
Du poids des contraintes au partage concerté des ressources : quelques témoignages des acteurs centraux de la conciliation travail-famille

*From the burden of constraints to the sharing of resources: Some statements by
the central actors in work-family balance*

*Del peso de las exigencias a compartir recursos de manera concertada : Algunos
testimonios de los actores centrales de la conciliación trabajo-familia*

Lise Chrétien et Isabelle Létourneau



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3024>

DOI : [10.4000/pistes.3024](https://doi.org/10.4000/pistes.3024)

ISSN : 1481-9384

Éditeur

Les Amis de PISTES

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2006

Référence électronique

Lise Chrétien et Isabelle Létourneau, « Du poids des contraintes au partage concerté des ressources : quelques témoignages des acteurs centraux de la conciliation travail-famille », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 8-2 | 2006, mis en ligne le 01 octobre 2006, consulté le 22 mars 2021. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3024> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/pistes.3024>

Ce document a été généré automatiquement le 22 mars 2021.



Pistes est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Du poids des contraintes au partage concerté des ressources : quelques témoignages des acteurs centraux de la conciliation travail-famille

From the burden of constraints to the sharing of resources: Some statements by the central actors in work-family balance

Del peso de las exigencias a compartir recursos de manera concertada : Algunos testimonios de los actores centrales de la conciliación trabajo-familia

Lise Chrétien et Isabelle Létourneau

1. Introduction

- 1 Au cours de la dernière décennie, le thème de la conciliation travail-famille (CTF) s'est taillé une place de choix, tant dans l'esprit que dans le cœur de notre société, et pour cause. Les nombreuses études sur le sujet soulignent les difficultés de plus en plus importantes pour les parents-travailleurs canadiens et québécois d'assumer les responsabilités professionnelles et familiales qui leur incombent (MacBride-King et Bachman, 1999 ; Duxbery et Higgins 2002 et 2003). Il en va ainsi, notamment, parce que l'augmentation des contraintes liées au travail entraîne l'exercice de pressions indues sur la qualité de la vie familiale, et inversement.
- 2 Les effets ressentis par les parents-travailleurs face aux difficultés de la CTF se révèlent multiples : stress, anxiété, fatigue, épuisement, dépression, insatisfaction face à la vie en général, etc. (DEJSC, 1999 ; Johnson, Lero et Rooney, 2001 ; Duxbury et Higgins, 2003). Les études dénotent également une dégradation de la santé physique des personnes se sentant coincées entre le travail et la famille : hypertension, augmentation du taux de cholestérol, maladies cardio-vasculaires, troubles gastro-intestinaux, recrudescence de migraines, etc. (INSPQ, 2005). Des changements comportementaux peuvent aussi faire

leur apparition, tels que des troubles de l'appétit, des troubles du sommeil, des sautes d'humeur, des problèmes relationnels, de l'alcoolisme, de la toxicomanie, etc.

- 3 Les familles, les entreprises et les collectivités ne sont pas non plus à l'abri des difficultés de la CTF : dégradation des relations conjugales, baisse du temps consacré aux proches, insatisfaction face à la vie familiale, augmentation de l'absentéisme au travail, réduction de l'engagement professionnel, dégradation du rendement, abandon de l'emploi, diminution des loisirs, du bénévolat et même des relations amicales, désengagement civique, etc. (Descarries et Corbeil, 1995 ; Deschamps, 1996 ; Guérin *et al.*, 1997 ; CCDS, 1999 ; DEJSC, 1999 ; Johnson, Lero et Rooney, 2001 ; Duxbury et Higgins, 2003). Les coûts socio-économiques reliés aux tensions entre le travail et la famille, telles que la hausse des divorces et des dysfonctionnements familiaux, les diminutions de productivité et les changements négatifs du climat de travail, ainsi que l'augmentation des frais liés aux soins de santé, inquiètent de plus en plus (Guérin *et al.*, 1997 ; CCDS, 1999 ; Duxbury, Higgins et Johnson, 1999 et 2004 ; Bachmann, 2000, St-Amour, 2005).
- 4 Considérant toute la variété et la gravité de ces conséquences, on comprend dès lors que la problématique de la CTF constitue aujourd'hui une préoccupation majeure par les enjeux individuels, sociologiques, économiques et politiques qu'elle soulève. Voilà qui justifie que des actions soient prises, du moins que des études soient menées sur le sujet.
- 5 Comme nous pouvons déjà le constater, plusieurs recherches canadiennes et québécoises ont su identifier clairement les effets et les répercussions du conflit entre le travail et la famille. Ces recherches privilégient essentiellement une méthodologie quantitative, bien qu'elles puissent questionner les parents-travailleurs sur les perceptions que ceux-ci entretiennent sur leur état de santé physique et mentale, sur la qualité de leur vie à la maison ou au travail. Les résultats des analyses prennent une forme statistique et des recoupements sont tentés entre les diverses variables, telles que le sexe et le niveau de stress, le type d'emploi occupé et le degré d'épuisement, le nombre de personnes à charge et les incidences sur la santé physique, etc. Le contenu sémantique des perceptions des parents-travailleurs n'y est donc jamais considéré en tant que tel.
- 6 De fait, les études qui abordent la signification du discours tenu par les parents-travailleurs quant à leurs perceptions face à la CTF se font rares. Celle de Duxbury, Higgins et Coghill (2003) s'en tient à la présentation d'une compilation de commentaires de parents-travailleurs canadiens sur le stress et la CTF. La recherche menée par le Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (2004) expose, quant à elle, les points de vue d'employeurs et de parents-travailleurs de PME québécoises principalement sur leurs attentes et besoins en matière de CTF. Les travaux de Tremblay et De Sève (2002) et de Tremblay, Amherdt et De Sève (2003), qui se veulent plus exhaustifs, analysent le processus d'implantation des mesures de CTF dans les entreprises ainsi que les comportements des parents-travailleurs qui utilisent les mesures de CTF offertes par leur employeur.
- 7 Les recherches qualitatives qui procèdent selon la méthode de l'analyse de contenu (Bardin, 1977) ont le mérite de mettre en évidence, entre autres choses, le sens implicite des discours par le recours à une herméneutique fondée sur l'inférence. Les études sur la CTF, menées selon cette méthodologie, ouvrent ainsi un autre registre d'analyse, de nature plus existentielle celui-là, en s'appuyant sur des témoignages qui

exposent le vécu quotidien des parents-travailleurs aux prises avec des difficultés de CTF. Ce type de recherche attire l'attention sur des interprétations qui seraient restées dans l'ombre par le seul recours aux recherches quantitatives et qui, pourtant, montre l'importance réelle de se préoccuper de CTF là où les maux se vivent premièrement, c'est-à-dire au niveau de personnes elles-mêmes.

- 8 C'est dans cet esprit que nous avons mené une étude sur la CTF, étude qui a pour intention de fond de laisser la parole aux parents-travailleurs. Ceux-ci ont été conviés non seulement à identifier leurs perceptions face aux difficultés de la CTF, mais aussi à les décrire de façon à révéler la signification qu'ils accordent à celles-ci. Bien entendu, un tel contenu sémantique ne peut être pleinement intelligible que si l'on s'intéresse également à ses tenants et aboutissants, c'est-à-dire aux difficultés vécues par les parents-travailleurs et aux attentes de ces derniers, dans le but de proposer des solutions favorisant la CTF. Notre démarche de recherche auprès des parents-travailleurs s'est ainsi articulée en trois phases : 1) les situations-problèmes vécues par les parents-travailleurs, 2) les effets ressentis par les parents-travailleurs face à ces situations-problèmes, 3) les attentes des parents-travailleurs pour en arriver à surmonter ces situations-problèmes. La présentation des résultats de notre recherche, qui propose d'abord et avant tout une description du vécu des parents-travailleurs à partir de leurs témoignages et qui vise à esquisser un portrait global de leurs défis et espoirs quotidiens, suit rigoureusement cet ordre. Cette présentation ouvre ensuite la voie à une partie interprétative qui a pour fin de rendre manifeste les significations implicites des témoignages des parents-travailleurs en fonction du cadre théorique privilégié pour notre étude.

2. Cadre théorique

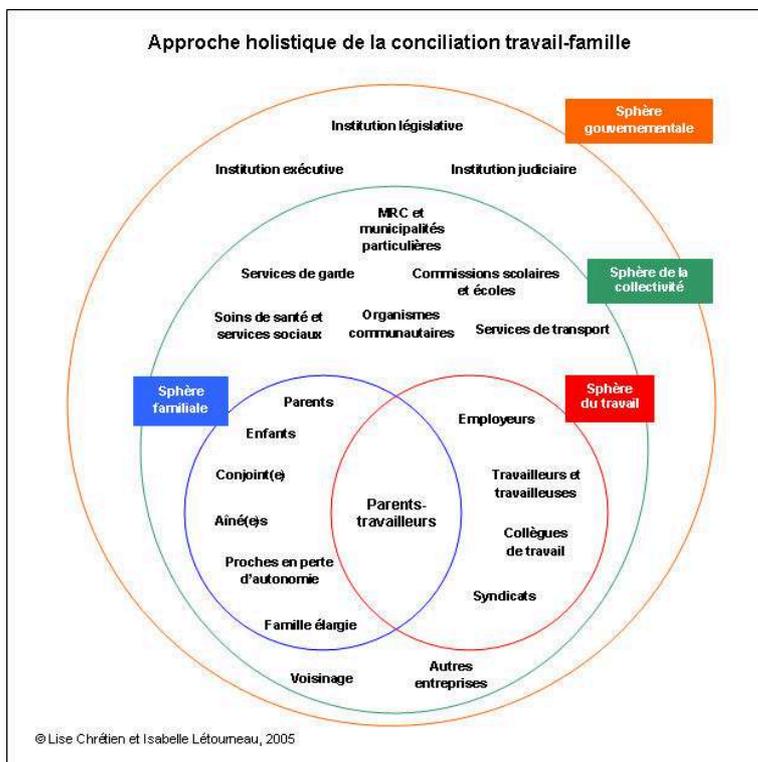
- 9 L'intérêt porté aux parents-travailleurs, on l'aura bien compris, se situe au cœur de notre démarche de recherche. Ceci implique toutefois une certaine redéfinition de la CTF. Qu'est-ce à dire ? Traditionnellement, la CTF est définie d'un point de vue managérial. Elle renvoie alors à un ensemble intégré et cohérent de mesures de gestion de ressources humaines développées et mises en œuvre dans les entreprises pour aider les travailleurs et les travailleuses à mieux assumer leurs responsabilités professionnelles et familiales. La définition de la CTF que nous mettons de l'avant emprunte une perspective sociale, donc plus large que la précédente. En ce sens, la CTF représente la facilitation pour les parents-travailleurs de la jonction de leurs activités professionnelles et familiales dans le respect des obligations liées à chacune d'elles. Cette seconde définition présuppose, d'une part, que la CTF est d'abord une activité avant d'être un résultat, et d'autre part, que les parents-travailleurs en sont les principaux acteurs, bien qu'ils puissent, par ailleurs, être soutenus par leur milieu de travail, leur famille, leur communauté et même leur gouvernement (Chrétien et Létourneau, 2005).
- 10 Le point de départ de tout effort de CTF est celui du constat d'une certaine disjonction entre les sphères d'activité professionnelle et familiale. La sphère du travail, tel que nous l'entendons, est un domaine d'activités économiques organisées, à caractère commercial ou non, dont l'objectif est la satisfaction directe ou indirecte des besoins humains par la production de biens et de services. Les travailleurs et travailleuses sont des personnes qui occupent des emplois rémunérés, c'est-à-dire qui produisent des

biens et des services en échange d'un salaire de leur employeur. Nous tenons à souligner que nous reconnaissons l'apport économique du travail non rémunéré, mais que notre recherche n'aborde pas expressément ce type de travail. La sphère de la famille, quant à elle, est un domaine d'activités sociales organisées qui regroupe un ensemble de personnes partageant des liens de parenté par le sang, par alliance ou par union libre et qui est voué à la génération et au bien-être de ses membres. Les parents sont les pères ou les mères d'au moins un enfant, que ce soit biologiquement, par adoption ou par le fait de vivre sous le même toit (nous faisons ici référence aux familles recomposées dont les conjoints vivent en union libre) et/ou sont des personnes ayant à charge au moins un proche en perte d'autonomie. Le travail et la famille se distinguent ainsi par leurs activités et finalités propres, ce qui crée parfois des exigences concurrentes à rencontrer pour les parents-travailleurs. Par ailleurs, il faut voir que tout effort de CTF est motivé par l'idée que le bon déroulement des activités professionnelles et familiales nécessite la reconnaissance pratique d'une réelle jonction, sans pour autant être une fusion, entre le travail et la famille.

- 11 En ce sens, l'activité de la CTF ne peut reposer sur une théorie segmentaire du travail et de la famille, laquelle conçoit les deux sphères de façon séparée et les activités respectives de chaque sphère comme ne comportant aucun impact sur l'autre sphère (Bartolomé et Evans, 1979). Pour rendre compte de l'interaction entre le travail et la famille, plusieurs théories ont été formulées : l'instrumentalisation, la compensation, le débordement, l'accommodation, la congruence, le conflit de temps, le conflit de tension et le conflit de comportement (Greenhaus et Beutell, 1985 ; Burke et Greenglass, 1987 ; Zedeck, 1992 ; Edward et Rothbard, 2000). Ces théories tentent d'expliquer comment des affects, des comportements, des savoirs, du temps, de l'énergie, etc. passent ou non d'une sphère à l'autre par l'intermédiaire des parents-travailleurs. Elles conçoivent les sphères du travail et de la famille distinctement, bien que chacune d'elle soit ouverte à des échanges avec l'autre. Or, la définition de la CTF que nous mettons de l'avant et la conception de « parent-travailleur » qui l'accompagne exigent d'aller plus loin et de penser la relation travail-famille sous le mode d'un recoupement partiel qui met en évidence la dépendance réciproque de chacun des termes.
- 12 Cette relation d'interdépendance travail-famille que nous promouvons s'inspire d'un modèle systémique. Dans cette perspective, les sphères du travail et de la famille forment un système dont les principaux vecteurs de la relation de dépendance réciproque sont les parents-travailleurs. Comme leur nom l'indique, les « parents-travailleurs » tiennent à la fois des sphères d'activité professionnelle et familiale. Ils entretiennent simultanément une relation de dépendance réciproque avec les autres acteurs de la sphère familiale (leurs enfants et leurs aîné(e)s, par exemple) et ceux de la sphère du travail (dont, entre autres, leur employeur). De fait, se situant dans l'intersection travail-famille, les parents-travailleurs manifestent au mieux l'interdépendance entre ces deux sphères. Par l'intermédiaire de ces acteurs centraux de la CTF, don et réception de ressources s'opèrent entre les différents acteurs et d'une sphère à l'autre, dans la limite des contraintes imposées par chacun. Soulignons, par ailleurs, que notre étude ne se limite pas aux interrelations entre la sphère du travail et celle de la famille. Bien plus, elle prend en considération la sphère de la collectivité (le milieu de la vie en communauté où les familles et les entreprises mènent leurs activités quotidiennes)¹ et la sphère gouvernementale (le milieu de la vie politique où les citoyens, individuels et corporatifs, sont dirigés démocratiquement). Dans chacune de ces sphères, de nombreux acteurs interviennent en s'échangeant stratégiquement des

ressources et en se posant des contraintes mutuelles. De fait, envisagées ensemble, les sphères du travail, de la famille, de la collectivité et du gouvernement forment un écosystème. Chacune des sphères intègre des ressources provenant d'autres sphères, les transforme par l'intermédiaire de ses activités propres, puis les retourne à ses homologues. Ce processus dynamique enclenche une boucle de rétroaction continue, aussi longtemps que le transfert de ressources se poursuit d'une sphère à l'autre. Les sphères sont aussi ordonnées entre elles de manière à s'assurer que la sphère qui trace les orientations générales de la vie publique puisse inclure les autres. Notre approche écosystémique de la CTF se veut holistique en ce qu'elle met en scène toutes les sphères et tous leurs acteurs respectifs pouvant influencer, tant par leur apport de ressources que de contraintes, sur l'effectivité de la CTF.

Figure 1 Approche holistique de la conciliation travail-famille



- 13 Les approches holistiques de la CTF de type écosystémique commencent à peine à faire leur apparition dans la littérature portant sur la CTF. À titre d'exemples, notons les modèles théoriques proposés par le CCDS (1999), Voydanoff (2001) et Bailyn *et al.* (2002). Ces modèles comportent la particularité d'ouvrir le travail et la famille à des influences externes, en faisant intervenir de nouvelles sphères d'activité comme la collectivité et le gouvernement. Toutefois, ils ne considèrent pas les relations de subordination pouvant exister entre les différentes sphères d'activité et n'identifient guère les acteurs respectifs de chacune d'elles. Notre modèle rassemble plusieurs sphères d'activité, tout en tâchant de les disposer en fonction de leur niveau d'influence possible sur le travail et la famille. Les sphères sont ordonnées entre elles de manière à faire en sorte que la sphère qui trace les orientations générales de la vie publique puisse inclure les autres sphères : la sphère gouvernementale inclut la sphère de la collectivité, laquelle inclut à son tour les sphères du travail et de la famille. Notre modèle opère aussi une distinction entre les sphères d'activité et les acteurs qui en font partie. Les seuls acteurs qui

puissent appartenir, par inclusion, aux quatre sphères d'activité simultanément sont les « parents-travailleurs ».

- 14 Notre approche holistique de la CTF, d'inspiration écosystémique, constitue le cadre théorique en fonction duquel les témoignages des parents-travailleurs seront interprétés. Elle permettra d'éclairer les situations-problèmes vécues par les parents-travailleurs en contexte de CTF et leurs effets par la découverte de l'origine et du type de contraintes s'exerçant sur ces acteurs. Elle rendra également possible la mise en évidence des attentes des parents-travailleurs relatives aux ressources de CTF et à l'identification des dépositaires de celles-ci.

3. Méthodologie de recherche

- 15 Notre recherche sur la CTF couvre le territoire des municipalités régionales de comté (MRC) de Bellechasse, Lévis et Lotbinière. Ces MRC sont situées dans la province de Québec (Canada)² Plus précisément, elles se trouvent dans la région administrative de Chaudière-Appalaches, laquelle se distingue par son taux d'emploi parmi les plus élevés au Québec et sa très faible croissance démographique relativement à celle de la province.³ Bref, les MRC de Bellechasse, Lévis et Lotbinière évoluent à la fois dans la perspective d'une pénurie de main-d'œuvre et d'une pénurie d'enfants. On comprend en ce sens qu'une tension croissante entre le travail et la famille puisse être vécue sur ce territoire. Les MRC de Bellechasse, Lévis et Lotbinière constituent donc un lieu à privilégier pour une étude sur la CTF.
- 16 Notre recherche repose sur un échantillon de 30 parents-travailleurs qui habitent les MRC à l'étude : 26 femmes et 4 hommes. Les participant(e)s sont âgé(e)s en majorité de 35 à 44 ans. Plus des 2/3 vivent maritalement. En moyenne, ils ont à charge 2 enfants. Le tiers des participant(e)s doit aussi s'occuper d'un proche en perte d'autonomie (d'un(e) aîné(e) ou d'un enfant handicapé), tout en travaillant au moins 25h/semaine. Les 2/3 des participant(e)s travaillent à temps plein, de jour, du lundi au vendredi. Au total, les parents-travailleurs proviennent de 6 catégories d'emplois différentes (3 cadres, 8 professionnels, 3 techniciens, 9 ouvriers, 5 personnels de bureau et 2 personnel de vente). Plus du tiers est syndiqué. Neuf participant(e)s travaillent dans une autre MRC que celle où ils habitent. Seulement 5 parents-travailleurs doivent se déplacer dans le cadre de leur travail à l'extérieur de la MRC dans laquelle leur employeur est situé. Pour la majorité des participant(e)s, le revenu familial annuel s'y situe à l'intérieur de la fourchette de 60 000 \$ à 79 999 \$.
- 17 Notons qu'une limite importante de notre recherche concerne la constitution de notre échantillon quant au sexe des parents-travailleurs. Statistiquement, plus d'hommes que de femmes furent conviés à participer à l'étude, mais les femmes répondirent en plus grand nombre. La proportion hommes/femmes de notre échantillon se rapproche de celle de Tremblay et Amherdt (2003), où les parents-travailleurs étaient aussi tout à fait libres de participer à une enquête. Selon ces auteurs, le haut taux de participation des femmes
- « témoigne sans doute de leur intérêt plus grand pour le sujet » (2003, p. 5).
- 18 Ajoutons que les hommes qui se sont inscrits à notre activité l'ont fait à titre individuel, tandis que les femmes en parlaient à une collègue de travail, une amie ou une voisine, laquelle s'inscrivait à son tour. La majorité des femmes ont justifié leur présence à l'activité comme un temps qu'elles prenaient pour elles, pendant que leur conjoint

gardait les enfants à la maison. Compte tenu de la grande disproportion hommes/femmes de notre échantillon, nous ne pourrions évaluer fidèlement l'impact du sexe des participant(e) quant aux témoignages de ceux-ci sur la CTF.

- 19 L'approche privilégiée pour la recherche est essentiellement qualitative. Elle nous a permis de recueillir quelques faits, mais surtout les témoignages des parents-travailleurs concernant les difficultés qu'ils vivent et les attentes qu'ils formulent en matière de CTF. Les parents-travailleurs furent conviés à participer à l'un des sept groupes de discussion semi-dirigés organisés au printemps 2005. Contrairement aux autres recherches qualitatives sur la CTF mentionnées dans notre introduction, nos rencontres se sont déroulées à l'extérieur des milieux professionnels et familiaux afin de permettre aux participant(e)s de s'exprimer en toute liberté. Nous avons ainsi éliminé un biais possible relativement à l'auto-censure des participant(e)s. La méthode utilisée pour recueillir les contenus auprès des parents-travailleurs, soit l'entretien collectif, comporte deux avantages principaux : elle permet aux participant(e)s de livrer le sens qu'ils donnent aux situations auxquelles ils sont confrontés (Quivy et Van Campenhout, 1995, p. 196), sans toutefois se sentir l'objet d'une étude de cas. En effet, l'entretien collectif est ouvert à l'expression d'une multitude d'opinions et de perceptions, donnant aux participant(e)s l'opportunité d'écouter les points de vue et les expériences vécues par leurs pairs et d'effectuer un retour réflexif sur leurs propres points de vue et expériences. Ces entretiens collectifs furent menés sous une forme semi-dirigée afin de laisser beaucoup de latitude à l'expression des participant(e)s, tout en centrant celle-ci autour de thèmes de discussion en lien avec nos objectifs de recherche.
- 20 Pour animer les rencontres avec les parents-travailleurs, nous avons utilisé un canevas de discussion proposant aux participant(e)s des questions ouvertes qui recourent nos objectifs de recherche : *Est-ce que vous éprouvez des difficultés à concilier travail et famille ? Quelles sont les caractéristiques de votre travail qui sont difficilement conciliables avec votre vie familiale ? Que ressentez-vous face aux difficultés de la CTF ? Quelles mesures de CTF souhaiteriez-vous dans votre milieu de travail ? Les services de garde présents dans votre communauté répondent-ils à vos besoins ? Etc.* Dans l'hypothèse où les participant(e)s se seraient montrés peu loquaces, des sous-questions plus précises avaient été préparées pour accompagner chacune des questions générales : *Votre horaire de travail rend-il difficile la CTF pour vous ? Le fait d'être parent d'enfants en bas âge rend-il difficile la CTF pour vous ? Ressentez-vous du stress ? Souhaiteriez-vous bénéficier d'un service de garde en milieu de travail ? Le calendrier des terrains de jeu organisés par votre municipalité répond-il à vos besoins ? Etc.* La formulation des sous-questions est principalement inspirée de la littérature scientifique qui aborde les antécédents et les conséquents de la tension travail-famille (Guérin *et al.*, 1997 ; St-Onge *et al.*, 2002 ; Duxbury et Higgins, 2005), de celle qui traite du classement des pratiques de gestion favorisant la CTF (Guérin *et al.*, 1993) et d'une recension des services à la famille que nous avons effectuée sur le territoire de recherche.
- 21 Les témoignages livrés par les parents-travailleurs lors des groupes de discussion ont été retranscrits tels quels, avec toute la familiarité et la spontanéité du verbe québécois. Une traduction des propos des participant(e)s en aurait dénaturé la tonalité affective et, par conséquent, la signification.

4. Résultats de recherche

- 22 La présentation des résultats de notre recherche s'articule autour de trois axes : 1) les situations-problèmes vécues par les parents-travailleurs en contexte de CTF, 2) les effets ressentis par les parents-travailleurs face à ces situations-problèmes et 3) les attentes des parents-travailleurs en regard des sphères d'activité familiale, professionnelle, collective et gouvernementale. Elle propose, d'abord et avant tout, une description du vécu des parents-travailleurs à partir de leurs témoignages et vise à donner une vue d'ensemble de leurs défis et espoirs quotidiens.

4.1 Les situations-problèmes vécues par les parents-travailleurs

- 23 Que ce soit au travail ou à la maison, les parents-travailleurs vivent plusieurs difficultés relativement à la CTF. Au quotidien, ces dernières prennent la forme de situations-problèmes. La gravité de ces situations est fonction, d'une part, des contraintes particulières s'exerçant sur les parents-travailleurs, et d'autre part, des ressources disponibles permettant de diminuer les effets de ces contraintes. En ce sens, tous les parents-travailleurs ne vivent pas exactement une même situation-problème au même degré d'intensité. Quoiqu'il en soit, les témoignages des participant(e)s permettent de dresser un portrait global des principales préoccupations de ces acteurs concernant le travail et la famille.

4.1.1 Les situations-problèmes relatives à la vie professionnelle

- 24 Lors des groupes de discussion, nous avons demandé aux parents-travailleurs d'identifier les caractéristiques de leur travail qu'ils trouvent difficilement conciliables avec leurs responsabilités familiales. De nombreuses situations-problèmes furent identifiées par les parents-travailleurs. Nous présentons ici les principales, c'est-à-dire celles vécues quotidiennement par une majorité de participant(e)s. Les situations-problèmes sur lesquelles les parents-travailleurs sont inlassablement revenus d'un groupe de discussion à l'autre seront traitées en premier lieu parce qu'elles leur causent de plus grandes préoccupations.

Tableau 1 Les situations-problèmes relatives à la vie professionnelle

Les situations-problèmes relatives à la vie professionnelle	Nombre de commentaires	
	n	(%)
L'insensibilité de l'employeur	41	30,37
Les horaires de travail atypiques	21	15,56
Le nombre d'heures hebdomadaires de travail	15	11,11
Les difficultés liées aux remplacements	12	8,89
Le rythme de travail et les délais à rencontrer	11	8,15

La surcharge de travail	11	8,15
L'impossibilité de prendre des congés	9	6,67
L'insensibilité des collègues de travail	5	3,70
La distance entre la maison et le travail	5	3,70
Les déplacements fréquents hors de la MRC dans le cadre du travail	4	2,96
Les dépenses pour le travail qui sont à la charge des employé(e)s	1	0,74
Total	135	100

a. L'insensibilité de l'employeur

- 25 Aux dires des parents-travailleurs, plusieurs employeurs manquent de compréhension à leur égard. Il leur semble parfois très difficile de faire comprendre à leur supérieur qu'ils n'ont pas seulement des responsabilités professionnelles, mais aussi des responsabilités familiales. Bref, ils ont également une vie en dehors du travail, une vie à laquelle ils accordent beaucoup d'importance. L'insensibilité de l'employeur peut se manifester de plusieurs façons : ton accusateur quant au fait familial, méfiance relativement aux situations familiales d'urgence, discours contradictoires sur les exigences professionnelles, attentes disproportionnées en ce qui concerne le rendement et la disponibilité que devraient fournir les parents-travailleurs, intransigeance face à toute modification de l'organisation du travail, laxisme quant à l'application des articles de la Loi sur les normes du travail ayant trait aux congés pour raisons familiales, etc. Il va sans dire que de nombreux parents-travailleurs se sentent contraints de choisir entre travail et famille. Lors de la collecte des témoignages auprès des participant(e)s, une mère-travailleuse venait tout juste de quitter son emploi et une autre s'apprêtait à faire de même et cela, en raison de l'insensibilité de leur employeur respectif relativement à la CTF. Ces comportements confirmeraient les conclusions de Frone, Yardley et Markel (1997), suivant lesquelles la présence du support du superviseur réduirait la détresse professionnelle et les intentions de roulement.

b. Les horaires de travail atypiques

- 26 Commencer à travailler au lever du jour, terminer le boulot très tard, bosser le soir et la fin de semaine, supporter les rotations de quart de travail, etc., tout cela correspond à ce que l'on appelle aujourd'hui les horaires atypiques de travail. Dans ces conditions, il devient particulièrement difficile pour les parents-travailleurs de trouver un service de garde adapté à leur horaire de travail, de coordonner leurs activités avec celles des autres membres de leur famille ou tout simplement de passer du temps en famille. Pour les cadres et les professionnels, on remarque que leur horaire de travail a tendance à s'étendre le soir et les fins de semaine. Cet horaire allongé implique non seulement une diminution du temps pour la famille, mais aussi une augmentation des préoccupations relatives au travail. Les cadres et les professionnels sont donc, de corps et d'esprit, plus longtemps au travail que la main-d'œuvre qui opère sur un horaire de 9h à 17h. Selon Duxbury et Higgins (2003), les personnes aux prises avec un haut niveau

d'interférence du travail sur la famille, telles que certains cadres et les professionnels de notre étude, afficheraient des niveaux élevés de stress et de fatigue liés à l'emploi.

c. Le nombre d'heures hebdomadaires de travail

- 27 Bon nombre de mères travaillant 40h/semaine et plus voudraient réduire le nombre d'heures qu'elles allouent à leur travail à 35h/semaine. Beaucoup d'heures de travail laisse trop peu de temps pour la famille, surtout lorsque les enfants sont petits. De leur côté, les employeurs ne sont pas tous accommodants face à cette nouvelle demande des mères-travailleuses. Certains interprètent même la réduction des heures hebdomadaires de travail en termes de compression d'horaire rémunérée à rabais. De plus, il faut savoir que les emplois à temps partiel, qui de soi conviendraient à plusieurs mères-travailleuses (tant du point de vue d'une augmentation du temps familial que d'une diminution de stress lié à l'emploi (Johnson, Lero et Rooney, 2001)), sont bien souvent des emplois de soir ou de fin de semaine. Rien pour améliorer la situation, surtout si l'on considère la diminution de revenu qu'implique l'occupation d'un emploi à temps partiel en regard d'un emploi à temps plein.

d. Les difficultés liées aux remplacements

- 28 Cette situation est surtout vécue par les personnes assignées seules à un travail ou une tâche précise, comme c'est le cas dans certains bureaux. Lorsque l'employé(e) s'absente, le travail s'accumule jusqu'à son retour, ce qui crée éventuellement une surcharge de travail. En ce qui concerne les employé(e)s du domaine de l'éducation, de la santé ou du service à la clientèle, il est parfois très difficile de se faire remplacer à la dernière minute. Cela est dû à la nature de leur travail. Les personnes qui travaillent dans ces domaines doivent être constamment présentes pour les bénéficiaires et les clients. Bien plus, les parents-travailleurs du domaine des services sociaux interviewés disent vivre beaucoup de culpabilité à l'idée de se faire remplacer, ne serait-ce que temporairement : les bénéficiaires de services exigent leur présence personnelle. Quant aux cadres, certains disent éprouver de la difficulté à se faire remplacer, car cela leur demande de bien préparer leurs employé(e)s et de leur déléguer de nouvelles tâches, ce qu'ils n'ont pas toujours l'idée ou le temps de faire au quotidien.

e. Le rythme de travail et les délais à rencontrer

- 29 Les parents-travailleurs, qui ont un rythme de travail élevé à respecter et des délais serrés à rencontrer, sentent qu'ils ne peuvent quitter leur travail comme ils le voudraient pour répondre à leurs obligations familiales, même les plus urgentes. Ils ont la nette impression d'être contraints de choisir le travail aux dépens de la famille. Ils exécutent leurs tâches professionnelles dans la crainte que les imprévus familiaux viennent court-circuiter leur vie au travail. Sans compter qu'après avoir couru toute la journée, ils arrivent, à la maison, littéralement épuisés. Cette situation s'avère pour le moins préoccupante, surtout si nous considérons que les emplois contraignants peuvent augmenter le risque de dépression (Johnson, Lero et Rooney, 2001).

f. La surcharge de travail

- 30 Quand la productivité devient le seul mot d'ordre et que le soutien de l'employeur ne croît pas en conséquence, plusieurs parents-travailleurs se sentent écrasés par les tâches à accomplir au travail. Le nombre d'heures qu'ils allouent à leur vie professionnelle tend à augmenter non seulement au bureau, mais aussi à la maison : certains se remettent au boulot le soir, une fois leurs enfants couchés. Face aux demandes de temps supplémentaire, plusieurs se retrouvent coincés entre de possibles repréailles des patrons et celles de la famille. À moyen et à long termes, ces situations stressantes peuvent mener à une hausse de l'absentéisme en raison de problèmes de santé physique ou de fatigue émotive, physique ou mentale (Duxbury et Higgins, 2003).

g. L'impossibilité de prendre des congés

- 31 Que ce soit en raison de la nature de leur travail, d'une surcharge de travail ou de l'inflexibilité de l'employeur par rapport aux absences et aux vacances, nombre de parents-travailleurs ne peuvent prendre congé à leur guise pour assumer leurs responsabilités personnelles et familiales et cela, même à leurs propres frais. Des parents-travailleurs provenant de diverses entreprises ont, par exemple, décrié le fait que, pour avoir droit à une journée de congé flottante rémunérée, ils devaient avertir leur employeur près de deux semaines à l'avance, ce qui leur apparaît complètement inapproprié compte tenu du caractère imprévisible des urgences familiales. Pour certains cadres, l'impossibilité de prendre congé se traduit surtout en un accroissement de leur disponibilité vis-à-vis de leur entreprise : l'avènement du téléphone cellulaire et d'internet n'est pas étranger à cette situation.

h. Les autres situations-problèmes

- 32 Quelques parents-travailleurs ont mentionné, au cours des discussions, d'autres aspects de leur travail qu'ils trouvent difficilement conciliables avec leur vie familiale : l'insensibilité de leurs collègues de travail, la distance entre leur maison et leur travail, les déplacements fréquents hors de la MRC et les dépenses de formation pour le travail qui sont à leur charge. Ces situations-problèmes concernent une minorité des parents-travailleurs rencontrés, se présentent de façon occasionnelle ou sont en voie de trouver un dénouement heureux.

4.1.2 Les situations-problèmes relatives à la vie familiale

- 33 Après avoir traité des caractéristiques de leur travail qui sont difficilement conciliables avec leur vie familiale, nous avons abordé avec les parents-travailleurs les caractéristiques de leur vie familiale difficilement conciliables avec leur vie professionnelle. Une fois de plus, nous présenterons les résultats des groupes de discussion en commençant par les préoccupations les plus vives des parents-travailleurs.

Tableau 1 Les situations-problèmes relatives à la vie familiale

	Nombre de commentaires
Les situations-problèmes relatives à la vie familiale	

	n	(%)
L'horaire des autres membres de la famille	29	19,08
Les adolescent(e)s sans surveillance à la maison	20	13,16
Les enfants malades et handicapés	18	11,84
La vie scolaire des enfants	18	11,84
Le partage des responsabilités familiales entre les conjoints	17	11,18
Le transport des membres de la famille	17	11,18
Le calendrier des services de garde et des écoles	16	10,53
Les enfants en bas âge	9	5,92
Les proches en perte d'autonomie	5	3,29
La conciliation travail-famille-études	3	1,97
Total	152	100

a. L'horaire des autres membres de la famille

- 34 Comme le dit si bien un parent-travailleur : « *Coordonner les horaires, c'est un problème. Ça devient très complexe.* » Et cela l'est d'autant plus lorsque la famille compte deux enfants et davantage, que les ressources parentales s'avèrent limitées (les chefs de famille monoparentale ne peuvent compter pratiquement que sur eux-mêmes) et que les activités de chacun des membres de la famille sont de natures différentes et se déroulent, par conséquent, dans des lieux distincts et selon des fréquences variées. Les soucis de coordination des parents-travailleurs commencent bien souvent par l'horaire de travail du conjoint ou de la conjointe, puis s'étendent à l'harmonisation des horaires du travail et du service de garde, de l'école ou du terrain de jeux et enfin, les tracas culminent avec les horaires des activités parascolaires des enfants. En fin de compte, plusieurs parents-travailleurs déplorent la surcharge de l'horaire de vie des membres de leur famille, une surcharge qui porte avec elle son lot de fatigue et ses restrictions quant aux activités personnelles et familiales.

b. Les adolescent(e)s sans surveillance à la maison

- 35 Il s'agit d'une très grande préoccupation pour les parents-travailleurs, surtout pendant l'été, lors des journées pédagogiques et de la relâche. Les adolescent(e)s de 13 à 16 ans, trop vieux pour les services de garde et trop jeunes pour travailler, sont alors laissés à eux-mêmes des journées entières lorsque leurs parents ne peuvent s'absenter du travail. Que font les adolescent(e)s seuls à la maison ? Bien souvent, les parents inquiets se retrouvent au travail, tandis que leur esprit demeure à la maison. Ils se sentent alors dans une situation de double contrainte : comment assumer leurs responsabilités envers leurs adolescent(e)s, tout en respectant leurs engagements professionnels ?

c. Les enfants malades et handicapés

- 36 Quitter le travail en vitesse pour répondre à l'appel de l'école ou des services de garde concernant leur enfant malade et prendre quelques jours de congé pendant le rétablissement de ce dernier sont des situations affectant régulièrement les parents-travailleurs. Bien plus, la majorité des parents-travailleurs rencontrés ont souligné la difficulté de trouver des services de santé aptes à répondre rapidement à leurs besoins. L'examen médical comme tel prend tout au plus 15 minutes, mais l'attente demeure interminable. Autant d'heures à reprendre au bureau par la suite et encore moins de temps pour la famille. La rigidité de certains services de garde en installation par rapport aux affections des enfants fut aussi mentionnée comme source de stress supplémentaire : les éducatrices retournent à la maison tout enfant susceptible d'être contagieux et refusent de donner des médicaments. Tout cela sans compter les nuits blanches pour prendre soin des enfants malades et la fatigue qui s'accumule. Quant aux enfants handicapés, les soins devant leur être prodigués et les coûts associés s'avèrent décuplés. Cela demande, en effet, aux parents-travailleurs beaucoup de disponibilité et de débrouillardise, surtout dans un contexte de désinstitutionalisation et de coupures au niveau du soutien provenant des gouvernements. Travailler 40h/semaine dans ce contexte devient extrêmement exigeant, voire même impossible pour certains. Or, des témoignages recueillis de parents-travailleurs vivant ce type de situation, il faut conclure que ce n'est pas le fait d'avoir un enfant handicapé qui pose problème comme tel relativement à la CTF, mais bien la gestion des multiples rendez-vous avec toute une panoplie de spécialistes.

d. La vie scolaire des enfants

- 37 Le fait que les enfants fréquentent l'école permet aux parents de pouvoir occuper des emplois rémunérés et cela, un bon nombre d'heures par semaine, surtout depuis que les services de garde ont fait leur entrée dans les institutions d'enseignement primaire. Mais la vie scolaire des enfants n'est pas nécessairement de tout repos pour les parents-travailleurs. D'une façon générale, la supervision des devoirs demande temps et attention, ce qui n'est pas toujours évident après une journée de travail. Et, bien souvent, la supervision des devoirs est fonction des aptitudes d'apprentissage des enfants. Quelques enfants nécessitent ainsi un soutien particulier dans leurs apprentissages. Les parents doivent alors s'impliquer pour trouver des ressources spécialisées lorsque celles des milieux familial et scolaire ne suffisent pas et y mener l'enfant sur une base régulière, quitte à sortir de la MRC de résidence. En plus des devoirs et des leçons, certains parents doivent aussi apprendre à composer avec les troubles de comportement de leurs enfants en classe, ce qui peut devenir particulièrement stressant au travail lorsque l'école se met à appeler sur une base régulière.

e. Le partage des responsabilités familiales entre les conjoints

- 38 Plusieurs participant(e)s ont mentionné que le partage des responsabilités familiales pouvait avoir des effets sur leur vie professionnelle. Certains pères s'impliquent maintenant davantage à la maison et encouragent ainsi un partage plus égalitaire des responsabilités familiales. Mais cela n'est pas sans conséquences sur leur vie

professionnelle comme, par exemple, une stagnation dans leur cheminement de carrière. Les mères-travailleuses sont, quant à elles, encore bien souvent les premières personnes sollicitées pour répondre aux responsabilités familiales, en plus d'avoir à assumer de plus en plus de responsabilités professionnelles. Outre les attentes sociales envers les parents-travailleurs des deux sexes, plusieurs caractéristiques de l'emploi occupé peuvent avoir des conséquences sur la vie au travail et sur l'implication par rapport à la vie familiale : un parent-travailleur, dont le salaire est moindre et l'horaire plus flexible que celui de son conjoint, se retrouvera à répondre plus fréquemment aux exigences familiales. Les constatations des parents-travailleurs à ce sujet rejoignent les conclusions de nos études antérieures (Chrétien, 1997). Par-delà les caractéristiques de leur travail, il reste que les conjoints doivent, s'ils veulent faciliter leur vie familiale, s'asseoir et se concerter quant à la prise en charge de celle-ci. Évidemment, ce temps de réflexion ne va pas nécessairement de soi pour tous les couples, surtout lorsque le temps devient la réalité dont ils manquent le plus.

f. Le transport des membres de la famille

- 39 Tous les parents-travailleurs rencontrés possèdent des voitures et aucun n'utilise le transport en commun. De fait, ceux qui habitent les MRC de Bellechasse et de Lotbinière ne disposent même pas d'un tel service. Les participant(e)s qui résident à Lévis croient, quant à eux, les horaires et les trajets du transport en commun trop restreints. Pour ceux-ci, utiliser l'autobus équivaldrait à s'imposer des contraintes supplémentaires en matière de CTF. « L'autobus, c'est une perte de temps ! », prétendent-ils. Mais est-il possible, pour une famille, de s'organiser avec une seule voiture ? Aux dires de plusieurs, cela double la difficulté de coordination des horaires des membres de la famille. La solution du co-voiturage ne fait pas non plus fureur, car elle comporte le désavantage d'avoir à dépendre d'autrui et de voyager à heure fixe. Mieux vaut donc que chaque parent-travailleur dispose de sa propre voiture. Mais cela ne règle pas tous les problèmes. Il faut aussi prendre en compte le coût de cette option et les distances à parcourir entre le travail, le service de garde et l'école. Règle générale, le service de garde et l'école primaire se trouvent à proximité de la résidence familiale et, ainsi, n'occasionnent pas trop de soucis aux parents-travailleurs. Par ailleurs, le transport des adolescent(e)s à leur institution d'enseignement et leurs activités parascolaires peut causer des maux de tête à certains parents. Il faut aussi dire que l'enseignement post-secondaire et les cours de formation professionnelle sont généralement donnés en zone urbaine et que les activités parascolaires de compétition ou plus spécialisées exigent parfois de sortir de la MRC de résidence. Au niveau de transport adapté pour les enfants handicapés, deux contraintes se profilent : les horaires et les trajets limités. Les familles doivent bien souvent s'en tenir aux services spécialisés offerts dans leur MRC de résidence, même si ces services se révèlent peu nombreux en milieu rural. Quelques parents-travailleurs commencent à vivre des situations similaires par rapport aux aîné(e)s à charge. Ils doivent assurer le transport de ces derniers vers les centres urbains pour leur permettre de recevoir des soins de santé adéquats. Il va sans dire que le temps alloué au transport des membres de la famille peut avoir un effet néfaste sur le temps et la disponibilité au travail.

g. Le calendrier des services de garde et des écoles

- 40 Nous avons déjà traité des difficultés éprouvées par les parents-travailleurs à concilier leur horaire quotidien de travail avec celui des services de garde et des écoles. Mais qu'en est-il de la conciliation du travail avec le calendrier annuel de ces acteurs du milieu de vie ? Pour les parents dont les enfants sont d'âge préscolaire et primaire, le calendrier des services de garde et de l'école les contraint à prendre des journées de congé ou leurs semaines de vacances à des moments précis, et parfois même avec un préavis très court lorsque la gardienne en milieu familial se déclare malade ou lors des journées pédagogiques flottantes.

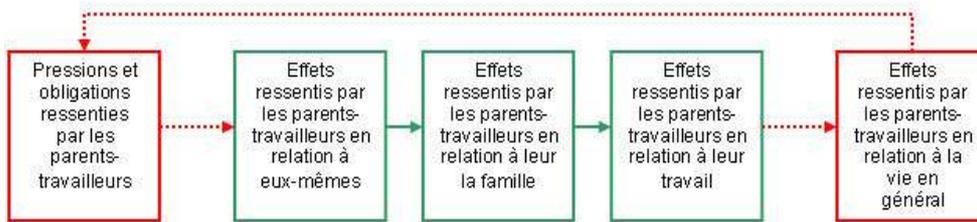
h. Les autres situations-problèmes

- 41 Lors des entretiens, quelques parents-travailleurs ont mentionné d'autres aspects de leur vie familiale qu'ils trouvent difficilement conciliables avec leur travail : les enfants en bas âge, les proches en perte d'autonomie et la conciliation travail-famille-études. Bien que ces situations puissent se vivre sur une base quotidienne, elles sont perçues comme étant temporaires.

4.2 Les effets ressentis par les parents-travailleurs face aux situations-problèmes

- 42 Nous le constatons, les parents-travailleurs vivent de nombreuses difficultés de conciliation, tant du point de vue de leur travail que de leur vie familiale. Que ressentent les parents-travailleurs face à tous ces tracasseries de la CTF ? Nous savons déjà que certains se sentent souvent stressés et fatigués, en plus d'avoir l'impression parfois d'être plus ou moins soutenus par leur employeur, leur famille ou leur collectivité. Or, une analyse plus poussée révèle que les sentiments vécus par les parents-travailleurs sont en fait beaucoup plus nombreux et variés, ce qui ne veut pas dire que le stress, la fatigue et le sentiment de bénéficier de peu de ressources externes soient de moindre importance. Ces sentiments s'inscrivent dans la trame de vie des parents-travailleurs. Une trame dont le principe correspond aux multiples attentes auxquelles les parents-travailleurs se sentent contraints de répondre et dont le terme ramène des questions cruciales telles que celles du sens de la vie et de la liberté de choix. D'un groupe de discussion à l'autre, un même enchaînement est suivi par les participant(e)s dans la séquence de leur discours quant aux thématiques considérées. En majorité, les parents-travailleurs abordent, dans l'ordre, les effets ressentis en relation à eux-mêmes, à leur famille et à leur travail. Les participant(e)s ayant traité du plus grand nombre de situations-problèmes relativement au travail et à la famille étirent davantage ce fil discursif. Ils abordent alors, de surcroît, les effets ressentis relatifs à la vie en général et les causes responsables de la série d'effets auxquels ils se perçoivent soumis.

Figure 2 Effets ressentis par les parents-travailleurs face aux situations-problèmes



43 En suivant cette trame, nous prendrons acte du vécu des participant(e)s à travers leurs témoignages. Écoutons donc ce qu'ils vivent au quotidien :

La pression de devoir performer constamment dans tous les domaines

« C'est ça partout, la productivité. La productivité à l'école, la productivité à la maison, la productivité au travail. »

Le sentiment d'être prisonnier des « obligations »

« On finit l'école, on veut une job, on se met en couple, on s'achète une maison, on part et quand on a des enfants et que l'on se rend compte que l'on veut leur donner du temps, il est trop tard. On ne peut plus se permettre d'arrêter. C'est même plus une question de dépenser moins. Les obligations sont là. On se retrouve dans une situation où l'on ne peut plus se revirer de bord. »

Le stress

« Moi, je dirais que ce que je ressens surtout, c'est du stress. Cela amène une pression de toujours ménager l'un et l'autre. Moi, je m'investis beaucoup dans mon travail, cela fait que j'ai des responsabilités qui vont en conséquence. [...] Je ne suis pas sûre que je vais vouloir continuer. C'est de la pression. »

L'anxiété

« De l'anxiété. Quand je suis très anxieuse, je suis de très mauvaise humeur. Les gens autour de moi sont avisés que quand je suis de mauvaise humeur, je suis anxieuse. Mais ça crée des conflits... le souper est pas prêt... je me mets à chercher les espadrilles du petit... faut partir... surtout dans des situations de stress comme celles-là. »

La fatigue

« Le soir, je me couche vers minuit parce que je prépare les soupers d'avance et les lunches. Je dors 4-5h par nuit. Et c'est tout le temps à recommencer. »

Le sentiment d'être dépassé par les événements

« Moi, je me sens dépassée, complètement dépassée et c'est pire avec les années. C'est pas parce que je n'ai pas décidé cela. [...] C'est épouvantable comme j'ai du travail à faire... et je ne regrette pas du tout mes enfants. C'est ce que j'ai fait de plus beau dans ma vie. Que cela demande beaucoup, je m'y attendais. C'est pas là où est le problème, c'est plus au niveau du travail. »

Le sentiment de ne plus rien contrôler

« Je me sens comme un train sans frein dans une côte. Tu peux pas débarquer. »

L'agressivité et la perte de la maîtrise de soi

« Moi, je finis par débloquer quand je me sens comme un pipeline et que tout le monde siphonne après moi. Un moment donné, c'est sûr que je vais péter les plombs, c'est sûr et certain. [...] Un moment donné, le prochain qui arrive mange toutes les bêtises pour toute la gang ! Quand je me sens comme cela, il faut que je m'arrête. [...] Là j'ai comme atteint le top. Je ne suis plus capable de me faire pomper. Lâchez-moi ! Quand ça a explosé... après je décante et je suis correct. Moi, c'est de l'agressivité. Quand tout le monde me demande en même temps, je perds le contrôle. »

Le manque de temps pour soi-même

« Je trouve qu'on se néglige en tant qu'être humain. J'aime la peinture et je ne peux pas en faire autant que je veux. Les déjeuners du samedi, j'essaie d'y aller une fois par mois avec les copines. Je ne peux pas en faire autant que j'ai besoin pour me

ressourcer. »

L'oubli de soi

« Je ne sais pas comment expliquer ce sentiment-là... mais on vient que l'on s'oublie. Tu ne sais plus qui tu es. Tu es une mère. Tu es une employée. Mais tu es qui ? Tu ne t'arrêtes pas pour penser à ce que tu veux. Tu es rendue à 34 ans, qu'est-ce que tu veux faire plus tard ? »

L'inquiétude par rapport aux enfants malades

« Moi, j'ai un garçon asthmatique. [...] Je vais le porter à la garderie le matin. Mais s'il a fait une crise la veille ou pendant la nuit, je pars inquiète. »

L'inquiétude par rapport aux enfants sans surveillance

« C'est inquiétant de savoir ce que les enfants font quand on n'est pas là. »

L'impatience envers les enfants

« Le matin, les minutes sont comptées. Mon petit de 5 ans, peut-il avoir le temps de manger sa toast tranquillement ? Moi, je le presse toujours. Et je me lève à 6h le matin. Là, je suis incapable de me lever plus tôt. »

L'impression de faire sentir aux enfants qu'ils sont de trop

« Mon plus vieux avait 6 ans et il m'a carrément garroché dans la face : « J'ai pas demandé à venir au monde ! », parce que j'étais en train de le pousser à aller plus vite justement. Un moment donné, whoa ! Tu sais, j'ai essayé de slaquer, mais... »

Le manque de temps pour la famille

« Quand j'ai du temps pour mes enfants, leur heure est passée. On dit : « C'est pas la quantité qui compte, c'est la qualité. » Il faut que quelqu'un me l'explique bien comme il le faut car je n'y crois pas. Quand nous on a le temps, il n'est pas dit que ça tente aux enfants de faire quelque chose. C'est pas de la qualité ça. »

L'ambiguïté de la pression sociale relativement aux rôles de mère et de père

« La pression sociale face aux femmes qui font une carrière. J'aimerais ça me présenter en politique comme conseillère municipale, mais c'est une décision familiale. Il faut que le conjoint accepte d'être à la maison pendant que je vais m'impliquer dans des comités. Comment c'est vu en société que la mère travaille et que le père soit à la maison ? Moi, j'ai l'impression que l'on n'est pas encore rendu là. »

La perte de qualité de vie familiale

« C'est la famille qui passe son tour, c'est pas le travail. [...] Ça crée des frictions à la maison. »

La culpabilité face à la famille

« Moi, c'est de la culpabilité un petit peu partout... si je suis à la maison et que je fais garder, si je suis au travail et que je ne suis pas à la maison. Et là, je voudrais avoir du temps pour le couple. [...] Si je vais au resto, je me sens coupable parce que j'ai fait garder. C'est une roue qui tourne. »

Le tiraillement entre la famille et le travail

« J'aime beaucoup mon travail et j'aime beaucoup être à la maison aussi. Donc, des fois, c'est d'essayer de choisir. C'est le tiraillement, surtout la fin de semaine. Comment ne pas prioriser l'un au détriment de l'autre ? Souvent, je vis ces tiraillements-là. [...] Des fois, quand il y a des rush au travail et que je dois travailler la fin de semaine complète, alors je m'ennuie de mon couple et de mes enfants. J'ai l'impression d'avoir perdu quelque chose. [...] Et dire que je ne vais pas au travail... je vais manquer tel événement, c'est plate. »

La culpabilité face au travail

« La première chose qui me vient à l'idée, c'est de couper au bureau. Car, je ne peux pas couper mes enfants, ni mon mari. En me retirant un petit peu, je me fais complètement bombarder. Je me sens coupable d'avoir voulu respirer. »

Le sentiment de ne pas être compris de l'employeur

« J'ai demandé une journée de congé parce que ça faisait des semaines que je travaillais 50-60h. J'ai demandé mon congé en disant que j'avais besoin d'être avec ma famille. On m'a répondu : « Ne me dis pas des raisons de même, dis-moi plutôt que ton char est brisé. Viens pas me dire que c'est pour être avec ta famille. » C'est

pas tous les patrons qui ont des enfants à la maison. »

La peur des repréailles de l'employeur

« Tu es carrément un numéro. Ils disent : « Il n'y a personne d'irremplaçable ! Alors, si c'est pas toi, c'est un autre qui va faire le travail. » Mais, rentre pas une journée... et tu vas le savoir en... »

Le sentiment d'être jaloué par les collègues de travail

« Quelqu'un part plus tôt parce qu'il a un rendez-vous et les autres disent : « T'es bien toi, tu pars pendant des jours. » C'est entre les employé(e)s. »

La frustration face au manque de ressources personnelles

« Le travail, la famille, mon mari... je veux que ça aille bien partout et je ne suis plus capable de fournir. [...] C'est aussi le fait de dépendre de tout le monde. Toi, c'est ta madame en bas, moi j'appelle ma mère. On a l'impression qu'on a les mains liées et qu'on ne peut même pas s'occuper de notre propre famille. »

La colère face au manque de ressources externes

« Je me sens choquée, parce que l'on n'a rien pour nous aider. C'est « débrouille-toi ». C'est bien beau le système D, mais à un moment donné... On n'a pas plus que deux mains, on n'est pas des pieuvres. »

La gêne de faire appel à des ressources autres que familiales

« C'est toujours embêtant et gênant de demander à des gens qui ne sont pas directement dans ta famille. »

Le sentiment que tout repose sur ses propres épaules

« Il faut être faite forte et passer à travers. »

Le sentiment d'être en mode « survie »

« On est en mode « survie ». Moi, j'appelle ça comme cela. Quand tu travailles de grosses heures à l'extérieur, tu es en mode survie tout le temps. Tu te mets sur le cruise et t'espères qu'il n'y aura pas d'obstacles. »

La lourdeur de vivre

« Je trouve la vie dure, en tout cas. Tu sais, un moment donné, c'est comme assez. La vie est dure et plate de tout le temps rusher. Des fois, je regarde mon chien et j'aimerais ça prendre sa place. Mais, c'est ça pareil. »

Le poids de ses propres choix

« Quand j'ai eu mes filles, j'ai arrêté de travailler pendant 5 ans. Avec le petit dernier, je trouve cela plus difficile de travailler en même temps. Mais, quelque part, c'est un choix que je fais. Des fois, c'est dur. On regarde ça et on se dit que les patrons ne sont pas compréhensifs. D'un autre côté, des fois je m'analyse et je vois que c'est un choix que j'ai fait. Je dois vivre avec. »

Le prix de l'espoir

« Des fois, on a le choix et, d'autres fois, on n'a pas le choix. Reste qu'il faut rester positif, et c'est cela le plus dur. »

4.3 Les attentes des parents-travailleurs pour en arriver à surmonter les situations-problèmes

- 44 Reconnaître un sens au travail et à la famille, malgré les difficultés inhérentes à ces deux sphères d'activité, est une condition *sine qua non* au désir de poursuivre une vie professionnelle et familiale enrichissantes. Mais cela suffit-il ? Ne faut-il pas aussi que les parents-travailleurs puissent compter sur des ressources externes afin de réaliser leurs activités au travail et à la maison ? Car, comme le dit bien une mère-travailleuse : « Quand tu n'as pas d'aide, des fois tu craques. » Quelles sont donc les ressources attendues par les parents-travailleurs des acteurs des sphères professionnelle, familiale, collective et gouvernementale pour relever enfin le défi de la CTF ? Pour les déterminer, nous avons fondé notre analyse du discours des parents-travailleurs sur leur évaluation des ressources déjà offertes, de même que celles que pourraient éventuellement offrir les

différents acteurs de la CTF en nous appuyant sur les jugements favorables (et implicitement défavorables) émis à leur égard. Il va sans dire que les attentes des parents-travailleurs peuvent varier d'une personne à l'autre, en fonction des ressources dont chacune dispose. Nous tâcherons donc de dresser un portrait général des ressources disponibles et de coupler les attentes aux participant(e)s les ayant mentionnées.

4.3.1 Les attentes relatives à la sphère du travail

- 45 Les parents-travailleurs interviewés disent bénéficier de plusieurs mesures de CTF en milieu de travail. Les mesures offertes à plus de la moitié des parents-travailleurs par leur employeur sont : le service d'informations et de références, l'aide financière à la formation, les congés pour raisons personnelles, l'assurance collective familiale, le programme d'aide aux employé(e)s, le temps accumulé convertible en vacances supplémentaires, l'horaire flexible, le temps partiel volontaire, le recours à l'année sabbatique et l'aide aux familles déplacées géographiquement. Outre ces mesures de CTF, qui peuvent selon le cas être plus ou moins adaptées ou disponibles dans les faits, les parents-travailleurs désireraient un soutien qui puisse leur permettre de répondre plus adéquatement aux situations-problèmes récurrentes qu'ils ont à vivre. Voici, selon les catégories proposées par Guérin *et al.* (1993), les mesures de CTF en milieu de travail attendues des parents-travailleurs.

a. L'aide aux membres de la famille

- 46 Les mères-travailleuses ayant de jeunes enfants aimeraient pouvoir bénéficier d'un service de garde préscolaire en milieu de travail. Les parents dont les enfants fréquentent l'école primaire souhaiteraient avoir accès à un service de garde en milieu de travail lors des congés scolaires. Les parents-travailleurs ayant des familles de deux ou trois enfants espéreraient que leur employeur offre une aide financière à l'éducation de leurs enfants. Les participant(e)s ayant à charge un(e) aîné(e) et les parents d'enfants handicapés ou atteints d'une maladie chronique favoriseraient l'aide aux personnes à charge en perte d'autonomie ou malades.

b. Les congés et avantages sociaux

- 47 La moitié des parents-travailleurs interviewés sont en faveur de l'établissement d'une banque de congés familiaux rémunérés. Cela leur permettrait d'éviter de recourir à leurs propres vacances et à leurs congés de maladie pour prendre soin d'un proche. Le tiers des participant(e)s voudrait bénéficier de services domestiques à accès rapide, soit d'un service d'aide ménager ou d'un traiteur. Aux dires de plusieurs, cette mesure leur ferait gagner du temps en famille. Les parents-travailleurs dont les employeurs se montrent très exigeants quant à leur disponibilité au travail voudraient pouvoir choisir plus librement leurs congés.

c. L'aménagement du temps de travail

- 48 Les parents-travailleurs qui ne bénéficient pas de l'horaire flexible souhaiteraient avoir accès à cette mesure de plus en plus répandue. Les mères-travailleuses ayant de jeunes enfants à charge privilégieraient la réduction du nombre d'heures hebdomadaires de

travail (en passant de 40h/sem. à 35h/sem.). Plusieurs professionnels et employé(e)s de bureau aimeraient pouvoir comprimer volontairement leurs heures de travail et/ou travailler à domicile.

d. La gestion des carrières

- 49 Les parents-travailleurs ayant accès à l'année sabbatique désireraient bénéficier du congé différé afin de pouvoir financer ce temps d'arrêt bien souvent consacré au ressourcement personnel une fois les enfants devenus autonomes. Les parents-travailleurs œuvrant à titre de professionnel souhaiteraient que leur employeur puisse offrir un cheminement de carrière mieux adapté à leurs exigences familiales. Ils en appellent à une culture organisationnelle « familiphile », c'est-à-dire plus compréhensive et souple à l'égard des réalités familiales. Comme l'explique une mère-travailleuse :

« Il faut implanter une culture avec des horaires qui ont du sens. [...] Si tu places toujours tes réunions de gestion pour qu'elles finissent à 17h30 ou 18h le soir, ce qui est la mentalité de la vieille garde, bien oubliée ça... des femmes qui vont appliquer à des postes de direction de VP, tu n'en auras presque pas. Et celles qui vont le faire, elles vont le faire au détriment de leur famille. Et les hommes qui vont le faire, vont aussi le faire au détriment de leur famille car c'est leur conjointe qui va prendre toutes les responsabilités familiales. »

4.3.2 Les attentes relatives à la sphère familiale

- 50 Pour concilier plus efficacement travail et famille, les parents-travailleurs peuvent non seulement compter sur plusieurs mesures offertes par leur employeur, mais aussi sur des ressources disponibles à la maison. Dans l'ensemble, celles-ci comprennent : le soin des enfants, le gardiennage, le transport des membres de la famille, les activités et devoirs avec les enfants, la préparation des repas, les tâches ménagères, l'entretien extérieur de la résidence et les courses. Les commentaires des participant(e)s laissent toutefois penser qu'il y aurait place à amélioration concernant plusieurs aspects de leur vie familiale. Certaines mères-travailleuses ont, en effet, l'impression d'assumer de plus en plus de responsabilités familiales au fil du temps et souhaiteraient que leurs proches s'impliquent davantage. Voyons ce qu'il en est de ces attentes envers chacun des acteurs de la sphère familiale.

a. Le conjoint

- 51 Les mères-travailleuses dont les conjoints se considèrent essentiellement comme des pourvoyeurs voudraient que ces derniers manifestent une présence accrue auprès des enfants et qu'ils participent à une division plus égalitaire des tâches ménagères.

b. L'ex-conjoint

- 52 Plusieurs mères-travailleuses monoparentales voudraient que leur ex-conjoint reconnaisse leur paternité auprès des enfants et participe plus activement aux soins de ceux-ci.

c. Les enfants

- 53 Dans l'ensemble, les parents-travailleurs aimeraient ne plus avoir à répéter aux enfants jour après jour les petites tâches qu'ils doivent accomplir, surtout celles qui concernent leur hygiène personnelle. Ces parents espèrent que leurs enfants puissent développer une plus grande autonomie quant au fait de se laver, se brosser les dents et s'habiller seul.

d. Les adolescent(e)s

- 54 Les attentes envers les adolescent(e)s sont sensiblement les mêmes que celles envers les enfants, mais s'étendent en plus aux tâches ménagères et à l'entretien extérieur de la résidence (déneigement, pelouse, etc.). Quelques parents, préoccupés par le tournant de l'âge de la majorité, souhaiteraient que leurs jeunes se prennent en main et agissent de façon plus responsable.

e. Les aîné(e)s

- 55 La plupart des parents-travailleurs ayant des responsabilités envers un(e) aîné(e) en perte d'autonomie désireraient que ces derniers diminuent leurs exigences relatives aux détails de la vie. Que ce soit pour changer une ampoule brûlée, sortir les déchets ou déneiger l'entrée de la résidence, les parents-travailleurs aimeraient que les aîné(e)s comprennent que cela n'a pas toujours à être fait immédiatement.

f. La famille élargie

- 56 Vivre à proximité des membres de leur famille élargie est un souhait formulé par plusieurs parents-travailleurs. Il serait, en effet, plus facile pour eux de demander de petits services à une sœur ou à un oncle qu'à un voisin qu'ils ne connaissent guère. Pour ceux dont la famille élargie habite à proximité, leurs attentes se rapportent surtout à une plus grande ouverture de leurs proches : les services rendus n'auraient pas toujours à être comptés.

4.3.3 Les attentes relatives à la sphère de la collectivité

- 57 Les parents-travailleurs reconnaissent l'existence de nombreuses formes de soutien à la CTF dans leur collectivité, soutien dont ils se passeraient difficilement : les gardiennes à la maison, les femmes de ménage, les garderies et les écoles, les services d'aide aux devoirs, le transport adapté pour les personnes handicapées, les organismes communautaires, les CLSC, les intervenants sociaux et les psychologues, ainsi que les restaurants pour les vendredis soirs ! Par ailleurs, les parents-travailleurs ont aussi formulé des recommandations quant aux divers acteurs de la sphère collective, lesquelles contribueraient beaucoup, si elles étaient suivies, à réduire leurs soucis quotidiens relativement à la CTF.

a. Les services de garde

- 58 Au niveau de la garde des enfants d'âge préscolaire, les parents-travailleurs entretiennent les attentes suivantes : l'augmentation du nombre de places à contribution réduite, l'adaptation des heures d'ouverture (matin et soir) des services de

garde en milieu familial, l'élimination des pénalités de retard, l'assouplissement des règles des CPE concernant les enfants malades et la mise en place de services de garde atypique. Les participant(e)s dont les enfants fréquentent le primaire souhaiteraient que les écoles puissent offrir un service de garde lors des journées pédagogiques et des congés et que se développe un réseau de garde en milieu familial pour les dîners des écoliers.

b. Les commissions scolaires et les écoles

- 59 En plus d'interpeller les écoles en ce qui concerne la garde des enfants d'âge primaire, les parents-travailleurs aimeraient que les milieux scolaires puissent offrir une aide aux devoirs pour les enfants et les adolescent(e)s, accroître l'accès aux services spécialisés (l'orthophonie, par exemple), diminuer les exigences concernant le matériel scolaire, maintenir les programmes professionnels dans les écoles en milieu rural, contrer la tendance des regroupements scolaires par cycle en œuvrant au maintien de tous les cycles dans les écoles de quartier et, enfin, exercer une certaine discipline en classe auprès des élèves turbulents, sans nécessairement avertir les parents-travailleurs des écarts mineurs de comportement de leurs enfants.

c. Les MRC et les municipalités particulières

- 60 Les attentes envers ces acteurs de la CTF sont multiples et concernent divers aspects de la vie municipale. En ce qui a trait aux loisirs, les parents-travailleurs apprécieraient un meilleur arrimage des activités estivales des terrains de jeu avec le calendrier scolaire, l'extension des heures quotidiennes d'activité des terrains de jeu, le maintien de l'offre de loisirs à coût abordable et la bonification de l'offre d'activités pour les adolescent(e)s. Pour ce qui est de l'aménagement du territoire, les participant(e)s souhaiteraient que les municipalités se développent en fonction des besoins des familles : les parcs, les piscines, les arénas, les bibliothèques, etc., étant considérés comme des lieux d'activités familiales. L'offre de logements à coût modique fut aussi abordée. Les parents-travailleurs signalent que ces derniers sont peu attirants pour les jeunes familles en raison de la clientèle âgée qui y réside. Au niveau de la sécurité, les participant(e)s aimeraient que les municipalités accroissent la visibilité de la police communautaire, sensibilisent les conducteurs à la présence d'enfants dans les quartiers résidentiels et éclairent convenablement les chemins pour se rendre, le soir, aux installations sportives et culturelles.

d. Les soins de santé et les services sociaux

- 61 Peu importe leur MRC de résidence, les parents-travailleurs s'accordent tous à dire qu'il manque cruellement de médecins de famille. Les petites municipalités rurales comptent à peine un médecin sur place, tandis que les cliniques des milieux urbains débordent. Le temps d'attente pour les services de santé sans rendez-vous fut l'un des points chauds des discussions avec les participant(e)s. Plusieurs voudraient que les patients soient classés en fonction de la gravité de leur état ou pouvoir retourner attendre à la maison après s'être inscrit à la clinique. En ce qui concerne les CLSC en milieu rural, les parents-travailleurs seraient en faveur de l'augmentation et de la régularisation de leurs heures d'ouverture. Les participant(e)s ayant un proche en perte d'autonomie à charge espèrent, pour leur part, la bonification de l'offre de

services aux personnes handicapées et aux aîné(e)s, de même que l'amélioration du suivi des bénéficiaires par les intervenants sociaux. Enfin, les parents-travailleurs désireraient que les médecins spécialistes puissent offrir des consultations de soir.

e. Les services de transport

- 62 Les parents-travailleurs rencontrés souhaiteraient une amélioration des services de transport pour leurs adolescent(e)s et leurs parents âgés. En milieu urbain, plusieurs sont en faveur d'une bonification du service de transport en commun les fins de semaine. Les participant(e)s de milieux ruraux voudraient, quant à eux, qu'une navette inter-MRC économique puisse assurer le transport des cégépiens et des étudiants fréquentant les écoles de formation professionnelle. D'une façon générale, les participant(e)s apprécieraient connaître les services de transport alternatifs (le transport social pour les aîné(e)s, entre autres) offerts dans leur MRC.

f. Les organismes communautaires

- 63 Les participant(e)s interviewé(e)s notent que, pour connaître les organismes communautaires actifs dans leur région, il faut y avoir travaillé ou y avoir eu recours. En ce sens, ils désirent que les organismes communautaires accroissent leur visibilité auprès de la population en général. Bien plus, ils aimeraient que les organismes communautaires offrent davantage de services gratuits ou à prix réduit aux familles. Plusieurs parents-travailleurs espèrent un effort des organismes communautaires en vue de développer des activités spécifiques aux adolescent(e)s.

g. Les autres entreprises

- 64 Les demandes les plus vives des parents-travailleurs en ce domaine concernent les institutions financières : l'extension de leurs heures d'ouverture est fortement souhaitée. Le tiers des participant(e)s voudrait aussi avoir accès à un service de traiteur qui pourrait préparer et livrer des plats bon marché : lasagnes, sauces spaghetti maison, pâtés au poulet, tourtières, etc. Plusieurs mères-travailleuses disent éprouver des difficultés à trouver des entreprises d'entretien ménager dans leur MRC : la publicisation ou la création de tels services seraient appréciées. Enfin, les parents-travailleurs qui résident dans des municipalités rurales croient qu'un effort devrait être fait pour y maintenir les commerces tels que les restaurants et les stations-service.

h. Les autres attentes

- 65 Quelques parents-travailleurs déplorent la perte du sens de la vie communautaire et la montée de l'individualisme. Ces personnes souhaiteraient qu'il y ait plus d'entraide entre les résident(e)s d'une même communauté. Dans un autre ordre d'idées, la totalité des parents-travailleurs ayant participé à l'étude ont affirmé qu'ils désireraient avoir accès à de l'information, générale ou spécifique, concernant la CTF. Cette information pourrait prendre la forme d'un répertoire des ressources municipales ou régionales en matière de CTF ou même d'un guide rassemblant des trucs pour aider les parents-travailleurs au quotidien. Plusieurs participant(e)s ont mentionné ne pas avoir accès à internet et apprécieraient une version imprimée des documents.

4.3.4 Les attentes relatives à la sphère gouvernementale

- 66 Les parents-travailleurs saluent les programmes de congés parentaux et d'assurances parentales mis en place par les gouvernements. Ils croient que ces mesures peuvent encourager les familles et faire la différence dans le choix d'avoir un deuxième ou un troisième enfant. Mais dans l'ensemble, les participant(e)s se montrent critiques par rapport à l'engagement des gouvernements en matière de CTF. Le point le plus dénoncé est le fait que les gouvernements donnent d'une main pour reprendre de l'autre.
- 67 Le programme de soutien aux enfants du Québec fut mentionné à ce titre : les parents reçoivent, pour leurs enfants, des chèques de quelques centaines de dollars à chaque trimestre, mais les prélèvements sur leur salaire hebdomadaire deviennent plus importants. Au bout du compte, ce que les parents-travailleurs voudraient des gouvernements se rapporte surtout à des mesures d'aide financière directement orientées vers les familles : élimination des taxes sur tous les articles nécessaires aux enfants, subvention aux parents pour le libre choix d'un service de garde, reconnaissance financière du travail à la maison auprès des jeunes enfants, aide accrue aux familles monoparentales, aux parents de jumeaux, aux enfants handicapés et aux personnes à charge.

5. Interprétation des résultats

- 68 L'accomplissement au jour le jour de la CTF pose un défi de taille aux parents-travailleurs. Ce sont eux, en effet, qui vivent le plus de situations-problèmes relativement à la jonction de leurs activités professionnelles et familiales dans le respect des obligations liées à chacune d'elles. Au total, plus d'une vingtaine de situations, aussi bien au travail qu'à la maison, furent identifiées comme pouvant poser des contraintes aux parents-travailleurs. L'insensibilité des employeurs et la coordination des horaires des autres membres de la famille constituent les principaux obstacles qu'une majorité de participant(e)s à l'étude doivent surmonter au quotidien. Or, si nous prenons en compte le nombre total de commentaires émis, il en ressort que les participant(e)s se sont davantage exprimé(e)s sur les situations-problèmes relatives à leur vie familiale (152 commentaires) que sur celles relatives à leur vie professionnelle (135 commentaires). Nous pouvons, dès lors, nous demander si cet état de fait n'impliquerait un conflit famille-travail plus important que le conflit travail-famille, bien que certaines recherches quantitatives soutiennent le contraire (Guérin *et al.*, 1997).
- 69 Les situations-problèmes relatives à la vie professionnelle, identifiées par les parents-travailleurs, sont essentiellement liées à leur environnement de travail (soutien de l'employeur et des collègues) et aux caractéristiques de leur emploi (horaire, nombre d'heures hebdomadaire, rythme et surcharge de travail, etc.). Notons qu'une seule de ces situations-problèmes prend en compte un élément externe au travail : le lieu de résidence par rapport au lieu de travail. L'ensemble de ces situations-problèmes est bien documenté dans la littérature canadienne et québécoise sur la CTF, notamment par des études quantitatives (Guérin *et al.*, 1997 ; Johnson, Lero et Rooney, 2001 ; St-Onge *et al.*, 2002 ; Tremblay et Amherdt, 2003 ; Duxbury et Higgins, 2002, 2003 et 2005). Les situations-problèmes relatives à la vie familiale sont, quant à elles, principalement liées aux caractéristiques de la famille (âge des enfants, état de santé des membres de la

famille, aîné(e)s à charge, implication du conjoint, etc.) et à celles des acteurs de la collectivité (calendrier et horaire des services de garde et des écoles, accessibilité aux soins de santé et aux services de transport en commun, etc.). Ces résultats supposent que les parents-travailleurs semblent d'emblée concevoir leur vie familiale en relation avec leur vie collective, ce qui ne se révèle pas le cas pour leur vie professionnelle. Autrement dit, les participant(e)s décrivent leur vie à la maison comme étant davantage perméable aux influences des acteurs de la sphère collective que ne l'est leur vie au travail. Ceci s'explique par le fait que les parents-travailleurs se retrouvent dans une relation de dépendance à l'égard des ressources offertes dans leur collectivité : dépendance pour la santé, l'éducation, le transport, les loisirs et la garde des membres de la famille. Il faut aussi considérer que plus le nombre d'acteurs de la collectivité impliqués dans le bon déroulement de la vie familiale est élevé, plus le nombre de contraintes possibles sur les parents-travailleurs et leurs familles peut augmenter : le mode de fonctionnement des acteurs de la collectivité n'étant pas toujours coordonné aux exigences de la vie familiale. La prise en compte des contraintes provenant des acteurs de la collectivité explique, selon nous, le nombre plus élevé de commentaires émis quant aux situations-problèmes relatives à la vie familiale qu'à la vie professionnelle. Les études quantitatives qui cherchent à mesurer le conflit famille-travail prennent en compte les influences des caractéristiques familiales, mais non celles des acteurs de la communauté (lesquels se trouvent pourtant fortement liés à la vie familiale, si nous accordons crédit aux témoignages des parents-travailleurs). Une réévaluation des conflits famille-travail et travail-famille qui puisse considérer les caractéristiques des acteurs de la collectivité et leurs influences sur les parents-travailleurs devrait donc être tentée dans des recherches futures.

- 70 Considérant maintenant les multiples situations-problèmes qu'ont à surmonter quotidiennement les parents-travailleurs, il n'est pas étonnant que certains d'entre eux en viennent à expérimenter une forme plus ou moins sévère de détresse psychologique. La trame de vie qui se dégage de leurs commentaires relatifs aux difficultés de CTF éprouvées en rend un vibrant témoignage, surtout lorsqu'elle met en exergue le sentiment, chez les parents-travailleurs, d'être dépassés par le caractère affligeant de la vie en général. En effet, ces commentaires manifestent au moins trois des quatre composantes de la détresse psychologique : la dépression, l'anxiété et l'irritabilité (Légaré *et al.*, 2001). La quatrième composante de la détresse psychologique, les troubles cognitifs, n'a pu être identifiée dans le discours des parents-travailleurs. Lors des groupes de discussion avec les participant(e)s, 4 personnes nous sont apparues sur le point de s'effondrer et 1 autre se remettait à peine d'une dépression majeure liée, entre autres, à des difficultés de CTF. Toutes ces participantes ont fait mention d'un état dépressif, d'anxiété et d'irritabilité. De plus, elles ont aussi mentionné le caractère persistant de ces états et leur relative intensité. Ce sont là des signes convaincants qu'un seuil important du continuum santé/maladie mentale est sur le point d'être franchi, seuil au-delà duquel la détresse psychologique comme trouble clinique fait son apparition. La détresse psychologique se révèle d'autant plus préoccupante qu'elle peut s'accompagner d'idées ou de tentatives suicidaires et d'incapacités fonctionnelles graves. Ces aspects n'ont toutefois pas été identifiés dans les discours des participantes. Les études s'intéressant aux conséquents des conflits entre le travail et la famille démontrent des corrélations importantes entre un haut degré de conflit et la dépression, l'anxiété et l'irritabilité, considérées séparément (Frone, Russell et Cooper, 1992 et 1997 ; Thomas et Ganster, 1995 ; Frone, 2000 ; Allen *et al.*, 2000). Mais aucune

étude, à notre connaissance, ne s'est intéressée aux effets du conflit entre le travail et la famille sur la détresse psychologique comme telle (c'est-à-dire en tant que composé de dépression, d'anxiété, d'irritabilité et de troubles cognitifs). Nos résultats de recherche montrent que cette voie de recherche devrait être sérieusement envisagée, surtout si nous considérons les incidences de la détresse psychologique sur les individus, les familles et les organisations. De plus, il serait pertinent d'évaluer les différences hommes/femmes quant à la détresse psychologique liée aux difficultés de la CTF. Un échantillon représentatif quant au sexe des participant(e)s permettrait, entre autres, de savoir si la détresse psychologique affecte autant les hommes que les femmes.

- 71 D'un parent-travailleur à l'autre, les ressources pratiques jugées nécessaires pour répondre aux situations-problèmes liées à la CTF peuvent varier. Mais dans l'ensemble, ce que les participant(e)s semblent rechercher avant tout est un bien-être professionnel et familial qui tranche avec la lourdeur des sentiments vécus par rapport aux difficultés de la CTF. Un bien-être qui saurait essentiellement se répercuter positivement sur leur relation avec leur conjoint(e) et leurs enfants, de même qu'avec leur employeur et leurs collègues de travail. Nous pouvons même avancer que ce bien-être pourrait prendre la forme d'un sentiment de liberté ou, pour le dire d'une façon plus terre à terre, d'une perception de contrôle sur les événements familiaux, professionnels et de la vie en général. En effet, lorsque nous écoutons les témoignages des parents-travailleurs, nous nous rendons rapidement compte que de nombreuses obligations concurrentes pèsent sur eux. Bien plus, les parents-travailleurs doivent aussi négocier quotidiennement avec diverses contraintes imposées par leurs vies familiale et professionnelle, de même que par les acteurs de leur collectivité. Dans ce contexte, nombreux sont ceux qui ont l'impression de ne plus s'appartenir eux-mêmes et de devenir esclaves des obligations et des circonstances contingentes dans lesquelles elles se posent. Loin de baisser les bras, les parents-travailleurs croient cependant toujours que la famille et le travail constituent au fond des réalités pour lesquelles il vaut la peine de déployer des efforts et de susciter des ressources. Parmi celles-ci le support personnel offert par les membres de la famille et de l'organisation professionnelle est certainement à considérer, dans la mesure où il accroît la perception de contrôle des parents-travailleurs quant aux considérations pratiques relatives à la famille et au travail (Thomas et Ganster, 1995 ; Frone, Yardley et Markel, 1997).
- 72 Dans leur milieu de travail, les parents-travailleurs ne sont pas totalement dépourvus de ressources. Bien au contraire, ils bénéficient chacun de plusieurs mesures de CTF. Or, cela ne veut pas dire que ces mesures soient spécifiquement adaptées à leurs besoins ou disponibles au moment où elles s'avéreraient utiles. En ce sens, les mesures réelles sont à distinguer des mesures « sur papier ». Mais au-delà de toutes ces mesures, plus ou moins disponibles selon les entreprises, les parents-travailleurs apprécieraient tout particulièrement se sentir personnellement soutenus par leur employeur (n'oublions pas que l'insensibilité de l'employeur constitue la principale situation-problème vécue au travail par les participant(e)s). Cela veut simplement dire que leur supérieur puisse faire preuve de compréhension et de souplesse par rapport à ce qu'ils vivent à la maison comme au travail. Bref, que leur supérieur se montre conciliant dans une certaine mesure, car il ne s'agit pas non plus d'abuser de sa confiance. Les avantages que la direction d'une entreprise peut récolter suite à l'adoption d'une telle attitude ne sont pas négligeables. Elles se mesurent par une augmentation de

l'attraction, de la rétention, de la mobilisation et du rendement global du personnel (Chrétien, 2005).

- 73 Dans leur milieu familial, les parents-travailleurs disposent également de plusieurs ressources, à commencer par le soutien des membres de leur famille immédiate. Ces derniers contribuent, selon leurs capacités, aux tâches liées à la vie à la maison : gardiennage, transport, course, entretien ménager, etc. Les parents-travailleurs font aussi appel à leur famille élargie, leurs amis et leurs voisins pour leur rendre occasionnellement des services. Les participant(e)s à l'étude aimeraient, lorsqu'ils ont l'impression que leur vie familiale repose sur leurs seules épaules, bénéficier d'un meilleur soutien de leur conjoint(e), leur ex-conjoint(e), leurs adolescent(e)s et des aîné(e)s de leur famille. De fait, tout semble se résumer à la question de l'importance accordée aux priorités. Un parent qui attribue vraiment beaucoup de valeur à son travail ou un(e) adolescent(e) qui privilégie sans cesse ses activités personnelles, cela peut non seulement réduire le support que ces personnes peuvent offrir à la vie familiale, mais aussi lui poser des contraintes supplémentaires. De même que par rapport à leur patron, les parents-travailleurs apprécient être réellement compris de leurs proches et activement supportés par ceux-ci pour relever les défis de la CTF.
- 74 En ce qui a trait aux ressources de la collectivité, les parents-travailleurs se montrent relativement bien plus au courant des services offerts. Ils sont en mesure d'évaluer les impacts positifs et négatifs que les acteurs du milieu de vie peuvent avoir sur la CTF. Les services de garde et les écoles, ressources par excellence pour les parents-travailleurs, peuvent aussi devenir des contraintes, entre autres par leurs horaires et leurs calendriers. Bon nombre de préoccupations légitimes portent également sur la paupérisation des services de santé et l'insuffisance des services de transport. Pour ce qui concerne les services municipaux (loisirs, habitation et sécurité) et les services communautaires, une bonification en termes d'offre et de visibilité serait souhaitable. Des gouvernements, les parents-travailleurs attendent surtout un soutien et une reconnaissance monétaire du double rôle qu'ils doivent jouer, lesquels font leurs premiers pas avec les programmes de congés parentaux et d'assurance parentale.
- 75 L'écoute des témoignages des parents-travailleurs permet enfin de comprendre que, pour eux, la CTF s'incarne dans la quête d'une vie intégrée. Il ne s'agit plus de vivre plusieurs vies parallèles en fonction des contraintes imposées par chacun des acteurs de l'écosystème travail-famille, mais bien une seule vie qui se déploie à l'image des ressources dont elle est nourrie. Les multiples attentes des parents-travailleurs démontrent l'influence positive que devrait avoir chaque acteur impliqué, de près ou de loin, dans la CTF. La famille et l'employeur, auxiliaires de premier plan, puis les acteurs du milieu de vie collectif tels les municipalités, les services de garde, les écoles, les services de santé, les organismes communautaires, les services de transport et les autres entreprises, et enfin les gouvernements sont appelés à mettre l'épaule à la roue. « *L'important, souligne un parent-travailleur, c'est que le monde devrait jouer un rôle, mais son rôle* ». Par ailleurs, d'aucuns soutiendront avec raison que tous ces acteurs assument déjà leur part de responsabilité en matière de CTF en offrant de nombreuses ressources relevant de leurs compétences propres et qu'il serait difficile dans le contexte socio-économique actuel d'en espérer davantage. Or, si nous comprenons bien les parents-travailleurs quant à leur désir de mener une vie intégrée, il faut en déduire que ces derniers espèrent en tout premier lieu que les acteurs de la CTF puissent coordonner leurs actions, plutôt que d'agir indépendamment les uns des autres.

6. Conclusion

- 76 Partant du constat que les parents-travailleurs d'aujourd'hui ont de plus en plus de difficulté à assumer les responsabilités professionnelles et familiales qui leur incombent, nous avons tâché, en nous appuyant sur les témoignages de 30 parents-travailleurs recueillis dans le cadre de notre recherche qualitative sur la CTF, d'identifier les situations-problèmes vécues par les parents-travailleurs en matière de conciliation travail-famille, les effets ressentis par les parents-travailleurs face à ces situations-problèmes et les attentes des parents-travailleurs en regard des acteurs des sphères familiale, professionnelle, collective et gouvernementale pour en arriver à surmonter ces situations-problèmes.
- 77 Notre étude ouvre, en définitive, à la considération d'une responsabilité à partager en matière de CTF, responsabilité qui devrait être assumée dans un esprit de concertation. En effet, les employeurs ne peuvent plus, sous peine de voir la productivité et le climat de travail décliner, faire abstraction du fait que bon nombre de leurs travailleurs et travailleuses sont aussi des parents. De même, les membres des familles ne peuvent plus ignorer le fait que les mères et les pères occupent des emplois. S'il est vrai que la conciliation ne passe pas par le choix entre le travail et la famille, les acteurs des milieux de travail et des milieux familiaux doivent alors prendre en compte le double statut des parents-travailleurs lorsqu'ils décident de leurs modes d'action. Bien plus, les acteurs de la collectivité et les gouvernements ne sauraient non plus agir indépendamment du fait qu'un grand nombre de leurs citoyens et citoyennes, bénéficiaires de leurs services, sont des parents-travailleurs. Mais, comme le mentionne vivement un participant : « *Pour que chacun fasse sa part, il faut que le monde se parle.* » Ainsi en appelons-nous à la mise sur pied d'un forum des partenaires de la CTF, où les obstacles et les solutions pourraient être discutés en commun et où des actions conjointes pourraient émerger, dans le but de faciliter la jonction des activités professionnelles et familiales des parents-travailleurs, dans le respect des obligations liées à chacune d'elles.

La réalisation de cette étude a été rendue possible grâce au soutien financier et technique du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, en collaboration avec les Centres locaux d'emploi de Lévis, des Chutes-de-la-Chaudière, de Ste-Croix et de St-Lazare. Nous les en remercions vivement. Nous adressons également de sincères remerciements à MM. Denis Garand et Jean-Pierre Fortin, respectivement du Département de management de l'Université Laval et des Facultés universitaires de Namur, pour la lecture attentive du manuscrit et leurs commentaires éclairants quant à son contenu.

BIBLIOGRAPHIE

- Allen, T.D., Herst, D.E., Buck, C.S., Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work-to-Family Conflict : A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, no 2, pp. 278-308.
- Bachmann, K. (2000). *Équilibre travail-vie personnelle : les employeurs sont-ils à l'écoute ?*. Ottawa, Conference Board du Canada, 13 p.
- Bailyn, L., Drago, R.D., Kochan, T.A. (2002). *Integrating Work and Family Life : A Holistic Approach*. A Report of the Sloan Work-Family Policy Network, 60 p.
- Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu*. Paris, Presses universitaires de France, 233 p.
- Bartolomé, F., Evans, P.L. (1979). Professional Lives Versus Private Lives – Shifting Patterns of Managerial Commitment. *Organization Dynamics*, vol. 7 no 4, pp. 3-29.
- Brais, N. (2000). *La dimension géographique de l'articulation vie professionnelle / vie familiale : stratégies spatiales familiales dans la région de Québec*. Thèse de doctorat, Québec, Université Laval, 440 p.
- Burke, R.J., Greenglass, E.R. (1987). Work and Family. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology 1987*, C.L. Cooper et I.T. Robertson (eds), New York, John Wiley & Sons Ltd, pp. 273-320.
- Centre de recherches en aménagement et développement de l'Université Laval (CRAD), l'INRS-Urbanisation de l'Université du Québec et le Carrefour action municipale et famille (CAMF) (1994). *Concilier travail et famille : le rôle des municipalités*. Québec, CRAD, INRS-Urbanisation et CAMF, 49 p.
- Chrétien, L. (dir.) (2005). *La conciliation travail-famille dans les MRC de Bellechasse, Lévis et Lotbinière*. Rapport de recherche, [analyse et rédaction : I. Létourneau], Québec, Université Laval, 221 p. <http://www.cgsst.com/stock/fra/doc286-978.pdf>
- Chrétien, L. (1997). *La perpétuation des écarts de salaire entre les femmes et les hommes : les prophéties créatrices*. Thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal, École des relations industrielles, 524 p.
- Chrétien, L., Létourneau, I. (2005). Les municipalités et le défi de la conciliation travail-famille. *Municipalité & Famille*, vol. 2, no 3, p. 5.
- Conseil canadien de développement social (CCDS) (1999). *Travail, famille et communauté : Questions clés pour la recherche à venir*. Ottawa, CCDS.
- Descarries, F., Corbeil, C. (dir.) (1995). *Ré/conciliation famille-travail : les enjeux de la recherche*. Montréal, Université du Québec à Montréal, Institut de recherche et d'études féministes, Cahiers réseaux de recherches féministes, no 3, 183 p.
- Deschamps, M. (1996). *Les effets du conflit « travail-famille » sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle*. Mémoire de maîtrise, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, 147 p.
- Division de l'enfance et de la jeunesse de Santé Canada (DEJSC) (1999). *Incidence du défi travail-famille sur la santé : Revue de la littérature sur la recherche canadienne*. Ottawa, Centre de statistiques internationales, Conseil canadien de développement social, 51 p.
- Duxbury, L., Higgins, C. (2005). *Qui sont les personnes à risque ? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle (Rapport 4)*. Ottawa, Santé Canada, 112 p.

- Duxbury, L., Higgins, C., (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : état de la question (Rapport 2)*. Ottawa, Santé Canada, 144 p.
- Duxbury, L. et Higgins, C. (2002). *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (Rapport 1)*. Ottawa, Santé Canada, 88 p.
- Duxbury, L., Higgins, C., Coghill, D. (2003). *Témoignages canadiens : À la recherche de la conciliation travail-vie personnelle*. Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 104 p.
- Duxbury, L., Higgins, C., Johnson, K. L. (2004). *Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien (Rapport 3)*. Ottawa, Santé Canada, 83 p.
- Duxbury, L., Higgins, C., Johnson, K. L. (1999). *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Ottawa, Santé Canada, 125 p.
- Edwards, J.R., Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family : Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, vol. 25, no 1, pp. 178-199.
- Frone, M.R. (2000). Work-family Conflict and Employee Psychiatric Disorders : The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, no 6, pp. 888-895.
- Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes : A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 70, no 4, pp. 325-335.
- Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, no 1, pp. 65-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 50, no 2, pp. 145-167.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, vol. 10, no 1, pp. 76-88.
- Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Deneault, K. et Deschamps, M. (1997). *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences*. Résultats d'enquête, Montréal, Université de Montréal, École des relations industrielles, 23 p.
- Guérin, G., St-Onge, S., Wills, T., Haines, V., Trottier, R., Simard, M. (1993). *Une analyse de l'efficacité des pratiques de gestion favorisant la conciliation du travail et des responsabilités familiales*. Rapport de recherche, Montréal, Université de Montréal, Écoles des relations industrielles, 389 p.
- Institut de la statistique du Québec (2005). *Profils des régions et des MRC*, septembre 2005. www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region_00/region_00.htm
- Institut national de la santé publique du Québec (INSPQ) (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : Ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*, Québec, Institut national de santé publique, [rédaction : St-Amour, N., Laverdure, J., Devault, A. et Manseau, S.], 30 p.
- Johnson, K. L., Lero, D. S., Rooney, J. A. (2001). *Recueil travail-vie 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*. Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être et Développement des ressources humaines Canada, 79 p.
- Légaré, G., Prévaille, M., Massé, R., Poulin, C, St-Laurent, D., Boyer, R. (2001), Santé mentale. In *Enquête sociale et de santé (1998)*, Institut de la statistique du Québec, Québec, Gouvernement du Québec, 2^{ème} édition, pp. 333-352.

- MacBride-King, J. L., Bachmann, K. (1999). *L'équilibre travail-vie personnelle pose-t-il toujours un problème aux Canadiens et à leurs employeurs ? Et comment !*. Ottawa, Conference Board du Canada, 7 p.
- Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (2004). *La conciliation travail-famille dans des petites et moyennes entreprises québécoises : Analyse et interprétation des résultats d'une enquête qualitative*, [rédaction : Maude Rochette], 68 p.
- Quivy, R., Van Campenhoudt, L. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 2^{ème} édition, 288 p.
- St-Amour, N. (2005). Les impacts de la conciliation emploi-famille sur la santé : recension des écrits. In *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, D.-G. Tremblay (dir.), Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, pp. 69-80.
- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G., Caussignac, É. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles*, vol. 57, no 3, pp. 491-513.
- Thomas, L.T., Ganster, D.C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain : A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, vol. 80, no 1, pp. 6-15.
- Tremblay, D.-G., Amherdt, C.-H. (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail : Observations et différences selon le sexe*. Rapport de recherche, Université du Québec, Télé-Université, 37 p.
- Tremblay, D.-G., Amherdt, C.-H., De Sève, M.K. (2003). *La conciliation emploi-famille : Des mesures à développer dans les milieux de travail : Résultats d'enquête auprès de sept organisations rattachées au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)*. Rapport de recherche, Université du Québec, Télé-Université, 155 p.
- Tremblay, D.-G., De Sève, M.K. (2002). *La conciliation emploi-famille et le temps de travail : Analyse de cas dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux*. Rapport de recherche, Université du Québec, Télé-Université, 225 p.
- Voydanoff, P. (2001). Conceptualizing Community in the Context of Work and Family. *Community, Work & Family*, vol. 4, no 2, pp. 133-156.
- Zedeck, S. (1992). Introduction : Exploring the Domain of Work and Family Concerns. In *Work, Families, and Organizations*, S. Zedeck (ed.), San Francisco, Jossey-Bass Publishers, pp. 1-32.

NOTES

1. Les recherches canadiennes et québécoises sur la CTF qui traitent du rôle des collectivités en sont à leur début. Notons toutefois l'étude conjointe du Centre de recherches en aménagement et développement de l'Université Laval, de l'INRS-Urbanisation de l'Université du Québec et du Carrefour action municipale et famille (1994), qui offre une bonne vue des secteurs d'intervention des municipalités en ce qui concerne la CTF, et la thèse de doctorat de Nicole Brais (2000), qui analyse les stratégies familiales que les parents-travailleurs privilégient pour s'établir dans une municipalité particulière. Dans une perspective plus large que celle des municipalités comme telles, soulignons qu'une étude de Duxbury et Higgins (2005) prend en compte l'emplacement des communautés au Canada, leur caractère rural ou urbain et la taille de leur population en lien avec la CTF. Enfin, une dernière étude, menée par le Conseil canadien de développement social (1999), aborde la problématique de la CTF par rapport aux collectivités et

dégage deux orientations pour la recherche à venir : le soutien social et les services communautaires.

2. La MRC de Bellechasse regroupe 20 petites municipalités rurales et compte une population totale de 33 960 habitants sur un territoire de 1 759 km². La Ville de Lévis rassemble, depuis la fusion municipale de 2002, 10 anciennes municipalités urbaines. Elle est depuis considérée comme une municipalité ayant des compétences de MRC. Elle compte plus de 125 500 habitants réunis sur une superficie totale de 444 km². La MRC de Lotbinière rallie 18 petites municipalités rurales sur un territoire d'une superficie de 1 661 km². Au total, la population de cette MRC atteint 27 390 habitants. Dans les MRC de Bellechasse, Lévis et Lotbinière, on dénombre 4 089 entreprises, dont 99 % sont des PME.

3. Selon l'Institut de la statistique du Québec, le taux d'emploi de Chaudière-Appalaches, en septembre 2005, était de 63,4 % et celui du Québec de 60,2 %. La variation démographique prévue, entre 2001 et 2026, se chiffre à 0,5 % pour cette région administrative comparativement à 9,3 % pour la province.

RÉSUMÉS

Partant du constat que les parents-travailleurs d'aujourd'hui ont de plus en plus de difficulté à assumer les responsabilités professionnelles et familiales qui leur incombent, le présent article aborde, par le biais d'une recherche qualitative menée auprès de 30 parents-travailleurs : 1) les situations-problèmes vécues par les parents-travailleurs en matière de conciliation travail-famille, 2) les effets ressentis par les parents-travailleurs face à ces situations-problèmes, 3) les attentes des parents-travailleurs en regard des acteurs des sphères familiale, professionnelle, collective et gouvernementale pour en arriver à surmonter ces situations-problèmes. Les témoignages des participant(e)s y sont analysés à partir d'une approche holistique de la conciliation travail-famille, de type systémique, qui met en jeu la dialectique contraintes-ressources.

Starting with the observation that today's working parents are having increasing difficulty assuming their work and family responsibilities, this paper addresses, through the results of a qualitative study on 30 working parents: 1) the problem situations experienced by working parents regarding the work-family balance, 2) the effects experienced by working parents in dealing with these situations, 3) the expectations of working parents regarding other actors from family, work, community and governmental spheres in overcoming these problem situations. The participants' statements are analyzed within a holistic work-family balance approach, based on a systemic model that involves a constraint-resource dialectic.

Esta reflexión colectiva sobre la primera investigación « de terreno » (hace 40 años !) de los ergónomos del Conservatoire Constatando que los padres y madres que trabajan hoy en día tienen cada vez más dificultad a asumir las responsabilidades profesionales y familiares que les incumben, este estudio aborda a través de una investigación cualitativa llevada a cabo con 30 padres y madres que trabajan : 1) las situaciones-problema vividas por los padres y madres que trabajan en materia de conciliación trabajo-familia, 2) los efectos que sienten los padres y madres que trabajan frente a estas situaciones-problema, 3) las expectativas de los padres y madres que trabajan hacia los actores de la esfera familiar, profesional, colectiva y gubernamental para llegar

a superar estas situaciones-problema. Los testimonios de los y de las participantes son analizados a partir de un enfoque holístico de la conciliación trabajo-familia, de tipo sistémico, que pone en juego la dialéctica exigencias-recursos.

INDEX

Mots-clés : conciliation travail-famille, contraintes professionnelles, contraintes familiales, témoignages, ressources

Palabras claves : conciliación trabajo-familia, exigencias profesionales, exigencias familiares, testimonios, recursos

Keywords : work-family balance, professional constraints, family constraints, statements, resources

AUTEURS

LISE CHRÉTIEN

Université Laval, Faculté des sciences de l'administration, Département de management, Pavillon Palasis-Prince, bureau 1543, Québec, (Québec), Canada, G1K 7P4, lise.chretien@fsa.ulaval.ca

ISABELLE LÉTOURNEAU

Université Laval, Faculté des sciences de l'administration, Département de management, Pavillon Palasis-Prince, bureau 1543, Québec, (Québec), Canada, G1K 7P4, isabelle.letourneau.1@ulaval.ca