

Relations industrielles Industrial Relations



Les avocates, les avocats et la conciliation travail-famille, Par Diane-Gabrielle Tremblay et Elena Mascova, Montréal : Les éditions du remue-ménage, 2013, 175 pages. ISBN : 978-2-89091-459-9.

Catherine Beaudry

Volume 69, numéro 1, hiver 2014

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1024219ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1024219ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Beaudry, C. (2014). Compte rendu de [*Les avocates, les avocats et la conciliation travail-famille*, Par Diane-Gabrielle Tremblay et Elena Mascova, Montréal : Les éditions du remue-ménage, 2013, 175 pages. ISBN : 978-2-89091-459-9.]

Relations industrielles / Industrial Relations, 69(1), 232–234.

<https://doi.org/10.7202/1024219ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2014

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

also view positively such participation, but there are strong indications that their actual influence is decreasing.

Part VI concludes with an overview of management research in business schools or university departments in Sweden. They combine theoretical and empirical research by twenty-five academics, providing useful insights into how to address the challenges of growing pressures of “lean management” and globalization, growing stress at work and weakening union role and membership.

Hedva Sarfati

Former Director, ILO Industrial Relations Department, Labour market and welfare reforms consultant, ISSA.

Les avocates, les avocats et la conciliation travail-famille

Par Diane-Gabrielle Tremblay et Elena Mascova, Montréal : Les éditions du remue-ménage, 2013, 175 pages. ISBN : 978-2-89091-459-9.

En 1995, le Barreau du Québec signait une *Déclaration de principe sur la conciliation travail-famille*, afin de soutenir les avocates et les avocats dans l’atteinte d’un équilibre entre leurs responsabilités familiales et professionnelles. Dès lors, la conciliation travail-famille devenait un enjeu collectif pour la profession.

Dans cet ouvrage, Tremblay et Mascova ont pour objectif principal d’accéder au vécu des avocates et des avocats afin de contribuer à cette vaste réflexion menée par le Barreau du Québec sur la conciliation travail-famille. Plus précisément, les auteures s’intéressent à la question sous l’angle de la profession et visent à comprendre comment cette conciliation est structurée par les contraintes et les règles de la culture professionnelle, c’est-à-dire par l’éthos professionnel. Elles cherchent également à décortiquer l’influence de facteurs pouvant agir sur les articulations temporelles dans l’environnement familial. Finalement, elles visent à évaluer l’évolution de l’éthos pro-

fessionnel au regard des valeurs ayant cours dans la société. Pour atteindre ces objectifs, les résultats d’entrevues semi-dirigées, menées auprès de 46 avocates et avocats de divers milieux, sont présentés dans cet ouvrage qui comprend quatre chapitres.

S’appuyant principalement sur les données issues d’un sondage mené par le Barreau du Québec en 2008, le chapitre 1 dresse un portrait de la profession juridique. Il y est d’abord constaté que la parité s’avère être pratiquement atteinte, 48,4% des membres du Barreau étant des femmes. Cependant, cette féminisation de la profession n’enraye pas toutes les disparités liées au genre. Les avocates éprouvent, en effet, plus de difficultés à s’établir dans la profession, à accéder à un statut d’associé et elles ont généralement une rémunération moins élevée que celle de leurs confrères masculins. Ces disparités découleraient notamment de l’éthos de la profession, c’est-à-dire des normes et de la culture professionnelle qui déterminent les critères de réussite. Le dévouement total y est valorisé, notamment en termes d’engagement et d’heures travaillées.

Après avoir dressé ce portrait de la profession, les résultats de l’étude sur la conciliation travail-famille sont présentés dans les trois chapitres suivants. À cet égard, les auteures débent en présentant les parcours professionnels des 46 avocates et avocats étudiés, et ce, afin de mieux comprendre la construction des différences observées au préalable entre les hommes et les femmes. Les entretiens révèlent que les trajectoires diffèrent en fonction du genre, puisque les femmes, davantage que les hommes, tentent de concilier le calendrier productif et reproductif. En somme, leur carrière dépend fortement du calendrier reproductif et la conciliation entre les activités familiales et professionnelles semble toujours être l’apanage des femmes.

En réalité, lorsque le désir d’avoir des enfants se manifeste chez les avocates, une remise en question du modèle d’investisse-

ment professionnel s'opère. Conséquemment à cette réflexion, les avocates changent plus fréquemment d'emploi ou de domaine de pratique que leurs confrères. La fondation d'une famille a également des répercussions sur la progression professionnelle. L'avancement résulte principalement du nombre d'heures que les avocats et avocates sont prêts à consacrer. Cette norme est tellement ancrée que les professionnels ne songent pas à l'infléchir. Les femmes se résignent alors à l'un ou l'autre des choix suivants : renoncer à une progression de carrière égale à celle des hommes ou sacrifier leur vie familiale. Or, le plus souvent, ce sont les carrières qui sont mises en attente, l'investissement professionnel semblant incompatible avec le fait d'avoir de jeunes enfants.

Au troisième chapitre, les différentes déclinaisons de la conciliation travail-famille sont présentées en fonction des milieux. De manière générale, le manque de soutien de la part de l'employeur et des collègues, au regard de la conciliation travail-famille, est souligné par un grand nombre de participants à l'étude. Malgré cela, un usage de plus en plus fréquent des dispositifs formels de conciliation est constaté, même si les avocates et les avocats s'inquiètent de leurs répercussions possibles sur leur carrière.

En général, les avocates revendiquent leur droit aux congés parentaux prévus au Régime québécois d'assurance parentale. Sur ce plan, les avocates salariées semblent toutefois avantagées par rapport à celles qui sont autonomes. Malgré le recours très fréquent aux congés parentaux, certaines femmes ressentent de la pression visant à les amener à écourter leur absence. Elles sont donc fortement préoccupées par la durée de leur congé. Tandis que chez les hommes, la préférence pour les congés personnels ou les vacances s'avère très marquée, ces derniers craignant les impacts sur leur carrière s'ils recourent aux congés de paternité à la naissance de leur enfant. Ces répercussions négatives sont d'ailleurs réelles, tant pour les

hommes que pour les femmes, notamment en ce qui concerne l'avancement et la récupération des dossiers.

En plus des congés dont disposent les avocates et les avocats, la possibilité d'aménager de manière autonome leur temps de travail est présentée comme un avantage important en ce qui a trait à la conciliation travail-famille. Toutefois, cette flexibilité s'accompagne souvent d'une densification ou d'une intensification du travail, nuisibles en termes de détresse psychologique.

Au dernier chapitre, une question cruciale pour les parents est abordée : celle de la garde des enfants. À cet égard, il s'avère que les avocates et les avocats utilisent généralement les services de garde publics ou en milieu familial, malgré leur difficulté d'accès. Les horaires restrictifs de ces services leur posent souvent problème. Pour pallier à ces difficultés, le recours à l'aide extérieure est fréquent. La famille, notamment les grands-parents, permet de fournir une aide de qualité, parfois assez importante en quantité. Par ailleurs, les services d'un tiers, pour le ménage ou les courses, permet d'accroître la présence des professionnels du droit auprès de leurs enfants puisqu'ils leur libèrent du temps. Finalement, les auteurs présentent différents modèles d'arrangement au sein des couples, modèles qui influencent la capacité des avocats et des avocates à concilier leur travail et leur famille, selon l'apport du conjoint.

Tremblay et Mascova concluent en soulignant que les femmes, à cause de leurs responsabilités familiales, éprouvent plus de difficultés que les hommes à faire carrière en droit, même si les jeunes avocats évoquent de plus en plus les obstacles à la conciliation travail-famille. À ce jour, les solutions à ce problème relèvent surtout des individus, ce qui entraîne certaines parenthèses dans la carrière. Il semble donc que les employeurs soient assez peu attentifs aux difficultés des avocates et des avocats à concilier leurs activités professionnelles et

familiales. Ce sont les parents qui, le plus souvent, sont amenés à trouver eux-mêmes les arrangements qui pourraient faciliter cet exercice ardu.

Cet ouvrage s'inscrit dans la continuité d'une série de travaux menés par Diane-Gabrielle Tremblay, notamment auprès des infirmières, des policiers et des travailleurs sociaux. Il s'agit donc d'un complément fort pertinent, car même si les caractéristiques de la profession juridique en font un cas particulier, celles-ci trouvent écho dans d'autres professions libérales, notamment la médecine. De plus, cet ouvrage aborde des questions importantes et soulève des aspects fondamentaux en ce qui a trait à l'attraction et la rétention des avocates, alors même que cette profession se féminise rapidement, à l'instar de plusieurs professions libérales.

Traité en profondeur, le sujet est donc d'actualité et d'intérêt. Cependant, la problématique évoquée est confinée à celle de la parentalité, principalement aux jeunes parents. Or, la conciliation travail-famille présente de nombreuses facettes, notamment le soutien aux aînés. Il aurait été intéressant d'élargir les perspectives de manière à dresser un portrait plus complet des difficultés vécues par les avocates et avocats en termes d'équilibre dans la gestion des temps sociaux. Il n'en demeure pas moins que cet ouvrage possède une pertinence sociale indéniable.

Catherine Beaudry

Université du Québec à Rimouski