'univers du travail, de ses valeurs matérialistes, de sa compétition, pour ne pas mettre

en péril la générosité et la sensibilité féminines, si essentielles à l'équilibre et à la survie de la famille. Les femmes qui échappaient à cette règle, les célibataires, les ouvrières, etc. vivaient souvent la honte, le rejet ou la réprobation sociale. L'antinomie entre famille et travail ne pouvait s'exprimer plus clairement³: *l'une et l'autre sphères* étant jugées totalement séparées, étrangères, voire incompatibles.

Les années 60: le choix entre l'un ou l'autre

Après des années d'opposition au travail féminin, la société québécoise se met à l'heure des sociétés postindustrielles et obéit aux impératifs d'une économie capitaliste en pleine croissance. Ce virage modifie le devenir des femmes qui, pour la majorité, investissent de nouveaux secteurs d'emplois dans les services et les bureaux, et viennent grossir les rangs d'une main-d'œuvre sous-payée, temporaire et non syndiquée. D'autres accèdent à des champs de formation, autrefois chasses gardées masculines, et font une percée dans la fonction publique, plus particulièrement dans les secteurs laïcisés de la santé et de l'enseignement. Les femmes qui parviennent à occuper des postes de professionnelles ou de cadres sont encore l'exception.

Malgré un foisonnement d'idées nouvelles, malgré les aspirations individuelles et collectives à se libérer des carcans traditionnels, les changements d'attitudes et de mentalités se font attendre. L'acceptation du travail salarié pour les femmes mariées demeure conditionnelle au maintien d'une disponibilité entière pour les besoins du foyer et à la reconnaissance de la prééminence de la carrière du mari. C'est pourquoi, durant cette période, de nombreuses femmes privilégient encore l'un, le travail domestique, plutôt que l'autre, le travail salarié.

Les années 70: le cumul de l'un et l'autre

Les principaux interdits à l'égard du travail féminin s'estompent au cours de cette décennie. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à demeurer actives au sein de la main-d'œuvre après leur mariage. Elles commencent à parler en termes de projets personnels de vie et d'autonomie. Malgré la volonté des sociétés de préserver un modèle de féminité unique (épouse-mère-ménagère), les femmes découvrent de nouvelles formes d'expression d'elles-mêmes à travers l'éducation, le travail, l'absence d'enfant, le célibat

3. Cette intolérance vis-à-vis du travail féminin s'exprimera fort longtemps. En 1970, 80 % des Canadiens considéraient encore qu'une femme ne devait pas occuper un emploi rémunéré si elle avait de jeunes enfants à la maison (Boyd, 1984).

et l'homosexualité. Durant cette période émerge une génération de femmes scolarisées, au seuil de carrières prometteuses, qui osent exprimer à voix haute leur volonté d'affirmation et prendre leurs distances par rapport à la famille et à la maternité. Femmes en rupture avec l'ancien idéal féminin, femmes «mutantes», femmes rebelles, elles aspirent à l'indépendance et, de manière volontariste, s'investissent dans le monde du travail salarié sans en questionner les règles ou les valeurs dominantes. Pareil contexte ne doit pas nous faire oublier pour autant les intérêts des employeurs à recruter du personnel féminin et à maintenir une structure du marché du travail basée sur la division sexuelle. Parmi les conditions qui président à l'intensification de la participation des femmes, rappelons les plus significatives: une stratification du marché de l'emploi en fonction des sexes; une ghettoïsation de la main-d'œuvre féminine dans des fonctions de services et de soins, qui ne sont pas sans évoquer les tâches maternelles; une sous-évaluation généralisée du travail féminin; enfin, le maintien d'écarts salariaux qui iront sans cesse en augmentant.

Alors que les femmes croyaient s'émanciper, elles se retrouvent souvent aussi pauvres, vulnérables et seules responsables du domestique. Leur participation au marché du travail est, règle générale, ponctuée d'arrêts plus ou moins prolongés pour répondre aux normes et contraintes de la fonction maternelle. Pour la majorité des travailleuses, l'effet de la détermination sexuelle du marché du travail se traduit par leur confinement à de bas niveaux de qualification, de responsabilité et de salaire à l'intérieur de chacune des catégories socioprofessionnelles (Descarries, 1983).

Au cours de ces années, le mouvement féministe, par la voix de ses principales porte-parole⁴, s'oppose à l'idéal de la mère ménagère et dénonce la conscription du temps et du corps des femmes à travers le travail domestique et la maternité. L'autonomie financière, qui passe nécessairement par l'accès au travail salarié, est préconisée comme principale solution aux problèmes de pauvreté, de violence, de dépendance et d'isolement social associés à la condition d'épouse, de mère et de ménagère. Le cumul est considéré comme incontournable, comme le prix à payer pour s'assumer comme sujet social. Personne ne pense vraiment à soulever la question de l'articulation entre les deux sphères et celle de leur harmonisation.

4. Nous pensons notamment aux écrits de Germaine GREER (1970), Kate MILLET (1970), Shulamith FIRESTONE (1972), Mariarosa DELLA COSTA (1973) et Adrienne RICH (1975).

Les années 80: l'articulation de l'un et l'autre

Les années 80 marquent un pas de plus vers l'accessibilité des femmes mariées à l'univers du travail salarié avec le rôle accru joué par les mères de jeunes enfants. Au cours de cette décennie, les mères d'enfants d'âge préscolaire sont celles qui proportionnellement contribuent le plus à gonfler les rangs de la population active, alors que les absences des femmes du marché du travail sont moins fréquentes et prolongées. Ainsi, la réintégration des nouvelles mères après une grossesse se fait de plus en plus rapidement. Plusieurs d'entre elles demeurent à la maison uniquement pour la durée réglementaire du congé de maternité. D'autres quittent leur emploi pour une ou deux années seulement. Une récente enquête menée auprès de mères d'enfants de moins de cinq mois révèle, en effet, qu'à peine 16 % de ces nouvelles mères manifestaient l'intention de ne pas retourner sur le marché du travail dans un avenir connu, tandis que 23 % d'entre elles y étaient déjà revenues et qu'un autre 34 % prévoyait le faire à l'intérieur d'un an (Santé et Bien-être social Canada, 1988).

Néanmoins, être mère demeure un handicap en milieu de travail. Marqué par sa culture masculine fondée sur des valeurs de rationalité, d'efficacité, de disponibilité et de compétition, le milieu du travail affiche plusieurs résistances à s'adapter. Et les inconvénients ressentis par les mères au travail, les études d'Anne-Marie Devreux (1988) en témoignent, sont souvent décuplés par les réticences, sinon l'attitude pleine de préjugés des employeurs et des collègues qui ne s'habituent pas nécessairement à côtoyer ces nouvelles réalités en milieu de travail: femmes avec un ventre proéminent, femmes limitées par les horaires de la garderie, femmes absentes pour cause de maladie infantine, femmes «distraytes» par la révolte d'un adolescent ou d'une adolescente... Les femmes ont longtemps passé sous silence les conflits, les déchirements et les tensions qu'elles vivent. Elles se sont résignées à la faible collaboration du mari et elles ont fermé les yeux sur les pratiques discriminatoires de l'employeur par peur d'en demander trop ou de paraître vulnérables et capricieuses. Elles ont aussi accepté de vivre avec leur ambivalence face à l'importance à accorder à leur participation au marché du travail. Mais plusieurs femmes n'acceptent plus de se taire. Sans remettre en question leur droit au travail, elles veulent l'exercer dans des conditions plus équitables. Elles sont fatiguées de mener de front deux vies, deux sphères de responsabilités, de se sentir fracturées, éparpillées et chronométrées dans leurs moindres déplacements et de devoir réussir des exploits pour rencontrer toutes leurs obligations.

Se faisant à nouveau le porte-parole des femmes américaines de la classe moyenne, Betty Friedan, qui vingt ans auparavant dénonçait *La*

mystique féminine (1964), propose maintenant aux femmes de prendre *Un deuxième souffle* (1983) et de réorienter leur vie selon des valeurs qui sont, à ses yeux, fondamentalement les leurs: amour, générosité, attention aux autres. Le coût pour être admises dans les hauts lieux du savoir, de la finance et du pouvoir, tout en continuant à être mères, épouses et ménagères, lui apparaît dorénavant trop élevé. Car, note-t-elle, les femmes doivent réussir leur carrière selon des règles dictées par des hommes qui eux ont toujours été soulagés par leurs épouses des moindres détails de la vie domestique quotidienne.

Malgré la justesse de son diagnostic, on peut regretter à plus d'un titre le volte-face de Friedan. Au lieu de s'attaquer à la culture organisationnelle qui accepte encore mal l'articulation entre les deux sphères, au lieu de s'interroger sur les facteurs qui expliquent pourquoi les mères en emploi se retrouvent souvent seules à s'interroger sur leurs compétences et la pertinence de leur choix, Betty Friedan se limite à proposer un réaménagement du comportement et des valeurs des femmes pour solutionner leurs problèmes d'ambivalence et de culpabilité envers leur mère, leur conjoint, leurs enfants, leur employeur et leurs collègues. Or, si l'on pousse plus loin la réflexion, il est clair que ce n'est pas la maternité en soi qui pose problème, mais bien ses conditions sociales d'exercice. Autrement dit, ce n'est pas tant l'expérience maternelle qui rend si difficile l'articulation du travail salarié au travail maternel, mais bien l'assignation quasi exclusive des femmes aux travaux domestiques et à la prise en charge des enfants, d'une part, et l'incapacité de repenser les responsabilités à l'égard des enfants en matière de responsabilités conjointes des parents et de la société, d'autre part.

DES STRATÉGIES... DES REVENDICATIONS

Des mesures individuelles

Après s'être soumises au modèle du travailleur mâle qui axe tout sur la carrière, le prestige et le pouvoir, après s'être transformées en superfemmes capables de tout concilier sans jamais broncher, ou en femmes fatiguées incapables de tout concilier, des femmes ébranlées par l'absence de contrôle sur leur vie refusent de payer seules la note et envisagent de plus en plus de renégocier les modalités de leur participation, et celle de leur conjoint, aux mondes du travail et de la famille.

Diverses études ont déjà souligné l'impact des responsabilités familiales des mères sur leur participation au milieu du travail salarié (Baudoux, 1988; Andrew *et al.*, 1989). On commence seulement à s'intéresser à la manière

dont les femmes entremêlent le temps maternel et le temps salarié, comment elles conjuguent les projets d'enfant avec les trajectoires de travail, comment elles négocient la division du travail au sein du couple et avec l'employeur. Parmi les stratégies d'adaptation aux nouvelles réalités qui sont les leurs, la décision de limiter la taille de la famille est sans contredit une des premières envisagées par les femmes: selon Gerson (1985), 53 % des femmes qui cumulent maternité et travail prévoient n'avoir qu'un enfant. L'implication du conjoint dans les tâches parentales est également perçue comme l'autre solution la plus réaliste et accessible. En l'absence de cette contribution, plusieurs femmes modifient leur conception de la mère idéale. Elles valorisent alors la qualité plutôt que le nombre des heures passées auprès des enfants et développent un modèle de maternité adapté à leur mode de vie. De façon générale, les femmes en emploi réduisent également le temps consacré aux travaux domestiques, ce qui les force du même coup à modifier leur critère d'excellence au sujet des «arts ménagers». Le Bourdais *et al.* (1987) concluent que dans les familles québécoises à double emploi, les femmes consacrent en moyenne 29 heures par semaine aux travaux domestiques, tandis que celles qui demeurent à la maison y investissent 38 heures. La contribution du conjoint, toutefois, n'augmente que d'une heure dans le premier cas, passant de 12 à 13 heures⁵.

Une autre stratégie d'adaptation touche plus directement le mode de participation au marché du travail. Elle consiste à rechercher un travail offrant des conditions moins rigides ou conventionnelles en ce qui concerne les horaires, la durée et l'organisation du travail. Les mères contribuent ainsi à combler les rangs des emplois précaires: travail à la pige, sur appel, surnuméraire, à domicile ou à temps partiel⁶.

D'autres, enfin, choisissent le repli passager ou définitif vers le foyer. Selon les données disponibles à travers l'enquête sur la famille menée au Canada en 1984, il semble qu'une travailleuse sur deux, comparativement à moins d'un travailleur sur cinq, ait connu au moins une interruption de travail. Commentant ces données, Le Bourdais et Desrosiers (1990: 130) confirment que cette «[...] propension des femmes à entrer

5. Selon cette étude (LE BOURDAIS *et al.*, 1987: 46), «[...] chez les couples à charge familiale maximale (enfants d'âge préscolaire), la femme sans emploi rémunéré voit son travail domestique se situer à 70 heures hebdomadaires [...]. Si elle travaille à l'extérieur en dépit d'une telle charge, ses prestations se situent à environ 35 heures hebdomadaires».

6. Globalement, 75 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes en 1990. En conséquence, au sein de la main-d'œuvre féminine, 19,1 % des travailleuses, soit une travailleuse sur cinq détient un emploi à temps partiel. Les mères d'enfants de 16 ans et moins sont proportionnellement un peu plus nombreuses à détenir ce type d'emploi, soit 21,8 %.

ou à sortir du marché du travail est “encore” fortement marquée par leur histoire reproductive». L'étude du Conseil national du bien-être social (1990) arrive à la même conclusion et montre à cet égard que parmi les femmes âgées entre 30 et 39 ans, qui en 1984 ont quitté volontairement ou non leur emploi pour une année ou plus, 55 % ont évoqué comme principal motif la grossesse ou la garde des enfants. Ce cheminement sera notamment le cas des femmes qui occupent des emplois subalternes et qui se sentent facilement remplaçables aux yeux de l'employeur. Elles préfèrent se retirer du marché du travail de façon temporaire ou définitive plutôt que de lutter pour une amélioration de leurs conditions d'emploi (Devreux, 1988). On peut d'ailleurs penser que plus le niveau de scolarité des femmes est bas, plus cette alternative risque d'être retenue. Sans y voir là la seule relation de cause à effet, on retiendra à cet égard que 82,5 % des Québécoises diplômées universitaires détiennent actuellement un emploi; ce n'est le cas que pour 22,1 % de celles qui ont 8 années ou moins de scolarité (Statistique Canada, 1990). Aussi l'idéal de la femme jeune, souriante, porte-documents dans une main et enfant dans l'autre, en route vers le bureau, qui occupe une place privilégiée dans les médias, laisse-t-elle plusieurs femmes perplexes. Actuellement proposé comme norme, ce modèle de femme professionnelle reposée, épanouie et multifonctionnelle leur semble peu conforme à la réalité. En effet, l'expérience des femmes est beaucoup plus complexe, diversifiée et porteuse de contradictions, même pour celles qui bénéficient d'un statut socioprofessionnel élevé. À plus forte raison, ce modèle ne reflète pas les conditions de vie souvent difficiles des travailleuses au noir, des ouvrières, des employées de bureau, de service et de commerce, etc., qui ne bénéficient pas des mêmes ressources économiques, matérielles et psychosociales.

Aux mesures collectives... le recours à l'État

Après avoir songé à faire la grève du ventre, repoussé l'âge de la nuptialité et réduit considérablement le nombre de leurs enfants, les femmes ont vite réalisé que l'obtention et le plein exercice de leurs droits au travail, à l'autonomie financière et au libre-choix en matière de procréation ne pouvaient demeurer «affaires de femme». Aussi, au cours des dernières décennies, ont-elles revendiqué de la part de l'État et de l'employeur des mesures aptes à faciliter la conciliation entre leurs responsabilités de mère et de travailleuse.

C'est d'ailleurs à titre de réponse à leurs revendications qu'on peut interpréter certaines interventions récentes du gouvernement québécois en matière familiale: augmentation du soutien financier aux parents québécois; création d'un Conseil de la famille et énoncé d'une politique

sur les services de garde à l'enfance en 1988; et enfin, poursuite d'une réflexion sur les transformations de la famille. Cette démarche, entreprise depuis près d'une décennie, a donné lieu à la présentation d'un Livre vert, *Pour les familles québécoises* (Gouvernement du Québec, 1984); d'un double rapport du Comité de consultation sur la politique familiale, *Le soutien collectif réclamé par les familles québécoises* (Gouvernement du Québec, 1985) et *Le soutien collectif recommandé pour les parents québécois* (Gouvernement du Québec, 1986); d'un énoncé de politique familiale (1987) et d'un plan d'action, *Familles en tête. Plan d'action en matière de politique familiale, 1989-1991* (Gouvernement du Québec, 1989). Du plan d'action, qui représente selon nous l'actuelle position gouvernementale en matière familiale, retenons, aux fins de discussion, les principales mesures proposées pour venir en aide aux parents⁷ qui concilient travail salarié et responsabilités familiales.

Des mesures de soutien économique aux familles

À titre de soutien économique aux familles, rappelons qu'en 1988, le gouvernement avait introduit à son budget une nouvelle mesure d'allocation de naissance. Cette mesure visait à encourager les parents à franchir le seuil critique de l'enfant unique. Le *Plan d'action*, déposé en 1989, poursuit cette même visée nataliste. Il n'introduit pas d'innovation concrète par rapport à son mode antérieur d'intervention. Il propose tout au plus de bonifier les mesures existantes réservées «aux familles qui ont plusieurs enfants et à celles qui ont de jeunes enfants»: accroissement des allocations de naissance pour les deuxième et troisième enfants, qui passent respectivement de 500 à 1 000 \$ pour le premier ou le deuxième enfant et de 3 000 à 4 500 \$ pour le troisième; indexation «[...] des allocations familiales de base, des allocations familiales supplémentaires pour enfants handicapés, des allocations pour jeunes enfants et des crédits d'impôt pour enfants à charge» (Gouvernement du Québec, 1989: 23).

Une politique de congés parentaux

Pour favoriser la conciliation des responsabilités parentales et des tâches professionnelles et encourager la natalité, le gouvernement du Québec (1989: 25) annonce son intention «[d'] améliorer les conditions de travail des parents ayant de jeunes enfants, [d'] assurer la garantie d'emploi après

7. Dans la majorité des textes gouvernementaux, les mesures sociales préconisées s'adressent généralement aux parents, bien que dans les faits on sait que l'on vise surtout les mères, alors même que le concept et la réalité désignés sous le terme de parentalité demeurent très vagues.

un congé parental prolongé et [de] faciliter la réinsertion au travail après une absence prolongée pour activités parentales». De même, il entend «[...] introduire un congé de naissance d'une durée maximale de 52 semaines. La première partie de ce congé, l'actuel congé de maternité, sera maintenue à 18 semaines, et la deuxième partie, le congé parental, sera d'un maximum de 34 semaines et accessible au père et à la mère». Parmi les autres intentions annoncées dans *le Plan d'action* (Gouvernement du Québec, 1989: 27), mentionnons la volonté du gouvernement «d'aider les petites entreprises à mettre des programmes de perfectionnement et de recyclage de courte durée à la disposition des femmes et des hommes qui reviennent d'un congé de naissance de longue durée».

Des services de garde

Le cumul des responsabilités parentales et du travail salarié soulève obligatoirement la question des services de garde. Nombre de places, heures des services offerts, lieu géographique des garderies et coût de la garde des enfants sont des préoccupations réelles des parents en emploi. Devant l'augmentation des frais de garde et l'insuffisance des places disponibles dans le réseau public québécois, les améliorations suggérées par le gouvernement s'avèrent bien timides. Les mesures d'aide financière qu'il offre aux parents et au réseau de garderies (Gouvernement du Québec, 1989: 29-30) demeurent, selon toute vraisemblance, bien en deçà des besoins. Par ailleurs, on s'entend généralement pour dire que le système public de garderies comble actuellement moins de 40 % des besoins, et bien que le nombre de places nécessaires en garderie soit évalué à 60 000, le plan de développement du gouvernement (1989: 29) prévoit uniquement, pour 1988-1990, la création de 6 208 nouvelles places en milieu scolaire et familial.

La réponse des femmes aux propositions de l'État

En dépit d'une sensibilité manifeste aux transformations de la structure familiale et des rôles parentaux, le *Plan d'action* du gouvernement demeure plutôt conservateur. Les femmes en emploi, à travers des porte-parole syndicaux et féministes, ont donc exprimé à plusieurs reprises leurs inquiétudes et leurs ambivalences face aux interventions gouvernementales; craignant surtout que derrière la politique familiale se profilent des visées à caractère nataliste (Dandurand et Kempeneers, 1990).

La prise en considération des critiques et des recommandations formulées en réaction au *Plan d'action* gouvernemental par le Conseil du statut de la femme (CSF) et le Comité de condition féminine de la

Confédération des syndicats nationaux (CSN) constituent un point de départ intéressant pour faire le point sur la réaction des femmes aux dernières propositions de l'État. Ces deux organismes n'ont pas été les seuls à se manifester dans le débat actuel sur la famille et son avenir. Mais il va sans dire qu'ils représentent deux lieux de ralliement et de référence importants pour les femmes québécoises.

Pour le CSF, il est clair qu'une politique familiale doit poursuivre un objectif de «justice sociale» à l'endroit des mères et des familles dans un contexte où de plus en plus de femmes investissent la sphère du travail salarié. Dans le même esprit, au Comité de condition féminine de la CSN, on relève les contradictions du gouvernement en matière de politique familiale: «[...] d'un côté, il s'inquiète du taux de natalité très bas et de l'autre, il ne prend aucune mesure concrète afin de faciliter l'exercice des responsabilités parentales» (CSN, 1988: 5). Selon le Comité, il est manifeste que par ses actions (bébés-bonis, etc.) le gouvernement fait la preuve que sa préoccupation majeure «[...] ne va pas vers le soutien des familles: elle est devenue clairement nataliste». Le CSF (1990b: 5), pour sa part, ajoute que la plupart des mesures récemment préconisées par le gouvernement présentent «[...] des insuffisances majeures et se fondent encore sur des conceptions traditionnelles qui font peser sur les femmes la plus grande partie des conséquences sociales, professionnelles et économiques de leur maternité». Aussi, pour les deux organismes, la politique familiale devrait permettre l'amélioration des conditions de vie des familles et des femmes, sans remettre en question leur droit au travail et leur libre-choix face à la maternité. Leur position s'appuie sur des principes bien définis: l'égalité de droits et de privilèges entre les hommes et les femmes, l'autonomie des personnes et la responsabilité de l'État à l'égard des personnes ayant charge d'enfants.

Tout en préconisant des modalités d'application différentes, les deux organismes insistent sur la nécessité de créer une politique de congés parentaux plus cohérente et plus dynamique gérée par le Québec. Celle-ci, pour la CSN, devrait prévoir, entre autres, la constitution d'une caisse québécoise de congés parentaux financée de façon tripartite par les employeurs, les salariés et le gouvernement, alors que pour le CSF, cette politique devrait prévoir un congé de maternité de 18 semaines de prestations s'élevant à 90 % de la rémunération nette auquel s'ajouteraient 6 semaines de congé parental pour la mère et une autre tranche de 6 semaines pour le père, payées sur la même base, mais non transférables, de façon à «[...] concrétiser la responsabilité parentale du père» (CSF, 1990: 5). Le CSF suggère également de remplacer les «bébés-bonis» par une allocation de maternité de 100 \$ par semaine pendant

18 semaines. Celle-ci serait versée à toutes les mères, qu'elles soient étudiantes, travailleuses, mères au foyer, assistées sociales ou chômeuses. De telles mesures, selon le Conseil, permettraient de combler une des principales lacunes du système actuel, qui fait subir aux travailleuses une perte importante de revenu durant les congés (CSF, 1990).

Mais, pour le CSF et le Comité de condition féminine de la CSN, il ne suffit pas de prévoir des mesures de soutien aux différentes étapes de la vie des parents et des enfants. Pour s'adapter au nouveau profil de la main-d'œuvre et rejoindre l'ensemble des besoins des mères, il leur apparaît tout aussi indispensable de développer les mécanismes sociaux qui permettront à ces dernières d'accéder à de meilleurs emplois et à des revenus aussi élevés que ceux de leurs conjoints. L'implantation de programmes de formation adéquats, l'obtention de l'équité salariale, de même que l'amélioration des conditions de travail, constituent des préalables incontournables. Pour le Comité de condition féminine de la CSN, c'est donc toute la structure du marché du travail qui, en fait, est à modifier afin que les femmes (et les mères) s'y sentent à l'aise. Dans l'immédiat, pour les deux organismes, l'établissement de mesures d'assouplissement des honoraires et la réduction de la semaine de travail, l'instauration du travail partagé, la création de garderies en milieu de travail, l'aménagement des congés et des vacances, etc. sont des mesures qui doivent être envisagées par les employeurs et l'État. Mais, comme le remarque le CSF (1990: 1), qu'il s'agisse d'honoraires flexibles, de réduction du temps de travail, de semaines comprimées, de travail à temps partiel ou de congés prolongés, ces solutions, même adoptées volontairement, sont susceptibles d'entraîner la dégradation des statuts d'emploi et de renforcer la traditionnelle division sexuelle du travail. Pour que les femmes, et particulièrement les mères, ne soient pas encore les victimes de la restructuration proposée, il importe de s'assurer que les solutions préconisées ne soient pas instaurées au seul profit de l'entreprise, sans offrir de contrepartie aux mères qui sont censées en être les premières bénéficiaires.

EN GUISE DE CONCLUSION...

Il ressort clairement de cette brève analyse que les femmes revendiquent un réel soutien financier et structurel de la part de l'État. Jusqu'ici, le rôle que l'on entend faire jouer à l'employeur est beaucoup moins précis, mais il est évident que certaines des mesures préconisées font aussi appel à sa contribution. En effet, aux yeux des femmes et des intervenantes, le problème visé est beaucoup trop global pour être morcelé et trouver sa solution à travers des interventions ponctuelles et éclatées. L'heure est

à la concertation. En outre, il existe un réel consensus à l'effet qu'une politique familiale nataliste ne peut être considérée comme une réponse valable. La réconciliation entre le travail et la maternité dépasse largement les visées d'une telle politique. Elle commande l'implantation de mesures dont les effets vont bien au-delà de la période de la petite enfance et prennent en considération les besoins particuliers et tout aussi réels des périodes subséquentes du maternage: enfance, adolescence et jeune adulte.

Sans l'ombre d'un doute, le *Plan d'action* gouvernemental ne réussit que partiellement à rendre compte des nouvelles pratiques sociales des familles et des femmes. Il ne crée pas de véritable cohésion entre l'ensemble des programmes et les institutions sociales impliquées dans l'amélioration des conditions de vie des familles, qu'il s'agisse d'un réaménagement des structures du travail, de l'obtention de l'équité salariale, de la négociation des horaires de travail pour les deux parents ou de la mise sur pied d'un réseau adéquat de garderies ou de services de soutien aux familles. Enfin, si le plan gouvernemental adopte un axe de réflexion relativement novateur en faisant constamment usage du concept de «parent», il produit l'effet pervers d'occulter la réalité des femmes, chefs de famille ou conjointe, qui assument encore l'essentiel des responsabilités, des contraintes familiales parentales et de la double tâche.

En conséquence, les femmes déplorent le manque de dynamisme du gouvernement dans ce dossier de plus en plus pressant et son incapacité à sortir des sentiers battus. Car, au-delà du nécessaire aménagement de congés de maternité ou de parentalité plus généreux, toute tentative de réconciliation doit remettre en cause le mode sexué d'insertion des femmes dans la structure du travail, la culture organisationnelle qui favorise un mode de fonctionnement et de hiérarchisation insensible aux valeurs et aux besoins de la sphère domestique, et le primat de l'économie qui inhibe trop souvent l'expression de solutions novatrices. En d'autres mots, la levée des contraintes de la double tâche et l'amélioration de la qualité de vie des mères au travail, sinon la réconciliation entre ces deux univers, apparaissent indissociables non seulement d'une renégociation des responsabilités domestiques et parentales, et de la reconnaissance par l'organisation du travail de la fonction maternelle assumée par les travailleuses, mais encore de l'ouverture des milieux de travail aux exigences de cette réalité et de la transformation des modes d'intervention des employeurs et de l'État à cet égard. La négociation du partage des tâches au sein des familles dépendant largement de la manière dont les hommes et les femmes perçoivent leurs fonctions parentales et pourront répartir leur temps entre le travail salarié et non salarié.

De ce point de vue, l'amélioration des conditions de vie des mères au travail est indissociable d'une modification des règles et des normes traditionnelles de l'organisation du travail et du développement d'un réseau de soutien. L'indifférence manifeste du patronat vis-à-vis de ce dossier – faut-il souligner son absence aux tables de concertation sur la famille organisées par le gouvernement – s'avère, dès lors, un autre handicap majeur à surmonter. Or les femmes ne veulent plus assumer seules la responsabilité de la reproduction et de la survie d'une société. Elles ont, pour cela, ouvert la porte à la négociation d'un nouveau contrat social avec, pour partenaires, le conjoint, l'employeur et l'État. Que répondront-ils?

Bibliographie

- ANDREW, Caroline, CODERRE, Cécile, DAVIAU, Andrée et Ann DENIS (1989). «La bureaucratie à l'épreuve du féminin: essai sur les trajectoires familiales de gestionnaires québécoises et ontariennes», *Recherches féministes*, vol. 2, n° 2, 55-78.
- BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès (1987). «Structures économiques et structures familiales: émergence et construction d'une relation. La sociologie de la famille en question», *L'année sociologique*, vol. 37, 67-92.
- BAUDOUX, Claudine (1988). «Reproduction de la division sociale des sexes dans les postes de direction du primaire et du secondaire», dans Baudoux, C. (sous la direction de), *Femmes, gestion, éducation*, Les Cahiers scientifiques, n° 58, ACFAS, 13-60.
- CSN (1988). *Pour un avenir à notre façon*, 7^e rapport du Comité de la condition féminine, 54^e congrès, 6 au 12 juin.
- CSN (1990). *Miser sur notre monde*, rapport du Comité national de la condition féminine, CSN, 55^e congrès, 5 au 11 mai.
- CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL (1990). *La femme et la pauvreté, dix ans plus tard*, Ottawa.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1990a). *Aménager son temps de travail ou le réduire: le choix des Québécoises*, résumé d'une étude du Conseil du statut de la femme.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1990b). *Pour une politique québécoise des congés parentaux*, Avis du Conseil du statut de la femme, février.
- CÔTÉ, Marguerite (1986). *Participation du père aux tâches familiales et développement de l'identité sexuelle du jeune garçon*, mémoire de maîtrise, École de service social, Université de Montréal.
- DANDURAND, Renée et Marianne KEMPENEERS (1990). «Femmes et politiques familiales entre l'ambivalence et l'implication», *Santé mentale au Québec*, vol. 15, n° 1, mai, 85-99.
- DELLA COSTA, Mariarosa et Selma JAMES (1973). *Le pouvoir des femmes et la subversion sociale*, Paris, Librairie adverse.
- DESCARRIES-BÉLANGER, Francine (1983). *L'école rose... et les cols roses*, Montréal, Éditions Saint-Martin.

- DEVREUX, Anne-Marie (1988). *La double production. Les conditions de vie professionnelles des femmes enceintes*, France, CSU.
- DULAC, Germain (1990). *La configuration du pouvoir: étude et analyse de la construction sociale et de la représentation du masculin*, thèse de doctorat, département de sociologie, UQAM.
- FIRESTONE, Shulamith (1972). *La dialectique du sexe*, Paris, Éditions Stock.
- FRIEDAN, Betty (1964). *La femme mystifiée*, Paris, Denoël-Gonthier.
- FRIEDAN, Betty (1983). *Femmes: le second souffle*, Montréal, Éditions Stanké.
- GERSON, Kathleen (1985). *Hard Choices*, Los Angeles, University of California Press.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (1984). *Pour les familles québécoises*, document de consultation sur la politique familiale, Québec, ministère des Affaires sociales, octobre.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (1985). *Le soutien collectif réclamé pour les familles québécoises*, rapport de la consultation sur la politique familiale, tome I, Québec, octobre.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (1986). *Le soutien collectif recommandé pour les parents québécois*, rapport de la consultation sur la politique familiale, tome II, Québec, avril.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (1989). *Familles en tête. Plan d'action en matière de politique familiale 1989-1991*, Québec, Secrétariat à la famille, ministère de la Santé et des Services sociaux.
- GREER, Germaine (1970). *La femme eunuque*, Paris, Éditions Robert Laffont.
- HOCHSCHILD, Arlie (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York, Viking.
- LE BOURDAIS, Céline et Hélène DESROSIERS (1990). «Les femmes et l'emploi. Une analyse de la discontinuité des trajectoires féminines», *Recherches féministes*, vol. 3, n° 1, 118-135.
- LE BOURDAIS, Céline, HAMEL, Pierre J. et Paul BERNARD (1987). «Le travail et l'ouvrage. Charge et partage des tâches domestiques chez les couples québécois», *Sociologie et Sociétés*, vol. 19, n° 1, avril, 37-56.
- MILLET, Kate (1970). *La politique du mâle*, Paris, Éditions Stock.
- MOTARD, Louise et Camille TARDIEU (1990). *Les femmes ça compte*, Québec, Conseil du statut de la femme, Québec, Les Publications du Québec.
- PAQUETTE, Louise (1989). *La situation socio-économique des femmes. Faits et chiffres*, Québec, Les Publications du Québec.
- SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL CANADA (1988). *Situation de la garde de jour au Canada*, Ottawa.
- VANDELAC, Louise, BÉLISLE, Diane, GAUTHIER, Anne et Yolande PINARD (1985). *Du travail et de l'amour: les dessous de la production domestique*, Montréal, Éditions Saint-Martin.