

Présentation de Christine Corbeil

Les recherches actuelles ont-elles identifié des variations dans les transformations de la maternité et de la paternité?

Aujourd'hui, la majorité des femmes ne veulent plus être confinées au foyer pour y exercer les fonctions de mère, d'épouse et de ménagère à temps plein. Elles "ont pris goût au travail salarié" comme souligne Yvonne Knibiehler (1999: 9) dans un ouvrage collectif intitulé *Repenser la maternité*. Le taux d'activité des femmes n'a cessé de croître au cours des dernières décennies et la présence d'enfants à la maison ne représente plus un obstacle majeur à leur maintien dans la vie active. En 1997, 62,8% des mères dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans occupent un emploi et ce taux augmente à 76% quand l'enfant le plus jeune est âgé de 6 à 15 ans (Gouvernement du Québec; 1999: 9). Depuis les années 1970, la participation accrue des femmes au marché du travail, a donc constitué, avec la hausse des séparations et des divorces, l'un des phénomènes qui a le plus profondément bouleversé la vie quotidienne des familles et interpellé les rôles conjugaux et parentaux.

Pour répondre à la question posée dans le cadre de ce séminaire, je vais m'inspirer des travaux de recherche que je poursuis depuis quelques années, en collaboration avec ma collègue Francine Descarries, sur le thème de la maternité et de l'articulation famille-travail. La recherche dont il sera question ici, résulte d'une vaste enquête par questionnaire que nous avons co-dirigée et menée, en collaboration avec Carmen Gill et Céline Séguin, de 1992 à 1994, auprès d'un échantillon de 493 femmes à l'emploi de deux grandes institutions de la région montréalaise: soit une institution d'enseignement supérieur (N=300) et une institution financière (N=183). Le profil de nos informatrices, au moment de l'enquête, est le suivant: toutes détiennent au moins un diplôme d'études secondaires, et une sur deux a terminé des études universitaires (49,7%). Elles sont syndiquées et la majorité d'entre elles occupent un poste régulier à temps plein (79,6%). Elles se répartissent parmi les catégories d'emploi suivantes: près de la moitié (48,5%) sont employées de

bureau et de services, 21.2 % techniciennes et semi-professionnelles, 12.4% professeures, 10.9% chargées de cours et 7% cadres et professionnelles. En dépit de ces conditions favorables, une informatrice sur deux gagne un salaire inférieur à 30 000\$ et près des 2/3 des employées de bureau et de services un salaire situé entre 20 000\$ et 30 000\$. La situation familiale des informatrices ne diffère pas de celle de l'ensemble de la population québécoise: la majorité d'entre elles ont un (41%) ou deux enfants (44%), 77.5% vivent en couple et 22.5% en situation de monoparentalité (Descarries, F., C. Corbeil, C. Gill et C. Séguin; 1995).

En tant que sociologues féministes, nous étions intéressées à savoir comment les femmes vivent le passage du modèle de mère à temps plein à celui de mère travailleuse? Quel sens prend la relation à la famille dans un contexte où elles cumulent les statuts de travailleuse, de mère, de ménagère et d'épouse? Quelles stratégies doivent-elles déployer dans la famille et au travail pour réconcilier ces espaces, ces temps de la vie? Peut-on entrevoir la mise en place de nouvelles formes de parentalité? Quelle est la part de subversions dans la lutte menée par les femmes pour une reconnaissance sociale du travail accompli dans la sphère familiale et non seulement dans la sphère marchande?

Voici quelques constats qui se dégagent de cette enquête auprès de mères travailleuses

La maternité demeure la grande passion des femmes et occupe une place centrale dans leur construction identitaire.

La plupart des informatrices évoquent leur expérience de la maternité en des termes qui sont plus qu'élogieux: *avoir un enfant, c'est la plus belle chose au monde, un bonheur sans limites, c'est la plus belle réalisation de ma vie, c'est ma plus grande histoire d'amour*. Le rapport maternel est ainsi perçu comme un lieu de valorisation et un espace de sécurité affective par excellence. Par contre, lorsqu'elles sont amenées à parler de leur expérience, non plus dans sa globalité mais dans sa quotidienneté, ces mères travailleuses deviennent alors beaucoup plus critiques et sensibles face aux difficultés matérielles et relationnelles rencontrées.

C'est une expérience extraordinaire et irremplaçable, mais c'est une expérience que la société fait payer cher aux femmes, dira l'une d'entre elles.

Si la maternité est une expérience humaine fondamentale, le contact avec le monde du travail est

aussi essentiel de l'avis des informatrices et ce, quel que soit leur statut socio-professionnel. Le travail assure une autonomie personnelle et financière et permet, comme le souligne l'une d'entre elles, *de rompre avec le monopole du domestique*.

Les femmes ont intériorisé une conception positive de leur double identité de mère et de travailleuse. Contrairement aux générations précédentes, elles n'entrevoient pas les sphères familiale et professionnelle en termes distincts ou contradictoires, elles envisagent plutôt leur participation à l'un et l'autre univers selon une logique d'interrelation et de recouvrement.

Si les femmes, en tant que mères au travail, partagent des perceptions, des stratégies et des pratiques voisines, voire identiques, pour répondre aux exigences et contraintes de la double tâche, il existe également des différences bien réelles et lourdes de conséquences qui les départagent selon:

- l'âge des enfants
- le statut socio-professionnel
- le statut conjugal

L'âge des enfants a une incidence réelle sur les jugements posés par les répondantes à l'égard de leur rôle maternel. Qu'il s'agisse des gratifications associées à ce rôle, de la compétence avec laquelle elles l'exercent ou des soucis qu'il génère, les tendances sont toujours les mêmes: bien que la petite enfance (moins de 5 ans) soit une période particulièrement contraignante (en termes de soins et de présence à l'enfant), elle figure aussi comme un moment privilégié de la relation mère-enfant alors que l'adolescence (13 à 17 ans) se révèle plus problématique pour une proportion significative de répondantes. Ainsi, près de trois mères sur quatre dont l'enfant a moins de 5 ans associent *la maternité davantage à une plaisir qu'à une corvée* alors que ce n'est le cas que de 54% des mères d'adolescents. Elles sont plus nombreuses à se sentir compétentes dans leur rôle d'éducatrice: 85% des mères de jeunes enfants (moins de 5 ans) pensent ainsi comparativement à 68% des mères d'adolescents.

Le statut professionnel des femmes influence à la fois leur rapport à la maternité et au travail. Celles qui exercent une activité professionnelle peu avantageuse du point de vue des conditions

de travail (rigidité de l'organisation du travail, des horaires et de la tâche, chances d'avancement limitées, salaire peu élevé), ont tendance à accorder une place prépondérante à la maternité.

- Les 2/3 des employées de bureau et de services considèrent que la maternité est l'expérience de vie la plus importante pour une femme: la moitié des cadres, professionnelles et des professeures pensent ainsi.
- 55% des employées de bureau et de services se disent valorisées par le fait de travailler à l'extérieur. Cette proportion grimpe à 90% chez les cadres, les professionnelles et les professeurs.
- Les employées de bureau sont celles qui, après les cadres et les professionnelles, ont le plus bénéficié d'une interruption d'emploi de plus de 6 mois (46%). Chez les professeurs, la proportion tombe à 28%.
- Plus de 50% des employées de bureau et de services pensent que la mère devrait demeurer au foyer pendant les 2 premières années de vie de l'enfant. Cette idée est appuyée par uniquement le quart des professeurs et le tiers des cadres et des professionnelles.

Par ailleurs, les femmes, inscrites dans une trajectoire de carrière qui leur procure une plus grande valorisation personnelle, sont plus nombreuses à porter un jugement positif sur leurs compétences parentales.

- Même si une forte majorité de mères (80%) se sentent compétentes dans leur façon d'élever leurs enfants, les employées de bureau sont celles qui véhiculent le plus d'inquiétude relativement au comportement de leurs enfants (37% comparativement à 15% chez les professeures).

Le statut conjugal exerce une influence, mais de façon moins déterminante, sur le rapport des femmes au travail et à la maternité. Les **mères monoparentales** de l'échantillon ont manifestement privilégié leur maintien dans la vie active même si le cumul des responsabilités familiales et professionnelles, dans leur condition, se révèle un véritable défi: il s'agit en l'occurrence de réussir à faire plus...de travail salarié et domestique...avec moins...de ressources économiques et humaines (Séguin; 1997). Selon les données de notre enquête, 3 fois plus de mères seules que de mères vivant en union (60% vs 20%) éprouvent fréquemment des difficultés économiques en raison de leurs responsabilités familiales. Elles se plaignent légèrement davantage de vivre à la course de façon quasi permanente (83% vs 77%), d'être fatiguées (61% vs 56%), stressées (54% vs 46%) ou dépassées par l'ensemble des tâches à accomplir (50% vs 45%).

Devant l'absence d'un réel partage des responsabilités parentales, les mères seules vivent plus difficilement les contraintes de la double tâche. Elles ont plus tendance que les mères vivant en union à trouver que le rôle de mère est plus exigeant que celui de père (88% vs 31%), que le bonheur familial repose sur leurs épaules (76% vs 47%), qu'elles sont les seules à faire de compromis dans la famille (53% vs 31%); elles sont plus nombreuses à se sentir coupables de ne pas consacrer plus de temps à leurs enfants (47% vs 31%); à être inquiètes de savoir les enfants seuls à la maison (41% vs 27%) et à ressentir le manque d'espace personnel (46% vs 37%).

Au sujet du partage des tâches, nous avons parlé tour à tour, d'*avancées et de contradictions*, de *verre à moitié vide ou à moitié plein*, d'*espoirs et de réalités* (Corbeil et Descarries; 1997). L'observation des rapports familiaux et conjugaux actuels ne nous permet pas de constater une transformation radicale des modes de partage des responsabilités et des tâches au sein des ménages, pas plus d'ailleurs qu'elle ne justifie de conclure au statu quo. La diversité, et parfois l'aspect contradictoire des réponses obtenues, témoignent davantage de la co-existence de trois types d'organisation familiale: celle où les rôles sont demeurés inchangés, celle où, au contraire, un nouveau partage a été négocié, et, enfin, celle où co-existent des attitudes plus traditionnelles et d'autres plus novatrices quant à la division sexuelle des rôles (Descarries et Corbeil; 1998).

Dans un dernier volet de la recherche, nous avons voulu identifier quelles sont les mesures les plus susceptibles de faciliter la conciliation famille-travail aux yeux des mères en emploi. La très grande majorité des répondantes ont insisté sur l'amélioration des horaires de travail, des congés et des services de garde.

Derrière un fort consensus, il y a cependant des divergences d'opinion qui méritent d'être soulignées car elles sont révélatrices de certains clivages entre les besoins exprimés par les mères:

a) selon les postes qu'elles occupent et leur niveau salarial:

- Les mesures à caractère économique reçoivent davantage l'appui des employées de bureau et de services que des cadres et des professionnelles: 90% vs 68% jugent essentiel un congé de maternité payé à 100%; 92% vs 74% réclament 4 semaines de vacances payées: 69% vs 29% souhaitent fortement que les frais de garde soient partagés avec l'employeur; enfin, 64% vs 21% appuient l'instauration de camps de vacance subventionnés par l'État;

- Les cadres et les professionnelles sont davantage préoccupées par l'aménagement de la tâche. Comparativement aux employées de bureau, elles plus nombreuses à revendiquer des horaires flexibles (87% vs 62%) et la possibilité d'effectuer du travail à domicile (84% vs 36%). Elles privilégient plus systématiquement les mesures susceptibles de favoriser leur trajectoire de carrière et sont moins enclins à réclamer l'intervention de l'État.

- Les employées de bureau et de services réclament une plus grande socialisation des services. Elles sont plus nombreuses que les cadres et les professionnelles à préconiser des mesures pouvant les soutenir dans l'exercice de leur rôle parental et réduire le fardeau économique et organisationnel lié à la garde des enfants: 86% vs 64% sont très favorables à la semaine de travail de 4 jours; 74% vs 30% appuient fortement le principe de la réduction de la journée de travail de 45 minutes sans perte de salaire.

b) selon leur statut conjugal:

- Les mères cheffes de famille monoparentale sont encore plus nombreuses que les mères vivant en couple à réclamer un soutien économique de l'État par rapport à la garde des enfants: 85% vs 75% jugent essentiel le développement subventionné d'un réseau de garderies; 78% vs 51% appuient l'idée de camps de vacance subventionnés par l'État.

- Les mères seules sont plus enclines que les mères de famille biparentale à souhaiter que l'employeur s'implique concrètement dans ce dossier que ce soit par la mise en place de garderies en milieu de travail (77% vs 58%), par le partage des frais de garde (68% vs 57%) ou encore en offrant un service de garde en cas d'imprévu au travail (64% vs 49%).

- Les mères seules sont plus nombreuses que les mères vivant en union (86% vs 75%) à militer en faveur de programmes d'accès à l'égalité. On peut comprendre qu'elles soient moins favorables au travail à temps partiel (53% vs 62%) étant donné qu'elles doivent compter essentiellement sur elles-mêmes pour subvenir aux besoins de la famille.

En conclusion, il importe de souligner que si la problématique de l'articulation famille-travail est de moins en moins considérée comme une affaire privée ou comme un problème de femmes, ce changement d'attitude s'explique en grande partie grâce à la détermination et à l'action des groupes de femmes et des chercheurs-es qui, au cours des dernières décennies, ont travaillé à documenter le dossier et à mobiliser les différentes instances gouvernementales, syndicales et patronales pour la mise en place de réelles mesures de soutien aux parents travailleurs. Devant l'impossibilité de tracer un portrait unique et homogène de la mère travailleuse, il faut donc continuer à sonder les différentes facettes de l'expérience de ces mères, et faut-il l'ajouter, de celle des pères en emploi, en donnant la parole tout particulièrement aux personnes issues de milieux socioculturels

habituellement assimilés à la majorité silencieuse. Devant la complexité et la multiplicité des enjeux liés à ce dossier, il est essentiel que les chercheurs-es et les intervenants-es, communautaires et gouvernementaux, fassent preuve d'imagination et d'audace dans leurs analyses et leurs actions afin de mettre en place les conditions favorables à l'expression de nouvelles formes de parentalité et à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.

RÉFÉRENCES

Conseil de la famille et de l'enfance, Ministère de la Famille et de l'Enfance et Bureau de la statistique du Québec, (1999), *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec*, Québec, Gouvernement du Québec.

Corbeil, Christine et Francine Descarries, (1997), "D'espoirs et de réalités: les stratégies de conciliation des mères en emploi", *Stratégies de résistance et travail des femmes*, sous la dir. de Angelo Soares, Montréal, Harmattan, 123-150.

Descarries Francine et Christine Corbeil, en collaboration avec Carmen Gill et Céline Séguin, (1995), *Famille et travail: double statut... double enjeu pour les mères en emploi*, Montréal, Institut de recherches et d'études féministes/UQAM.

Descarries Francine et Christine Corbeil, (1998), "D'hier à aujourd'hui: la valse-hésitation des mères en emploi", in Louise S. Ethier et Jacques Alary (dir.), *Comprendre la famille*. Actes du 4ième symposium québécois de recherche sur la famille, Québec, Presses de l'Université du Québec, 108-123.

Knibiehler, Yvonne, (1999), "La maternité sous silence", *Repenser la maternité*, sous la dir. d'Yvonne Knibiehler, France, Panoramiques-Corlet, 6-13.

Séguin, Céline, (1997), "Conjuguer emploi et famille en situation de monoparentalité: les stratégies déployées par les mères seules", *Stratégies de résistance et travail des femmes*, sous la dir. de Angelo Soares, Montréal, Harmattan, 151-184.