



L'articulation emploi-famille: quelles évolutions récentes ? Quels nouveaux enjeux?

- **Diane-Gabrielle Tremblay,**
- professeure, Télé-université, UQAM
- Chaire de recherche du Canada sur l'économie du savoir
- ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux
- www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir
- www.teluq.uqam.ca/aruc-gats



plan

- Problématique et approche de la question (du macro au micro)
- Modèles internationaux de relation emploi-famille
- Québec: modèle de conciliation, congés parentaux et usage par les pères
- L'organisation: le soutien organisationnel = déterminant
- L'entrée par la profession- ethos professionnel vs travail réel
- Conclusion et pistes de recherche



Articulation emploi-famille (ou V perso V pro): problématisation

- **Fin de la séparation entre les sphères : travail et famille , ou vie personnelle-professionnelle (Q termino; cef plus court)**
- **auj: intégration, articulation,**
 - **Famille/démographie** (moins d'enfants mais plus d'attentes sociétales : rôle + lourd des parents)
 - **Milieu de travail:** plus de présence sur le marché du travail des hommes et femmes, + variabilité horaires, + longues hres pour certains, + stress,
- **Mise en question des objectifs des organisations et des salariés en emploi:** *ethos du devoir vs ethos de l'épanouissement personnel, réalisation de soi*

terminologie

- **Articulation**: rend + sens de travail entre différents éléments, rapports sociaux de sexe, institutions de régulation (macro et micro),
- Mais **Conciliation** + courant, et rend aussi mouvement, travail vers
- « *Work family Balance* » = *Equilibre* (un peu présomptueux, car on y arrive mal)
- intérêt pour des espaces d'analyse impliquant des opérations de **sélection et de construction d'arrangements sociaux** –aux niveaux famille, entreprise, société- analyse sociétale (LEST)
- *Emploi plutôt que travail*, car féministes ont revendiqué que travail domestique soit reconnu comme travail, et conflit est entre emploi, travail extérieur et travail ou responsabilités familiales



Mes intérêts/axes de recherche

- bon nombre de recherches ont permis de constater que l'articulation emploi-famille se présente parfois de manières différentes **selon le genre des salariés, le genre des dirigeants, la taille de l'entreprise et un ensemble d'autres facteurs**, (Duxbury et Higgins, 2003; Eydoux, 2008, Families and Work institute, 1998; Guérin et al, 1997; Merelli et al. 2000; Lee-Gosselin, 2005, Pailhé, 2009; Tremblay, 2008 et d'autres)
- mais aussi **selon les sociétés et leur régulation publique (politiques publiques, institutions, mentalités et cultures; cf. Barrère et Tremblay, 2009).**
- Intérêt pour les *configurations sociétales qui modèlent l'emploi des femmes et lui donnent sens; qui sont ancrées dans des constructions historiques et sociétales de la relation entre la sphère publique et la sphère privée* (Daune-Richard, 1999, DGT 2008...)
- **Définition sociétale du système de genre, ou contrat de genre (temporalités sociales, division sexuelle du travail, etc**
- **Variable organisationnelle et entrée par les professions (ethos, manière de voir dans le milieu, etc.) nous ont semblé intéressantes dans derniers travaux**



Diversité des situations

■ Diversité sociétale

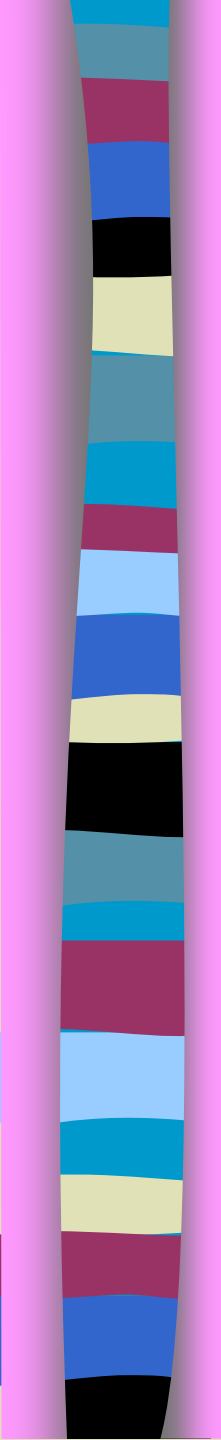
→ les régulations institutionnelles et les politiques publiques, le contexte économique, les mentalités / **acteurs inséparables des structures**

■ Diversité des situations personnelles

→ sexe, revenu, niveau d'éducation, situation familiale, génération, cycle de vie, valeurs...

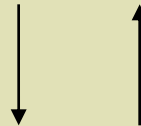
■ Diversité des pratiques de gestion des entreprises et organisations

→ la relation emploi-famille est médiatisée par les espaces organisationnels et professionnels de l'entreprise (Maurice, LEST, crit rég)
taille, secteur, situation économique, forme d'organisation du travail, pratiques GRH, culture organisationnelle



Un schéma général d'analyse des régulations (rech ARUC ainsi que Fusulier et Tremblay, sur médiations professionnelles et organisationnelles)

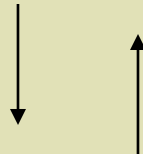
Transformations sociales contemporaines



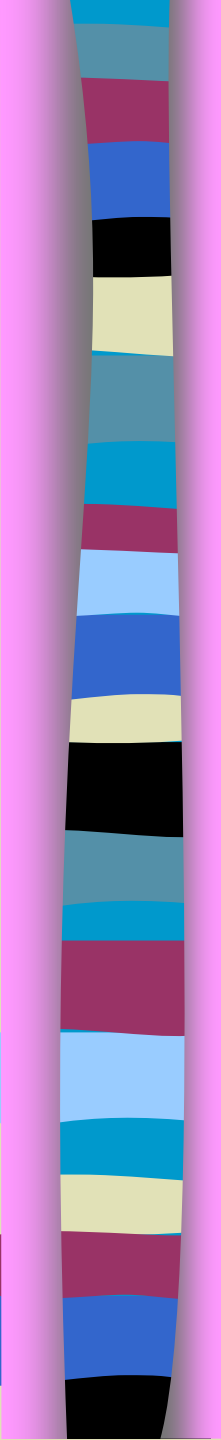
Régulations sociétales & jeux institutionnels →
politiques , programmes et mesures



Espace pluriel de médiation: **médiations professionnelles
et organisationnelles**

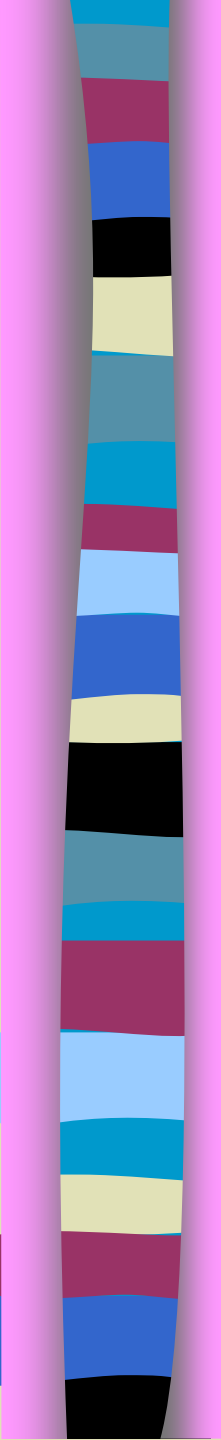


Comportements individuels



Les modèles nationaux d'adaptation de la relation emploi-famille (pays du Nord) (Hantrais – Letablier +Esping-Anderson) pour situer Québec

- Modèles varient selon les régions géographiques,
- Sud: + travail autonome, informel, PME et TPE...
- Prennent des formes différentes selon le contexte social, démographique, culturel, mais **aussi selon les politiques publiques (services de garde, congés parentaux)**
- et les pratiques de GRH tiennent compte de ces dimensions (Barrère-Maurisson) pour définir des pratiques différenciées selon le sexe (tps partiel femmes; modèle de plein temps et présentéisme pour les hommes)



Modèles nationaux d'adaptation de la relation emploi-famille (Hantrais –Letablier)

■ 1-Modèle non interventionniste

- Pas d'intervention de l'Etat en raison d'insuffisance de ressources ou tradition (Europe du Sud – baisse taux fertilité) ou de principe (USA, auparavant GB)
- **Les entreprises doivent jouer un rôle majeur...et ne le font pas toujours, ou pas pour toutes les CSP**
- Modèle à un revenu ou « one earner » prédomine et on renvoie à l'espace privé la prise en charge de la famille (**femmes à temps partiel ou à domicile**)
- Aux USA, les cadres et professionnel-le-s s'en tirent assez bien en payant les services requis, mais inégalités d'accès ...et difficultés en Europe du Sud
- **Congé parental payé**: quasi-absence aux USA (3 états) et Australie (développements en cours)

Modèles nationaux d'adaptation de la relation emploi-famille (Hantrais -Letablier)

- **2-Modèle de l'alternance entre emploi et famille**
 - Incitation à **succession des activités d'emploi vs famille et au retrait du marché du travail avec LONG CONGE PARENTAL (0-3 ans surtout), pas toujours bien payé, et peu de participation simultanée aux deux activités** (conciliation via temps partiel, b.q possible):
 - peu d'incitation au partage du congé parental avec pères
 - peu de structures d'accueil –garde : ni l'État, ni l'entreprise ne s'en occupent correctement
- Les Etats-providence conservateurs comme l'Allemagne et les Pays-Bas ont **historiquement soutenu les hommes qui ont des conjointes à domicile** (All), favorisent le **temps partiel** des femmes (PB), des **retraits temporaires** des femmes sur le marché du travail en cas de maternité, avec **incitations à prolonger....**
- **Représentation « privatiste » de la responsabilité de l'éducation des enfants**, qui est **renvoyée à la famille...donc aux femmes**, incitées à se retirer du marché du travail
- =Modèle à 1,5 apporteur de revenu ou *earner*
- ***Réforme en Allemagne (2007): congé parental lié au revenu avec pour but d'accroître la participation des pères, réduire les pertes de revenu dans les familles et inciter les femmes à revenir en emploi après un an (congé standard réduit de 24 à 12 mois, mais poss de prendre 24 mois avec revenu du tiers au lieu des deux tiers des gains antérieurs)***

Modèles nationaux d'adaptation de la relation emploi-famille (Hantrais -Letablier)

- 3-Modèle de la **conciliation –articulation** emploi-famille (ou **conjugaison** ou modèle **cumulatif** ou **dual earner**)
 - l'intervention publique vise la **juxtaposition** de la famille et de l'emploi, **sans sacrifier l'un ou l'autre**
 - **Diversité de mesures publiques très développées et accessibles**
 - **Lois encouragent un partage plus équitable des responsabilités professionnelles et familiales, dont des mois de congé parental réservés au père, vu comme incitant à plus de présence par la suite (Haas, ds CWF)**
 - Surtout pays du Nord (Suède, Norvège, Islande) mais aussi Belgique et France, quoique orientation + familialiste qu'égalité et moindre participation des pères (pcq pas d'incitatifs)
 - Possibilité de CHOIX véritable de participer aux deux sphères de la famille et du travail: divers modèles possibles malgré la dominance du '**dual earner**'
 - **Tendance intle:** modèle de congé parental favorable au cumul: congé d'un an, lié au revenu, avec temps réservé au père (2 à 3 mois, projet de 5 mois discuté en Suède) (Moss, 2009)

Où nous situons-nous au Québec ?

- **Québec: se rapproche du modèle de conciliation ou cumul**, mais va moins loin que pays nordiques
- Très bon système de **centres de la petite enfance**, avec garde pour 7 \$ par jour et qui favorise forte activité féminine, y compris pour mères de jeunes enfants ;
- **Nouveau congé parental avec temps pour les pères...;**
seuls pays nordiques offrent plus long congé
- ***Pères Qc sont à 80 % de participation en 2009***
- ***mais faudra changer les mentalités dans les entreprises pour que les pères prennent plus que les 3-5 semaines réservées (7 sem en moyenne ; cf Marshall, 2008)***
- ***Et que parents ne subissent pas d'effets négatifs sur la carrière***
- **Par ailleurs, pas d'obligation pour l'employeur de tenir compte des demandes de flexibilité ou aménagement (Aust , GB et PB);**
- **moins de congés pour famille et rencontres scolaires...qui incitent la mère à se rendre disponible (vs Pays nordiques)**

Québec-Canada

- **Les évolutions québécoise et canadienne sont contrastées...**
- **Les politiques canadiennes tendent vers le modèle alternance**, avec le programme canadien de versement de 1200 \$ par an pour les personnes qui restent à domicile pour s'occuper d'un enfant de moins de 6 ans (« cash for care »)
- **Québec: ++ modèle de la conciliation (services garde, congé parental + paternité..),**
- **...mais absence de politique de CEF, encore des impacts négatifs pour les femmes dans les organisations**

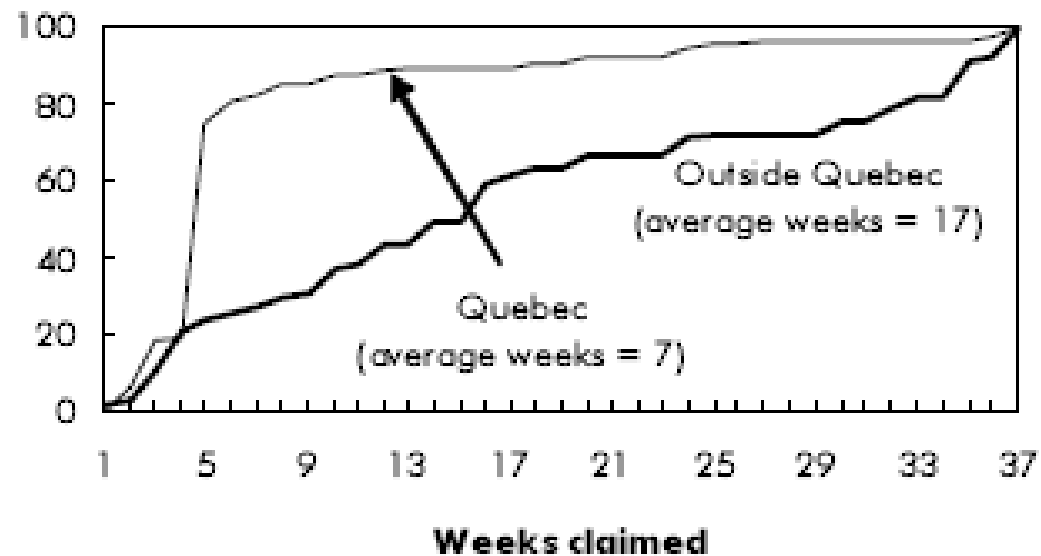


Participation des pères

- Depuis nouveau régime de 2006, 56 % puis 80 % en 2009 des pères québécois prennent un congé
- Vs 12 % au Canada (17 semaines par contre)
- et 7 semaines en moyenne (Marshall, 2008)
- Problème de ***légitimité des demandes des pères en entreprise*** se réduit avec ce **congé** (recherche DGT en 2003 – article *ds Politiques sociales* – mais faudrait plus recherches sur pratiques en entreprise vs les pères)

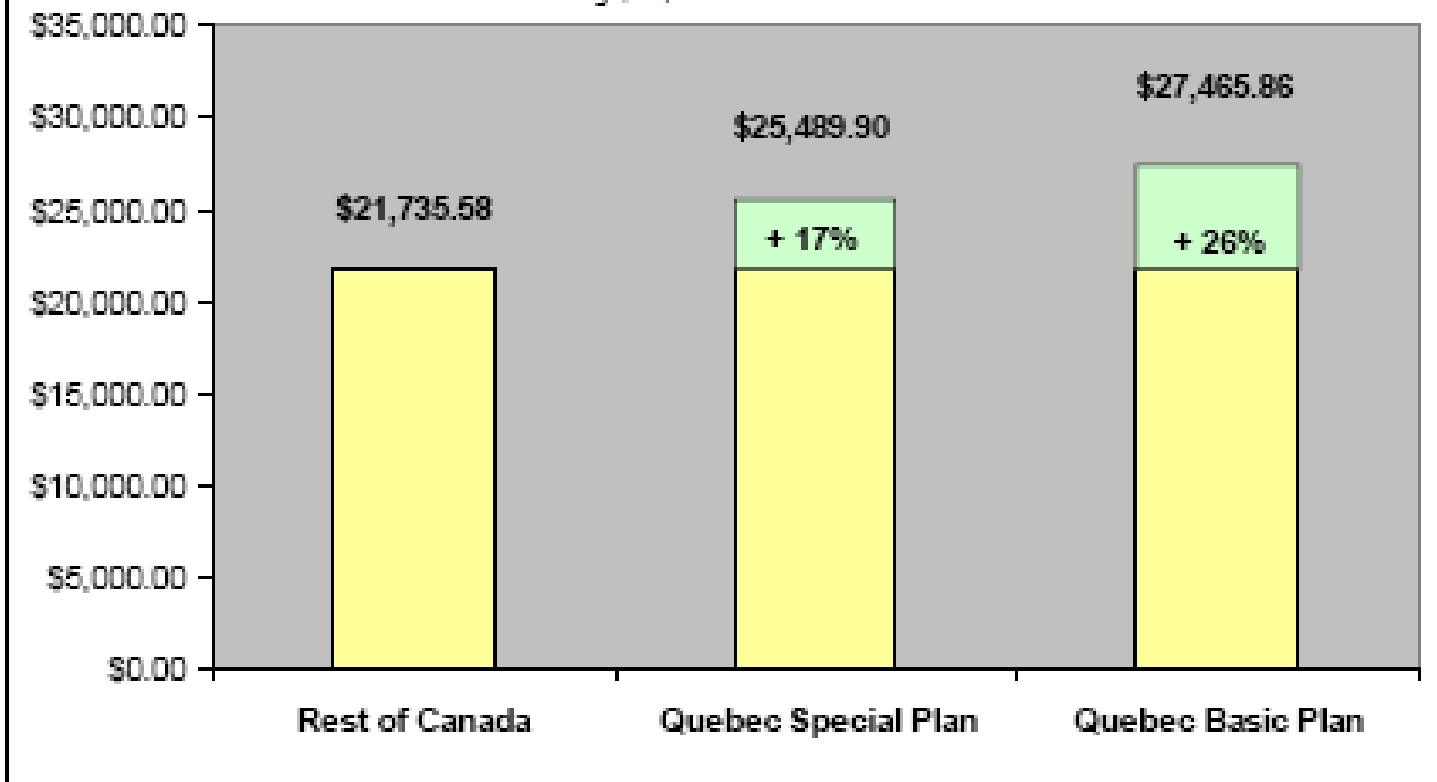
Chart B Three-quarters of Quebec fathers claimed benefits for five weeks or less

Cumulative distribution (%)



Source: Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey, 2006.

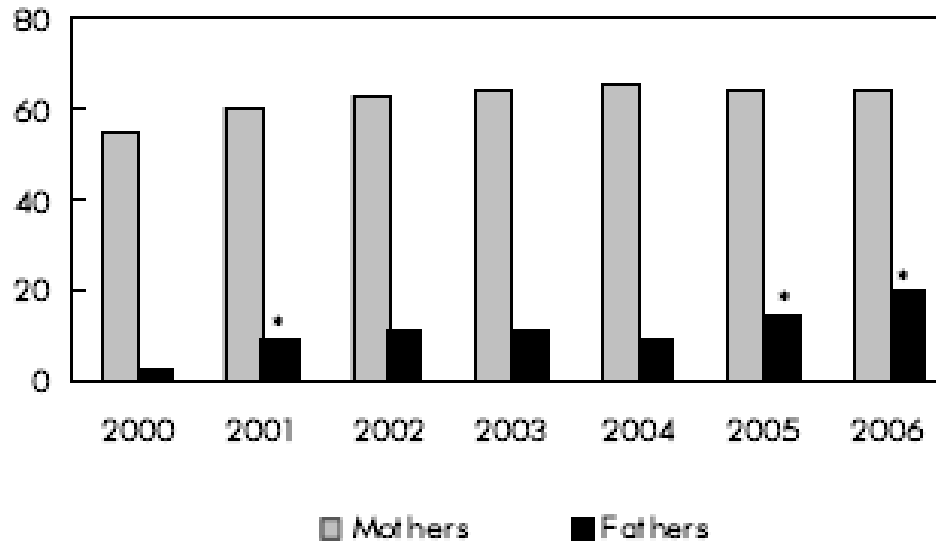
Figure 1: Comparing Total Maternity, Paternity & Parental Leave Benefits in Canada, assuming \$41,100* Insurable Income



* \$41,100 is the 2008 Maximum Insurable Earnings for federal benefits. Within Quebec, the 2008 Maximum Insurable Earnings is \$60,500. (Service Canada. (2008) "Employment Insurance (EI) and maternity, parental and sickness benefits." <http://www1.servicecanada.gc.ca/en/ei/types/special.shtml>; Quebec, Régime québécois d'assurance parentale (2008) "Premiums and maximum Insurable Income." http://www.rqap.gouv.qc.ca/a-propos-regime/cotisations_en.asp)

Chart A One in five fathers now file for parental leave benefits

% claiming maternity¹ or parental leave



* significant difference from the previous year at the 0.05 level

1. Available only to mothers.

Source: Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey.

| | Québec | Reste du Canada |
|------|--------|-----------------|
| 2005 | 32% | 13% |
| 2009 | 79,4 % | 12% |

Table 1 Eligible fathers claiming paternity or parental leave and weeks taken

| | Total | Quebec | Elsewhere |
|--|-------------------|--------------------|-----------------|
| '000 | | | |
| Couples with eligible fathers | | | |
| 2004 | 244 | 57 | 188 |
| 2005 | 263 | 67 | 196 |
| 2006 | 271 | 73 | 198 |
| Fathers' claim rate | | % | |
| 2004 | 12 | 22* ^E | 9 |
| 2005 | 18 ^(*) | 32* | 13 |
| 2006 | 23 | 56* ^(*) | 11 |
| Mother receiving maternity or parental leave | | | |
| Yes ¹ | 25 | 64* | 8 ^E |
| No | 19 | F | 18 ^E |
| Average weeks off² | | weeks | |
| 2005 | 12 | 13 ^E | 11 |
| 2006 | 11 | 7* ^(*) | 17* |
| Mother receiving maternity or parental leave | | | |
| Yes | 7 | 6* | 13 ^E |
| No | 22 | F | 22 |

* significant difference between Quebec and the other provinces at the 0.05 level

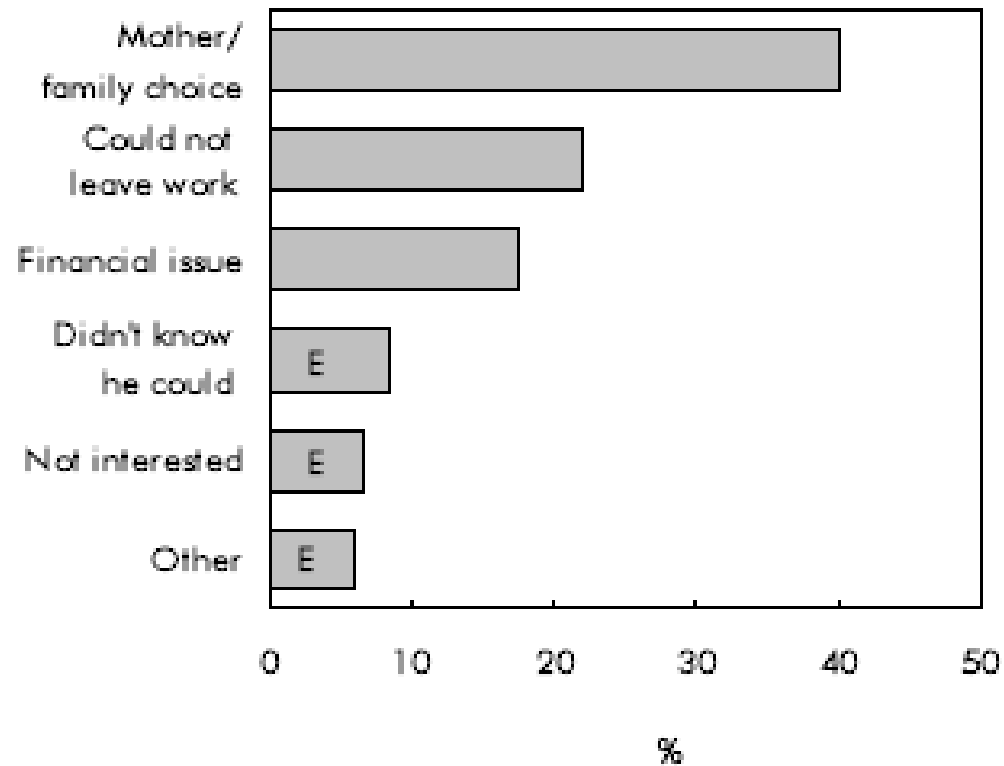
(*) significant difference from previous year at the 0.05 level

1. In 2006, mothers in Quebec were more likely to receive maternity or parental benefits (77%) than those living elsewhere (62%).

2. Of those who claimed. Fathers' time off was not asked in 2004.

Source: Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey, 2004 to 2006.

Chart C Eligible fathers not claiming most commonly did so by choice



Note: The reason was reported by the mother.

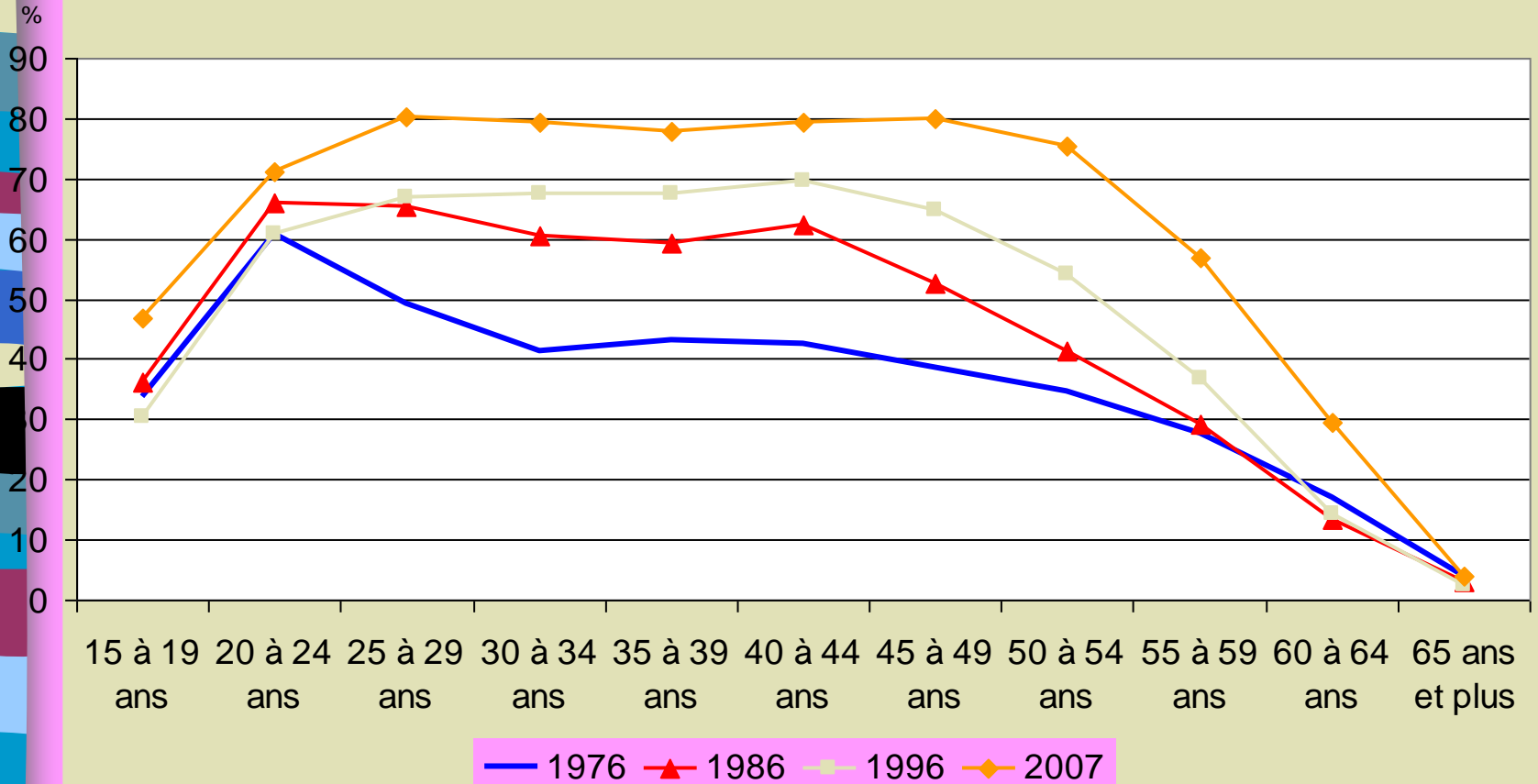
Source: Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey, 2006.



Revisiter le travail des femmes

- Quelques données sur l'emploi des femmes pour voir les changements

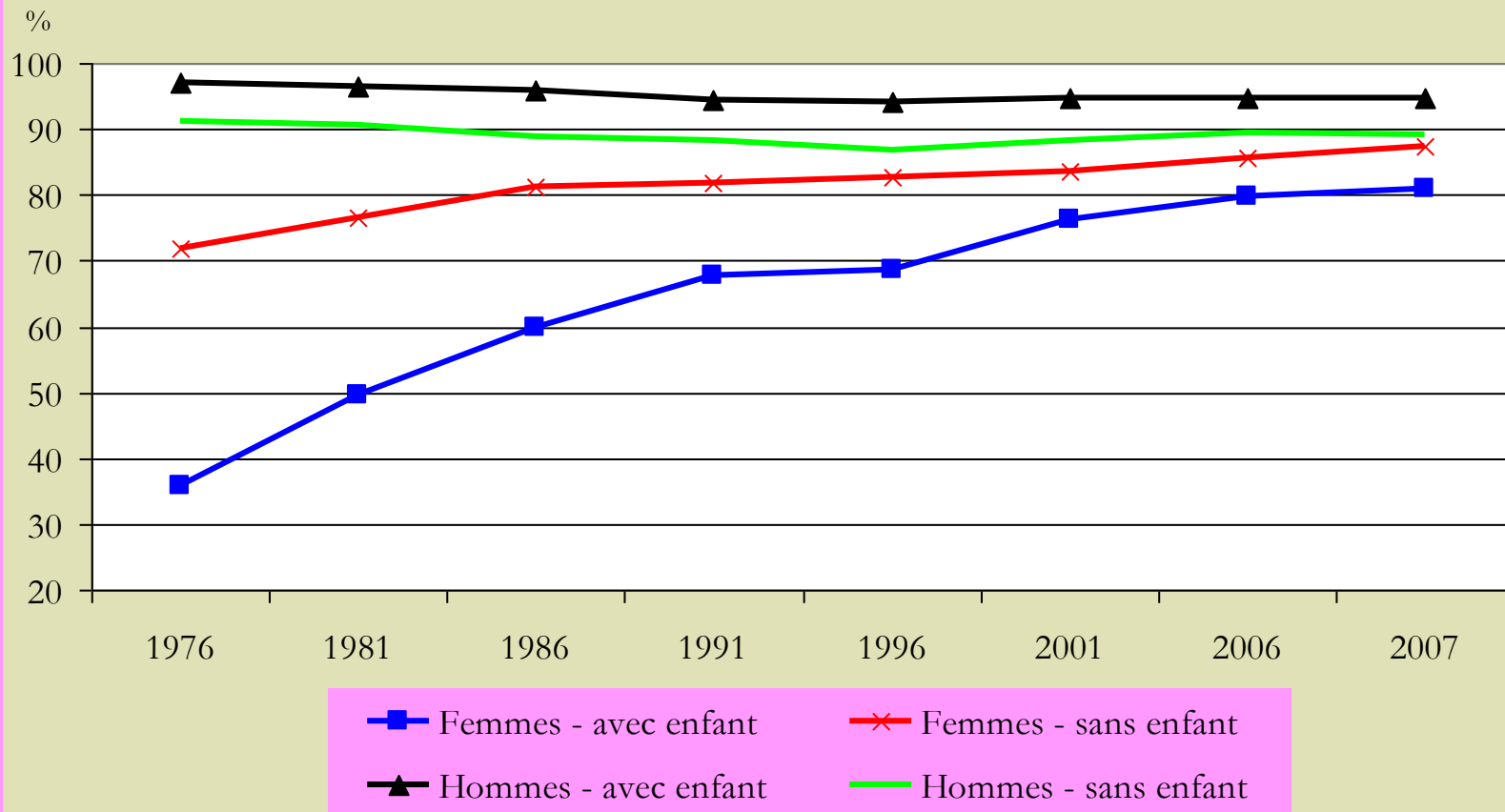
Taux d'emploi des femmes selon l'âge, Québec, 1976 à 2007



Source : ISQ à partir de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Les mères d'enfants de moins de 12 ans travaillent plus qu'avant, mais moins que les hommes

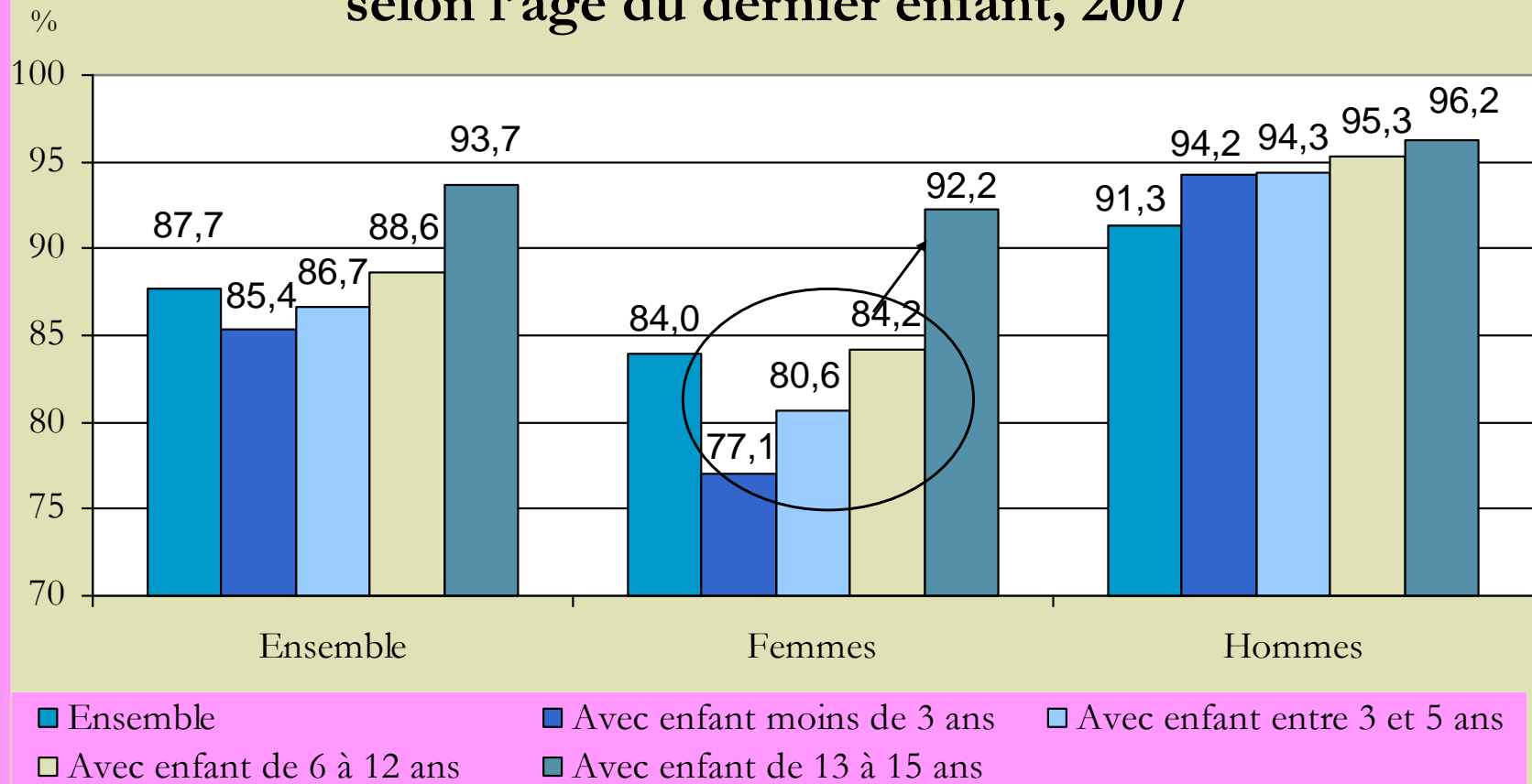
Taux d'activité des femmes et des hommes de 25-44 ans



Source : ISQ, à partir de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Les mères d'enfants de moins de 3 ans sont les moins actives, mais l'activité s'accroît avec l'âge de l'enfant

Taux d'activité des femmes et des hommes de 25-44 ans selon l'âge du dernier enfant, 2007



Source : ISQ, selon Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Attitude face à la pression du temps

Indice de pression du temps (en %), 2005

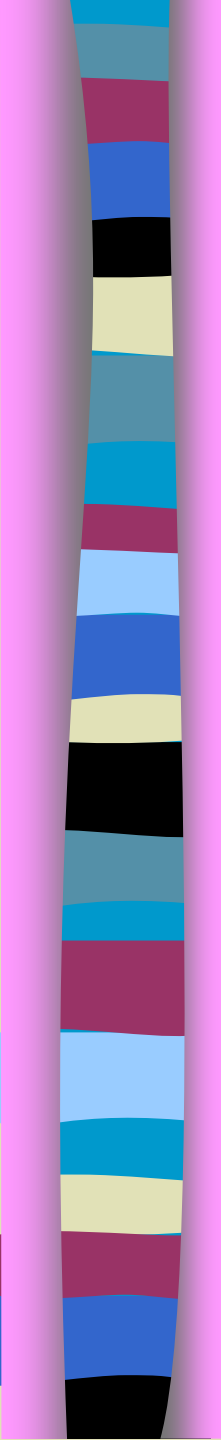
Source :ISQ, selon ESG

| | Ensemble | Avec enfant de moins de 12 ans | Sans enfant de moins de 12 ans |
|----------|----------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Femmes | 50,3 | 55,5 | 45,9 |
| Hommes | 43,7 | 45,8 | 42,4 |
| Ensemble | 46,6 | 49,6 | 43,9 |



Conséquences des difficultés de conciliation

- Sur la famille, formation et vie personnelle: **moins de temps, plus de stress, impacts psychologiques** pour certains
- **Sur l'organisation:** problèmes de ressources humaines comme le stress, l'absentéisme, retards, productivité, recrutement
- 25 à 50 % des problèmes sont dus à des difficultés d'articulation des temps sociaux



Défi: Articulation EF et organisations (rech DGT)

- Recherche dans divers milieux de travail sur *conciliation et usage du congé parental*
- Différences hommes-femmes, soutien organisationnel des milieux masculins-féminins, etc.
- **A priori, on s'attend à ce que les secteurs féminins, le secteur public et les grandes organisations** soient plus ouverts et soutenant
- **Pas nécessairement le cas: + soutien organisationnel dans secteur policier que travail social et infirmier, + dans éco sociale,**



Entrée par l'organisation et les professions

(Fusulier et Tremblay, 2011, 2009, ; Tremblay, 2005, 2001)

- Catégorie de profession peut sembler évidente, mais on veut aller plus loin que comparer les groupes
- Plus mettre l'accent sur **ethos du travail, normes professionnelles explicites ou implicites** en termes d'**engagement, heures de travail, présence au travail**, etc., ce qui serait l'originalité de la démarche
- Articulation entre dimension **organisationnelle** (entreprise, groupe professionnel) et dimension **personnelle**: espaces organisationnel et *espace de la division familiale du travail et des statuts sociaux*
- **construction sociétale** de la relation emploi-famille, **contextualisation sociétale** productrice d'intelligibilité des normes, règles (formelles et informelles), conventions (Gadrey et al, Fr J)



Profession ou groupe professionnel

(pas nécessairement ordre professionnel..)

- Cette entrée permet **de mettre en avant le rôle de la profession comme « entité médiatrice »** du rapport des individus à l'articulation emploi-famille, mais aussi à l'égard de *diverses mesures (normes légales, du groupe professionnel, pratiques d'entreprises, etc.)* qui encadrent les liens entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités parentales-familiales-personnelles.
- **But:** mettre en évidence **comment le social, l'entreprise et le milieu professionnel viennent influencer sur l'usage de dispositifs, l'organisation de ses heures, ses présences au travail, etc.**
- Ainsi que l'ensemble des **tensions associées au rôle professionnel, en lien à la fois avec leur ethos professionnel** (normes et règles du milieu, implicites ou explicites), **les exigences de ce milieu professionnel-temps prescrits**, vs exigences de leur vie familiale-personnelle



La variable organisationnelle=2^e entrée importante

- La recherche a surtout porté sur les entreprises privées aux USA , +récemment public (Secret and Swanberg, 2008) i.
- Travaux ont montré que **grandes entreprises et entreprises publiques** sont plus **favorables** à articulation
- Il semble que les **organisations peuvent jouer un rôle médiateur**, en plus des catégories professionnelles, ayant des éthos du travail et normes différentes .
- Des comparaisons ont été faites entre divers milieux et nous sommes parfois surprises des résultats...
- Secteurs masculins et secteurs à gestion plus démocratique (éco sociale) semblent mieux faire...
- La **gestion et la culture organisationnelle= des clés importantes?**



Methodologie

- Recherches dans les secteurs policiers, puis infirmières et travail social, puis économie sociale (de 2006 à 2009) pour comparaison avec Belgique et test de médiation professionnelle-organisationnelle
- Méthodes mixtes (quanti-quali) (Creswell & Plano Clark, 2006; Patton, 1990);
- Même questionnaire (en ligne ou postal selon) et grilles d'entretiens semblables, mais avec ajustements



QQ résultats généraux

- Dans quatre secteurs:

Plus de préoccupation pour les contraintes de la vie familiale dans le secteur TS éco sociale, puis policier

(23a. Ce n est pas au milieu de travail de prendre en compte les contraintes de la vie familiale (*majorité désaccord*))

| | Économie Sociale | SPVM | Travail social | Secteur infirmier | Total |
|--------------------------|------------------|---------|----------------|-------------------|---------|
| Tout à fait en désaccord | 95 | 58 | 166 | 51 | 370 |
| | 24,87% | 32,04% | 39,71% | 32,48% | 32,51% |
| Plutôt en désaccord | 164 | 68 | 136 | 50 | 418 |
| | 42,93% | 37,57% | 32,54% | 31,85% | 36,73% |
| Neutre | 45 | 33 | 85 | 20 | 183 |
| | 11,78% | 18,23% | 20,33% | 12,74% | 16,08% |
| Plutôt en accord | 57 | 10 | 21 | 23 | 111 |
| | 14,92% | 5,52% | 5,02% | 14,65% | 9,75% |
| Tout à fait en accord | 21 | 12 | 10 | 13 | 56 |
| | 5,50% | 6,63% | 2,39% | 8,28% | 4,92% |
| Total | 382 | 181 | 418 | 157 | 1138 |
| | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Moins d'accord que les hommes doivent être le principal gagne pain, surtout ds travail policier et éco sociale (+ traditionnel infirm)

23c. Il est plus naturel que les hommes assurent le revenu du ménage

| | Économie Sociale | SPVM | Travail social | Secteur infirmier | Total |
|--------------------------|------------------|---------|----------------|-------------------|---------|
| Tout à fait en désaccord | 114 | 55 | 154 | 26 | 349 |
| | 29,84% | 29,73% | 36,84% | 16,56% | 30,56% |
| Plutôt en désaccord | 121 | 42 | 108 | 35 | 306 |
| | 31,68% | 22,70% | 25,84% | 22,29% | 26,80% |
| Neutre | 92 | 47 | 129 | 63 | 331 |
| | 24,08% | 25,41% | 30,86% | 40,13% | 28,98% |
| Plutôt en accord | 39 | 30 | 26 | 24 | 119 |
| | 10,21% | 16,22% | 6,22% | 15,29% | 10,42% |
| Tout à fait en accord | 16 | 11 | 1 | 9 | 37 |
| | 4,19% | 5,95% | 0,24% | 5,73% | 3,24% |
| Total | 382 | 185 | 418 | 157 | 1142 |
| | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Secteur $p < 0,05$ (taille d'effet faible,

Tout de même plus naturel que les femmes prennent le congé parental (incl maternité)

23b. Il est plus naturel que les femmes prennent le congé parental

| | Économie Sociale | SPVM | Travail social | Secteur infirmier | Total |
|--------------------------|------------------|---------|----------------|-------------------|---------|
| Tout à fait en désaccord | 76 | 33 | 99 | 17 | 225 |
| | 19,95% | 17,84% | 23,68% | 10,83% | 19,72% |
| Plutôt en désaccord | 101 | 32 | 97 | 20 | 250 |
| | 26,51% | 17,30% | 23,21% | 12,74% | 21,91% |
| Neutre | 72 | 34 | 128 | 40 | 274 |
| | 18,90% | 18,38% | 30,62% | 25,48% | 24,01% |
| Plutôt en accord | 98 | 60 | 82 | 54 | 294 |
| | 25,72% | 32,43% | 19,62% | 34,39% | 25,77% |
| Tout à fait en accord | 34 | 26 | 12 | 26 | 98 |
| | 8,92% | 14,05% | 2,87% | 16,56% | 8,59% |
| Total | 381 | 185 | 418 | 157 | 1141 |
| | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Secteur $p < 0,05$ (taille d'effet faible,

Moins d'accord sur le fait que les gestionnaires ne puissent prendre les congés dans l'ES vs ailleurs (inf et Ts + traditionnel)

23d. Si je suis gestionnaire, prendre des congés pour des raisons familiales est peu concevable

| | Économie Sociale | SPVM | Travail social | Secteur infirmier | Total |
|--------------------------|------------------|---------|----------------|-------------------|---------|
| Tout à fait en désaccord | 116 | 55 | 100 | 40 | 311 |
| | 30,61% | 30,05% | 23,92% | 25,81% | 27,40% |
| Plutôt en désaccord | 150 | 55 | 99 | 41 | 345 |
| | 39,58% | 30,05% | 23,68% | 26,45% | 30,40% |
| Neutre | 57 | 33 | 97 | 27 | 214 |
| | 15,04% | 18,03% | 23,21% | 17,42% | 18,85% |
| Plutôt en accord | 42 | 27 | 77 | 33 | 179 |
| | 11,08% | 14,75% | 18,42% | 21,29% | 15,77% |
| Tout à fait en accord | 14 | 13 | 45 | 14 | 86 |
| | 3,69% | 7,10% | 10,77% | 9,03% | 7,58% |
| Total | 379 | 183 | 418 | 155 | 1135 |
| | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Secteur $p < 0,05$ (taille d'effet faible, $r^2 = 0,031$) différence SIG entre ES et TS, ES et INF, SPVM et TS

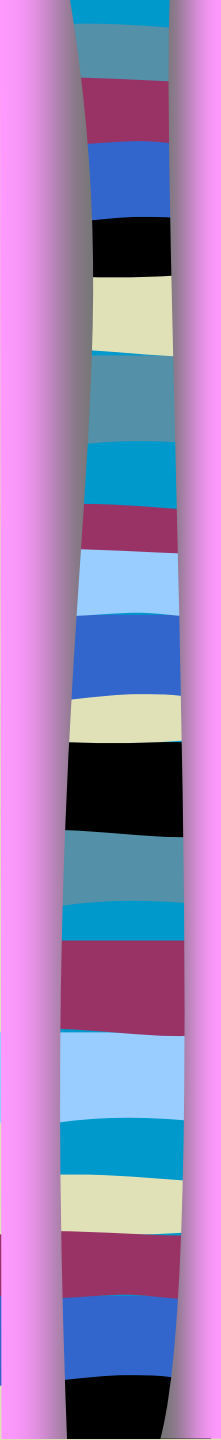


Difficultés de CEF

- Le secteur de l'économie sociale semble connaître moins de difficulté car 73 % (% le plus élevé de tous les groupes) affirme arriver à gérer la question de l'articulation emploi-famille à leur satisfaction (accord et tout à fait d'accord)

J'arrive à bien concilier ma vie professionnelle et familiale (personnelle)

| | Économie sociale | Police | Travail social | infirmières | Total |
|--------------------------|------------------|---------|----------------|-------------|---------|
| Tout à fait en désaccord | 12 | 5 | 14 | 7 | 38 |
| | 3,03% | 2,67% | 3,35% | 4,61% | 3,30% |
| Plutôt en désaccord | 51 | 31 | 69 | 41 | 192 |
| | 12,88% | 16,58% | 16,51% | 26,97% | 16,65% |
| Neutre | 42 | 33 | 136 | 36 | 247 |
| | 10,61% | 17,65% | 32,54% | 23,68% | 21,42% |
| Accord | 204 | 79 | 116 | 56 | 455 |
| | 51,52% | 42,25% | 27,75% | 36,84% | 39,46% |
| Tout à fait d'accord | 87 | 39 | 83 | 12 | 221 |
| | 21,97% | 20,86% | 19,86% | 7,89% | 19,17% |
| Total | 396 | 187 | 418 | 152 | 1153 |
| | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |



Nécessaire de sacrifier sa vie familiale ?

- Dans la plupart des secteurs, sauf infirmier, il n'est pas jugé nécessaire de sacrifier sa vie familiale pour la vie professionnelle
- Tout de même, ils sont 23 % à le penser dans le secteur de l'éco sociale et secteur policier, ainsi que 19 % dans le travail social, alors que 48 % dans le secteur infirmier (accord et tout à fait d'accord)
- Un bon pourcentage est neutre, surtout dans les secteurs policier et du travail social

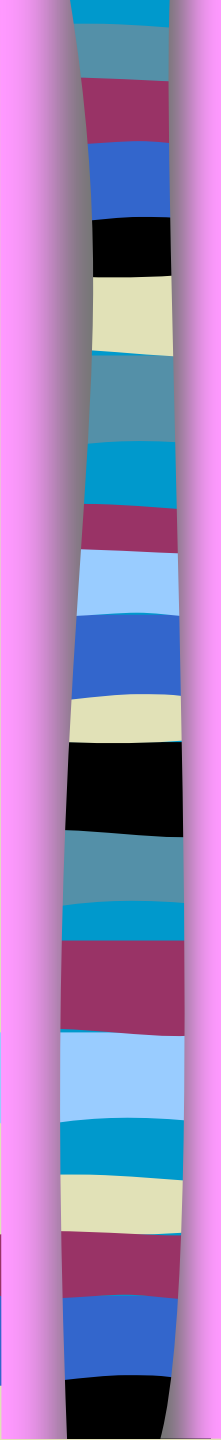
J'ai le sentiment de sacrifier ma vie familiale pour mon travail

| | Économie sociale | Police | Travail social | infirmières | Total |
|--------------------------|------------------|---------|----------------|-------------|---------|
| Tout à fait en désaccord | 95 | 51 | 120 | 23 | 289 |
| | 23,99% | 27,72% | 28,71% | 15,03% | 25,11% |
| Plutôt en désaccord | 125 | 33 | 101 | 28 | 287 |
| | 31,57% | 17,93% | 24,16% | 18,30% | 24,93% |
| Neutre | 84 | 58 | 119 | 30 | 291 |
| | 21,21% | 31,52% | 28,47% | 19,61% | 25,28% |
| Plutôt en accord | 77 | 34 | 57 | 58 | 226 |
| | 19,44% | 18,48% | 13,64% | 37,91% | 19,64% |
| Tout à fait en accord | 15 | 8 | 21 | 14 | 58 |
| | 3,79% | 4,35% | 5,02% | 9,15% | 5,04% |
| Total | 396 | 184 | 418 | 153 | 1151 |
| | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |



Soutien organisationnel à la conciliation

- Nombre d'études US ont mis en évidence **le rôle de la culture organisationnelle, le comportement des gestionnaires et supérieurs** (Haas *et al.*, 2002; Lewis, 2001).
- Caussignac (2000) , Guérin et al (1997), Chenevier (1996) et d'autres se sont penchés sur le **rôle du contexte dans le conflit emploi-famille** et d'autres travaux ont souligné le rôle des supérieurs et gestionnaires au Québec également
- *Présente ici données sur perception du soutien org, mais données indiquent aussi plus de mesures dans l'ES.*
- *Sauf que travaux des dernières années indiquent que mesures ne suffisent pas; soutien organisationnel serait déterminant. (Qbnq)*



Plus de soutien des supérieurs dans l'ES et plus de tension ailleurs

- Différences significatives entre tous les groupes , surtout entre éco sociale et les autres ($p < 0,05$ et taille d'effet importante, $r^2 = 0,220$).
- Dans le secteur éco sociale, 71 % soutiennent la proposition alors que les niveaux de soutien sont inférieurs dans le secteur policier (57 %) et encore plus réduits dans les autres groupes: 33 % dans le travail social et 24 % dans le secteur infirmier.
- **Le mode de gestion, la mission et les attitudes des gestionnaires** dans l'éco sociale expliqueraient en partie ces résultats. (collègues compensent parfois = ethos du travail)
- Et plus de tension chez les infirmières et TS: entre l'ethos professionnel, ce qu'elles devraient faire, mais ne peuvent faire ct. Des **normes, temps prescrits, engagement professionnel, mais peu d'autonomie (souvent le cas des femmes= + stress négatif)** etc.

J'ai le sentiment que mon supérieur me soutient dans ma conciliation entre emploi et famille

| | Économie sociale | Police | Travail social | infirmières | Total |
|--------------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Tout à fait en désaccord | 12 | 7 | 69 | 45 | 133 |
| | <i>3,02%</i> | <i>3,78%</i> | <i>16,51%</i> | <i>29,22%</i> | <i>11,52%</i> |
| Plutôt en désaccord | 26 | 23 | 89 | 46 | 184 |
| | <i>6,53%</i> | <i>12,43%</i> | <i>21,29%</i> | <i>29,87%</i> | <i>15,93%</i> |
| Neutre | 78 | 49 | 121 | 26 | 274 |
| | <i>19,60%</i> | <i>26,49%</i> | <i>28,95%</i> | <i>16,88%</i> | <i>23,72%</i> |
| Plutôt en accord | 139 | 67 | 116 | 35 | 357 |
| | <i>34,92%</i> | <i>36,22%</i> | <i>27,75%</i> | <i>22,73%</i> | <i>30,91%</i> |
| Tout à fait en accord | 143 | 39 | 23 | 2 | 207 |
| | <i>35,93%</i> | <i>21,08%</i> | <i>5,50%</i> | <i>1,30%</i> | <i>17,92%</i> |
| Total | 398 | 185 | 418 | 154 | 1155 |
| | <i>100,00%</i> | <i>100,00%</i> | <i>100,00%</i> | <i>100,00%</i> | <i>100,00%</i> |

Plus de soutien des collègues

- L'économie sociale se distingue ici
- Le soutien des collègues est plus élevé dans l'ES : 43 % sont d'accord et 36 % tout à fait d'accord pour un total de 79 %.
- Le secteur policier vient ensuite avec 65 % en accord, puis 60 % en travail social et 58 % dans le secteur infirmier.
- Dans les interviews, on nous dit parfois que ***les collègues compensent pour l'absence de soutien des supérieurs, offrent un changement d'horaire, finissent un peu du travail d'une mère qui doit partir, etc. Pour réduire les tensions entre la vocation et ce qu'elle suggère de faire, et le travail prescrit ou possible***
- Dans le secteur infirmier , 20 % des infirmières disent qu'elles ne peuvent compter sur le soutien de leurs collègues : c'est le cas pour 12 % dans le travail social et policier et seulement 6 % dans le secteur de l'économie sociale.

J'ai le sentiment que mes collègues me soutiennent du point de vue de la conciliation emploi-famille

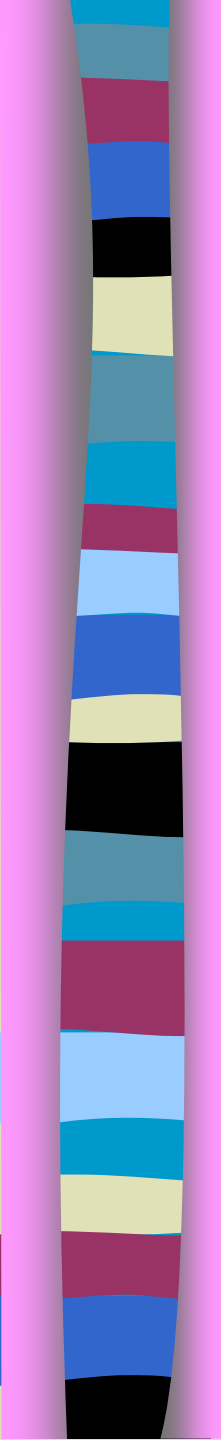
| | Économie sociale | Police | Travail social | infirmières | Total |
|--------------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Tout à fait en désaccord | 6 | 5 | 13 | 13 | 37 |
| | <i>1,51%</i> | <i>2,70%</i> | <i>3,11%</i> | <i>8,39%</i> | <i>3,20%</i> |
| Plutôt en désaccord | 20 | 20 | 39 | 19 | 98 |
| | <i>5,04%</i> | <i>10,81%</i> | <i>9,33%</i> | <i>12,26%</i> | <i>8,48%</i> |
| Neutre | 54 | 41 | 115 | 33 | 243 |
| | <i>13,60%</i> | <i>22,16%</i> | <i>27,51%</i> | <i>21,29%</i> | <i>21,04%</i> |
| Plutôt en accord | 172 | 89 | 160 | 71 | 492 |
| | <i>43,32%</i> | <i>48,11%</i> | <i>38,28%</i> | <i>45,81%</i> | <i>42,60%</i> |
| Tout à fait en accord | 145 | 30 | 91 | 19 | 285 |
| | <i>36,52%</i> | <i>16,22%</i> | <i>21,77%</i> | <i>12,26%</i> | <i>24,68%</i> |
| Total | 397 | 185 | 418 | 155 | 1155 |
| | <i>100,00%</i> | <i>100,00%</i> | <i>100,00%</i> | <i>100,00%</i> | <i>100,00%</i> |

Pourquoi ce plus fort ou faible soutien ?

- Des milieux de travail caractérisés par un historique de démocratie, d'équité, de respect pour les individus, et mouv féministe (CPE), dont on nous dit qu'il influe sur l'attitude des collègues et gestionnaires
- Des activités de soin, de "care" et de solidarité; le lien entre l'historique d'activisme, de luttes sociales, de mouvement féministe, de réponse aux besoins individuels expliquerait aussi le soutien.
- Autres milieux de care (TS inf): difficile de prendre le temps, faire ce qu'il faut faire ...conflit vocation vs prescriptions
- Mais question: est-ce l'ES ou...les organisations à gestion + démocratique, les coopératives, seraient-elles plus ouvertes ? (équipes semi autonomes en Suède...)
- Hypothèse à tester mais
- ++ citations dans les rapports en ligne:
- www.teluq.uqam.ca/aruc-gats

Conclusion...et questions !

- Dans l'organisation:
- Les milieux professionnels et les organisations semblent avoir un effet médiateur – faut approfondir pourquoi *l'éthos professionnel* peut jouer + dans un cas (ES) et pas ou moins dans d'autres (TS et inf) et comment il joue (*quali à voir*)
- Style de gestion ou seulement historique de « care » et tradition de participation dans l'ES ?
- Si *Style de gestion* (et je pense...cfSuède) ...+ *espoir de généraliser*
- La dimension temporelle ressort toujours comme fondamentale (données sur mesures d'articulation : flex TT, 4 jours semaine, télétravail parfois (ES))



Conflit vocation ou engagement personnel vs prescriptions ou possibilités ds milieu de travail

- *entrée par les groupes professionnels* ou la profession permet de regarder la profession non pas comme une donnée de fait, et de simplement comparer des secteurs ou groupes professionnels entre eux,
- mais de véritablement prendre la profession comme **facteur explicatif de différences ou de ressemblances** entre catégories sur le plan de l'articulation travail-famille, comme sur le plan de l'exercice du métier ou encore de la carrière professionnelle en général (Fusulier, Laloy, Sanchez, 2009; Fusulier, Tremblay, Di Loreto, 2009).
- Les cadres sont issus du milieu et donc leur mode de gestion empreint de la culture ou ethos du groupe professionnel
- Au-delà , on nous a bcp parlé de **vocation personnelle** (chez les infirmières surtout, + TS: vocation personnelle d'aide, de soin) et ceci semble entrer en **conflit avec les prescriptions de l'organisation sur la manière de faire le travail, les limites de temps, d'autonomie, etc.**



Questions rech en cours

- **Participation des pères aux congés parentaux et évocation plus fréquente de la vie familiale rend le sujet plus légitime dans les milieux de travail, y compris les fortement masculins, mais quel effet sur le partage des tâches pendant congé et après ?**
- **Les politiques de congés parentaux comme sources possibles d'inégalités de genre, mais aussi source possible de rétablissement de plus d'égalité ?**
- **Conflit vocation ou engagement personnel vs prescriptions du milieu de travail**