

Perception et pratiques des mères en emploi. De quelques paradoxes

Christine Corbeil, Francine Descarries, Carmen Gill and Céline Séguin

Volume 7, Number 1, 1994

Familles

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/057772ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/057772ar>

[See table of contents](#)

Article abstract

Using data from a survey conducted in the Montreal area, this article examines the opinions, feelings and attitudes of 493 working mothers in light of the daily context in which they live. Having identified some of the paradoxes that confront these women in their attempt to articulate their private and professional life, the authors endeavor to show that it is mainly in relation to their family life that working mothers will bear the burden and contradictions deriving from their double status as workers and mothers.

Publisher(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (print)

1705-9240 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Corbeil, C., Descarries, F., Gill, C. & Séguin, C. (1994). Perception et pratiques des mères en emploi. De quelques paradoxes. *Recherches féministes*, 7(1), 95–124. <https://doi.org/10.7202/057772ar>

Perceptions et pratiques des mères en emploi. De quelques paradoxes

Christine Corbell, Francine Descarries,
Carmen Gill et Céline Séguin

Introduction

Parmi tous les changements structurels survenus au cours des dernières décennies, les transformations de la conjugalité, de la famille et du rapport des femmes au travail figurent parmi les plus déterminantes. Sept mères sur dix dont les enfants ont moins de 16 ans occupent présentement un emploi¹. Par ailleurs, si les tendances actuelles se maintiennent, 39 % des Québécoises vivront, un jour ou l'autre, en situation de monoparentalité (Desrosiers, Le Bourdais et Lehrhaupt 1993). Ainsi, après avoir obtenu la qualification nécessaire à leur insertion en emploi, après s'être conformées au modèle du travailleur masculin et pliées à une culture organisationnelle androcentriste, les femmes contribuent dorénavant de manière substantielle au budget familial – dans le cas des mères monoparentales, c'est presque la totalité –, en plus de prendre en charge une large part des responsabilités familiales et des tâches domestiques. Mères consciencieuses, bonnes employées et compagnes attentives, elles assument le poids des exigences et des contraintes résultant de leur double statut de mère et de travailleuse.

Dans cette conjoncture, le thème de l'articulation famille/travail s'impose depuis quelques années comme objet incontournable de discussion et de recherche (Dandurand et Descarries 1993). Que ce soit dans les médias, les écrits féministes, les publications gouvernementales, les analyses syndicales, voire les réflexions de certains employeurs, les nombreux paradoxes que soulève la situation des mères en emploi et les problèmes qu'elles éprouvent à tout concilier sont de plus en plus souvent évoqués. Malgré cela, le monde du travail demeure relativement insensible aux réalités familiales et va même jusqu'à ignorer le recouvrement entre les deux sphères. D'autant plus que, dans un contexte de crise budgétaire de l'État et de récession économique, les revendications des mères en emploi pour l'assouplissement des horaires de travail et le développement d'un réseau de garderies adéquat n'apparaissent pas toujours comme une priorité.

Un champ d'analyse en émergence

Les recherches québécoises récentes qui s'intéressent à l'articulation famille/travail sont pour la plupart liées à trois grands champs d'investigation. Les premières se préoccupent de la santé physique et mentale des mères en emploi (Tessier, Beaudry et Savoie 1992, De Koninck, Guay, Bourbonnais, Bergeron et Tremblay 1993), de même que de leur qualité de vie au travail (Messing, Romito et Sainel-Cubizolles 1991). Les secondes se concentrent sur leurs trajectoires

1. Comparativement à 48 % en 1981 (Statistique Canada 1992).

de carrière. Plusieurs d'entre elles s'attardent plus particulièrement aux stratégies de carrière des femmes cadres et professionnelles dans des milieux de travail hautement compétitifs (Harel-Giasson et Robichaud 1988 ; Marchis-Mouren, Harel-Giasson et Martel 1990 ; Baudoux 1992, Andrew *et al.* 1989, Andrew, Coderre et Denis 1990), quelques-unes analysent les valeurs et les aspirations des femmes par rapport à leur projet professionnel (Fahmy 1992), alors que d'autres s'intéressent au poids des contraintes familiales sur les pratiques de discontinuité en emploi (Le Bourdais et Desrosiers 1990 ; Lépine et Simard 1991 ; Kempeneers 1992). Enfin, au cours des dernières années, de nouvelles recherches empiriques ont été entreprises auprès de différentes catégories de mères en emploi dans le but de les interroger précisément sur leur expérience de la conciliation et d'amorcer une réflexion sur les solutions susceptibles de favoriser l'harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles (Descarries et Corbeil 1990, 1992 ; Duval 1992, Dandurand et Ouellette 1993, Méthot et Vandelac 1993).

Pour notre part, considérant que les responsabilités de la conciliation demeurent encore largement « affaires de femmes », nous avons mené une enquête auprès de 493 mères en emploi de la région montréalaise afin de savoir comment elles négocient leur double identité de mère-travailleuse, s'adaptent ou résistent aux incitations et aux contraintes de la double tâche et entremêlent l'espace maternel au rythme du travail salarié. À cet égard, nous cherchions surtout à explorer les perceptions, les pratiques et les besoins que partagent les mères en emploi et à déterminer les conditions qui sont à l'origine des différences de comportement et d'attitude observées entre elles. Nous avons entrepris ce projet avec l'intention d'acquérir une meilleure connaissance empirique des multiples facettes de l'expérience des mères en emploi tant du point de vue de leur rapport au travail que de leur rapport à la famille. L'acquisition d'un tel savoir nous apparaissait un préalable indispensable à l'élaboration de solutions novatrices pour favoriser non seulement le maintien et la progression des femmes en emploi, mais encore et surtout faciliter l'interface entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Certes, les intentions du présent article sont plus modestes et particulières. Afin d'inscrire notre contribution dans la logique du thème « Femmes et familles, sous l'angle des paradoxes », nous nous attarderons à l'analyse des opinions, des sentiments et des attitudes des mères en emploi que nous avons interrogées. La mise en relation de ceux-ci avec des aspects plus concrets de leur double expérience de mère et de travailleuse nous permettra d'évoquer quelques-uns des paradoxes qui jalonnent leur réalité quotidienne. Ces paradoxes traduisent, selon nous, les résistances comme les ouvertures des milieux de vie, de même que les ambivalences et les aspirations de ces femmes qui, sans renoncer à une pleine implication dans les sphères familiale et professionnelle, tentent d'en concilier les exigences. Formulant l'hypothèse que c'est dans leur rapport à la famille que les mères en emploi sont appelées à vivre plus intensément les contradictions qui découlent de leur double statut, un questionnement implicite traverse notre lecture des résultats. Dans quel univers s'exercent les compromis et les résistances des mères en emploi, quelles sont leurs valeurs de référence et quel prix acceptent-elles de payer pour être présentes sur les deux fronts? Avant d'entreprendre cette discussion, il y a lieu de rappeler quelques éléments de notre méthodologie de recherche et de tracer

un bref portrait des mères en emploi interrogées suivi d'un court bilan de leur budget-temps.

De quelques renseignements méthodologiques

À l'aide d'une enquête par questionnaire, nous avons rejoint 493 mères en emploi de statuts professionnel et familial diversifiés, travaillant 15 heures ou plus par semaine au sein de deux institutions de la région de Montréal. Notre enquête a été réalisée en deux étapes. Au cours du printemps 1992, 310 mères à l'emploi d'un établissement d'enseignement supérieur dont l'environnement de travail est relativement souple ont répondu au questionnaire. La seconde étape a eu lieu en janvier 1993 auprès de 183 mères à l'emploi d'une grande institution financière qui regroupe une plus forte proportion d'employées de bureau œuvrant dans un cadre plus rigide. Les taux de réponse obtenus dans l'un et l'autre cas permettent de conclure à la représentativité de l'échantillon par rapport aux deux milieux de travail visés². Certes, il ne saurait être question de généraliser les résultats obtenus à l'ensemble des mères en emploi, puisqu'une forte majorité des mères interrogées détenaient des postes réguliers et permanents, ce qui, dans la situation économique précaire actuelle, n'est pas, il va sans dire, le cas de toutes les travailleuses québécoises³. Cependant, nous croyons que ces résultats sont indicatifs de tendances qui caractérisent des tranches importantes de la population des mères au travail.

Les informatrices ont répondu à un questionnaire écrit qui comportait plus de 100 questions et sous-questions fermées, semi-ouvertes et ouvertes. Les caractéristiques familiales et professionnelles des informatrices de même que leurs pratiques et leurs attitudes par rapport à leur expérience maternelle, familiale et professionnelle étaient parmi les principaux aspects abordés dans le questionnaire. Enfin, une partie du questionnaire touchait les besoins et les attentes exprimés par les informatrices à l'égard de leur conjoint, des employeurs et de l'État dans le contexte de l'interface famille/travail⁴.

Qui sont ces mères en emploi?

Leur situation familiale et conjugale

La très grande majorité des répondantes ont un ou une (41,0 %) ou deux enfants (44,4 %) dont la moyenne d'âge est de 10,9 ans (voir Tableau 1). Elles sont pour ainsi dire des mères « à temps plein », puisqu'elles ont presque

-
2. Une projection basée sur le nombre de questionnaires retournés par les employées admissibles et non admissibles au sein de l'établissement d'enseignement permet d'évaluer le taux de réponse autour de 50 %. Dans le cas de l'institution financière, la possibilité d'effectuer un recensement nominal préalablement à la distribution des questionnaires permet cette fois d'évaluer précisément à 74 % le taux de réponse.
 3. Précisons que la très grande majorité des mères interrogées sont membres d'un syndicat.
 4. La majorité des questions s'adressaient à toutes les informatrices, quel que soit leur statut familial au moment de l'enquête. Toutefois, une section du questionnaire était réservée aux mères en situation de monoparentalité ou qui avaient déjà connu une telle situation.

Tableau 1
Répartition pourcentuelle des informatrices
selon différentes caractéristiques sociofamiliales et professionnelles (N = 493)

			(%)		(%)		(%)		(%)
Taille des familles	N = 493	1 enfant	41,0	2 enfants	44,4	3 enfants	11,4	4 enfants	3,2
Âge du ou de la plus jeune enfant	N = 493	Moins de 5 ans	30,2	5 à 12 ans	42,2	13 à 17 ans	17,8	18 ans et plus	9,7
Situation conjugale	N = 493	Mariée	53,5	Union de fait	23,9	Divorcée/ séparée/veuve	22,5		
Durée de l'union actuelle	N = 382	5 ans ou moins	17,3	6 à 10 ans	25,7	11 à 15 ans	24,3	15 ans et plus	33,7
Lieu de naissance	N = 493	Québec	92,7	Ailleurs au Canada	2,0	Étranger	5,3		
Âge	N = 489	25 à 34 ans	24,1	35 à 44 ans	56,2	45 ans et plus	19,6		
Niveau d'études terminées	N = 493	Secondaire	36,7	Collégial	14,0	Universitaire	49,3		

			(%)		(%)		(%)		(%)
Horaire de travail	N = 472	Temps plein	82,6	Temps partiel	16,3				
Ancienneté dans l'emploi	N = 477	5 ans ou moins	47,4	6 à 10 ans	25,2	11 à 15 ans	13,8	Plus de 15 ans	13,6
Poste occupé	N = 458	Cadre ou professionnelle	7,0	Professeure ou chargée de cours	23,3	Semi-professionnelle ou technicienne	21,2	Bureau et services	48,5
Salaire (\$)	N = 492	10 000 à 19 999	9,3	20 000 à 29 999	42,9	30 000 à 49 999	26,6	50 000 et plus	21,2
Revenu familial (\$)	N = 485	Moins de 30 000	13,6	30 000 à 69 999	44,5	70 000 à 119 999	32,5	120 000 et plus	9,3
Part des dépenses assumée	N = 499	La totalité	22,5	Plus de la moitié	18,0	La moitié	34,4	Moins de la moitié	25,2

toutes un ou une enfant de moins de 18 ans à la maison (91,3 %) et que trois sur dix d'entre elles ont au moins un ou une enfant d'âge préscolaire. Envisagées sous l'angle des besoins de garde, les données confirment que, pour près des trois quarts des répondantes, c'est-à-dire celles qui ont un ou une enfant de 12 ans ou moins (72,4 %), la garde des enfants constitue une préoccupation importante et une réalité quotidienne de la conciliation. Presque tous les enfants des répondantes (826/875), soit 94,4 %, vivent en permanence avec leur mère. Seulement 44 (5,0 %) vivent une garde partagée entre leur père et leur mère, et 13 autres (1,5 %) sont sous la garde principale du père. La plupart (65,6 %) de ces enfants (574/875) vivent avec leurs deux parents, tandis que 27,7 % (242/875) sont les enfants de la répondante et d'un ex-conjoint.

Plus des trois quarts des mères (77,5 %) vivent en couple. En contrepartie, l'échantillon est composé de 22,5 % de mères monoparentales, ce qui est supérieur à la moyenne québécoise⁵. Parmi les 382 femmes vivant en union, sept sur dix sont actuellement mariées (N=264), et les autres (N=118) vivent en union de fait. La durée moyenne de leur union est de 12 ans.

Majoritairement nées au Québec (92,7 %), à l'instar de leur conjoint (90,0 %), les répondantes sont âgées de 39 ans en moyenne. Il y a peu de très jeunes mères au sein de l'échantillon : la plus jeune répondante étant âgée de 25 ans au moment de l'enquête. En fait, près de 25 % des mères (24,1 %) sont âgées entre 25 et 34 ans ; 56,2 %, entre 35 et 44 ans et 19,6 % ont 45 ans ou plus.

Le taux de scolarisation des répondantes est relativement élevé puisqu'elles ont toutes au moins un diplôme d'études secondaires (36,7 %) ou un diplôme d'études collégiales (14,0 %). En raison du fait qu'une partie importante de notre échantillon a été recrutée au sein d'un établissement d'enseignement supérieur, celui-ci regroupe inévitablement une forte proportion de femmes hautement scolarisées (49,3 %), dont 26,4 % ont un diplôme de maîtrise ou de doctorat⁶.

-
5. Selon les données du dernier recensement (Statistique Canada 1992, catalogue 93-312, tableau 3 p. 19), au Québec, 21,7 % (268/880/1 241 175) des familles qui comptent au moins « un fils ou une fille jamais marié à la maison » sont monoparentales. Par ailleurs, la proportion de familles monoparentales dirigées par une femme représente 17,7 % des familles ayant des « enfants jamais mariés à la maison » (220 125/1 241 175). Sous ce rapport, on se doit de remarquer que la situation observée dans l'un et l'autre établissements est passablement différente : le taux de mères monoparentales au sein de l'institution financière étant de 17,4 % contre 25,5 % dans le cas de l'établissement d'enseignement.
 6. Fait à noter, près d'un quart des mères (23,1 p. 100) qui occupent un emploi de bureau au sein de l'institution d'enseignement ont un diplôme universitaire. Par comparaison, ce n'est le cas que pour 9,5 % des employées de bureau de l'institution financière. Ainsi, 57,4 % des employées de l'institution financière détiennent comme plus haut diplôme un diplôme d'études secondaires, ce qui n'est le cas que de 24,5 % des mères au service de la maison d'enseignement. D'ailleurs, 25,5 % du personnel de l'institution financière a terminé des études universitaires comparativement à 63,2 % dans le cas de l'établissement d'enseignement. Cette situation explique la distribution atypique observée par rapport à l'ensemble des travailleuses québécoises. À cet effet, on observe qu'en 1991 la répartition des femmes au sein de la population active selon le niveau d'instruction (Statistique

Leur situation au travail

Travaillant majoritairement à temps plein (82,6 %)⁷, les informatrices occupent leur poste actuel depuis un peu moins de 8 ans en moyenne (7,6 ans). Elles sont pour plus des deux tiers des employées de bureau ou de services (48,5 %) ou des semi-professionnelles ou des techniciennes (21,2 %). La présence d'une proportion importante de professeures (12,4 %) et de chargées de cours (10,9 %) dans la distribution reflète le fait qu'une large part de l'échantillon a été recrutée au sein d'un établissement d'enseignement. Enfin, 7,0 % des répondantes appartiennent aux catégories « haute administration », « cadre moyenne » et « professionnelle ».

Une informatrice sur deux (52,2 %) retire un salaire annuel inférieur à 30 000 \$, et ce, même si la grande majorité des mères de l'échantillon travaille à temps plein dans des milieux syndiqués. Cela dit, la situation salariale moyenne s'avère plus avantageuse que celle de l'ensemble des travailleuses québécoises dont le revenu annuel moyen était estimé à 22 391 \$ en 1991. Une très faible proportion de l'échantillon (9,3 %) se situe dans les catégories salariales les plus basses, soit celles de moins de 20 000 \$, alors que c'était le cas de 36,0 % des travailleuses québécoises à temps plein en 1991 (Statistique Canada 1992). À l'autre extrémité de l'échelle, le niveau salarial des mères de l'échantillon est supérieur à la moyenne québécoise, puisqu'elles sont 21,2 % à gagner un salaire de 50 000 \$ et plus, comparativement à 5,8 %. En outre, plus des deux tiers des informatrices disposent d'un revenu familial supérieur au revenu familial annuel moyen québécois qui se situait, en 1992, à environ 46 593 \$. Seulement 24,0 % des mères monoparentales au moment de l'enquête (27/111) bénéficiaient d'un tel revenu familial. Cette statistique traduit une réalité maintenant bien documentée selon laquelle les unités familiales à deux revenus réussissent généralement mieux que les autres à s'élever au-dessus de la barre du revenu familial moyen.

Enfin, quels que soient leurs revenus et leur statut familial, quatre informatrices sur dix (40,5 %) assument plus de la moitié ou la totalité des dépenses de leur ménage. Dans un tiers des cas (34,4 %), les frais d'entretien sont partagés également entre les partenaires, alors que l'apport financier du quart des informatrices (25,2 %) correspond à moins de la moitié du budget familial. Sous ce rapport, soulignons que moins le statut socioprofessionnel du conjoint est élevé, plus la probabilité que la contribution de la répondante représente la moitié ou plus des dépenses du ménage est grande. Cette situation est la règle pour 82,0 % des employées de bureau et de services. On peut donc parler ici d'unités familiales basées sur deux salaires ou sur le seul salaire de la mère dans le cas des familles monoparentales. Dès lors, on comprend pourquoi près des trois quarts des informatrices (72,6 % : 355/489)

Canada, *La population active décembre 1991*, catalogue 71-001, vol 47, n° 12, janvier 1992 : tableau 5) :

Études secondaires non terminées	23,1 %
Études secondaires terminées	35,7 %
Études collégiales terminées ou équivalent	27,2 %
Études universitaires terminées	14,0 %

7. Selon Statistique Canada 1992, en 1991 au Québec la proportion de travailleuses à temps plein était de 76,7 %.

jugent leur salaire essentiel au maintien d'un niveau de vie acceptable au sein de la famille, voire à sa survie (160/355).

Leur budget-temps

La reconstitution des budgets-temps des mères en emploi et de leur conjoint est généralement utilisée pour mesurer les effets du cumul des rôles maternel et professionnel et évaluer les changements intervenus en ce qui concerne la participation des conjoints à l'univers domestique (Le Bourdais, Hamel et Bernard 1987, Harvey, Marshall et Frederich 1991)⁸. Dans le présent article, les données relatives au budget-temps des mères et de leur conjoint sont indiquées essentiellement pour offrir une image plus globale et concrète de la réalité de la conciliation. Elles feront l'objet d'une analyse plus précise dans un article ultérieur.

Parmi les informatrices (voir tableau 2), la moyenne hebdomadaire d'heures de travail salarié dûment effectuées se situe à 36,1 heures⁹ : 71,3 % d'entre elles accomplissent entre 35 et 40 heures de travail salarié par semaine. Elles estiment également consacrer une moyenne hebdomadaire de 14,7 heures au travail ménager et de 18,5 heures aux soins aux enfants. Les informatrices sont donc légèrement plus accaparées par le travail salarié (36,1 heures) que par le travail domestique (enfants et ménage) dans lequel elles investissent une moyenne de 33,2 heures par semaine. La connaissance du temps alloué au travail salarié par les mères ne permet pas de prédire le temps qu'elles alloueront au travail domestique. Autrement dit, les mères qui consacrent un nombre élevé d'heures au travail salarié ne sont pas nécessairement celles qui investissent le

-
8. Trois rappels méthodologiques s'imposent avant de présenter nos propres résultats à ce sujet. Premièrement, on retiendra que les heures de travail effectuées par toutes les mères de l'échantillon ont été compilées, alors que seules les heures de travail effectuées par les conjoints vivant actuellement avec les informatrices ont été retenues pour établir les moyennes masculines. Deuxièmement, il nous faut préciser que ce sont les informatrices qui ont évalué tant leurs propres heures de travail que celles de leur conjoint actuel. On sait qu'il est difficile d'apprécier quel type de biais découle d'une telle procédure d'évaluation et rien, de ce point de vue, ne nous permet de juger si les répondantes ont eu tendance à sur-évaluer ou à sous-estimer la participation de leur conjoint. Notons, toutefois, que 74,1 % des mères vivant présentement en couple se sont dites satisfaites de l'engagement de leur conjoint dans les soins aux enfants et que 62,1 % le sont également par rapport à leur participation aux travaux domestiques. Pour notre part, ces résultats nous amènent plutôt à penser que les informatrices seraient peu susceptibles de sous-estimer cette collaboration. Enfin, disons que pour plus de précision nous avons demandé aux informatrices de formuler leur réponse en distinguant entre le travail ménager et les soins aux enfants. Aussi, dans le présent texte, lorsque nous réunissons l'un et l'autre, nous utilisons la notion de travail domestique.
9. Au Québec, en 1991 selon Statistique Canada (1992), la moyenne d'heures effectivement travaillées par les femmes se situait à 33 heures, temps plein et temps partiel réunis, la moyenne canadienne étant de 33,1 heures. À titre indicatif, il y a lieu de noter que lorsque seules les femmes travaillant 30 heures et plus étaient considérées, la moyenne canadienne s'élevait alors à 39,2 heures. Selon ce même critère, la moyenne observée au sein de l'échantillon est de 38,2 heures, ce qui indique bien que les tendances observées s'inscrivent assez fidèlement dans la situation générale des femmes en emploi.

moins d'heures dans l'univers domestique. Par contre, la prise en considération du statut conjugal des répondantes indique que la charge globale de travail des mères monoparentales est effectivement plus lourde que celle des mères vivant en union ; les premières effectuent en moyenne 6 heures de plus de travail salarié et domestique que les secondes. Cette disparité s'explique principalement par le surcroît de temps que nécessitent les soins aux enfants

Selon les estimations des informatrices qui vivent avec un conjoint (voir Tableau 3), ceux-ci effectuent en moyenne 41,9 heures par semaine de travail salarié¹⁰ auxquelles s'ajoutent 8,5 heures de travail ménager et 13,5 heures de soins aux enfants. Notons que près du tiers des conjoints (32,2 %) consacrent tout au plus 5 heures par semaine aux travaux ménagers, tandis que 23,0 % d'entre eux n'en accordent pas davantage aux soins aux enfants. En somme, les conjoints des informatrices consacraient en moyenne beaucoup plus de temps au travail salarié (41,9 heures) qu'au travail domestique (enfants et ménage) dans lequel ils investissent une moyenne de 22 heures par semaine. Les mères en emploi accomplissent donc 60 % de l'ensemble des travaux domestiques au sein de la famille, c'est-à-dire qu'elles consacrent en moyenne une fois et demie plus de temps à ces travaux que leur conjoint.

Plusieurs études (Le Bourdais, Hamel et Bernard 1987 ; Harvey, Marshall et Frederich 1991) évaluent du triple au double le temps accordé en moyenne par les femmes au travail domestique par rapport à leur conjoint, selon que la mère demeure ou non au foyer. Par ailleurs, on sait aussi que c'est au sein des couples « où les deux conjoints travaillent à temps plein à l'extérieur du foyer » que s'effectue le meilleur partage des tâches domestiques..., que « ce partage semble plus courant chez les jeunes couples instruits ayant peu d'enfants » et que la probabilité d'un partage plus équitable augmente avec le revenu de la conjointe (Marshall 1993 : 25). Or, notre bassin d'informatrices inclut des mères en emploi, ayant un ou deux enfants, et qui sont de surcroît plus scolarisées et mieux rémunérées que la moyenne des Québécoises. En comparant une population aux caractéristiques semblables à celles de l'échantillon, soit celle des conjoints qui travaillent et dont au moins un ou une enfant a 19 ans ou moins, le ratio mère/père mis en évidence par Statistique Canada (Harvey, Marshall et Frederich 1991 : tableaux 6-8) au sujet du temps consacré au travail domestique est alors le même que celui que nous avons compilé à partir de nos données, soit 1,5.

Ces derniers résultats démontrent qu'il existe bel et bien une tendance en faveur d'un meilleur partage des tâches au sein des ménages où les deux conjoints travaillent¹¹, et ce, particulièrement lorsque la mère bénéficie de conditions objectives, telle une éducation supérieure, qui la placent dans une situation plus avantageuse pour négocier le partage. De ce point de vue, les changements les plus significatifs sont intervenus dans les soins aux enfants,

10. Selon Statistique Canada, *La population active décembre 1991*, catalogue 71-001, vol 47, n° 12, janvier 1992 : tableau 20), la moyenne hebdomadaire d'heures de travail effectuées par les hommes québécois est de 40,3 heures.

11. Même s'il faut d'abord rappeler qu'« une proportion plus élevée de femmes que d'hommes donnent des soins à leurs enfants » (Harvey, Marshall et Frederich 1991 : 65), il apparaît que, parmi les parents occupés qui prennent soin tous deux des enfants, l'apport de l'un et de l'autre est de plus en plus comparable, le ratio obtenu à partir des données de l'enquête sociale générale (tableaux 6 et 8) s'abaissant à 1,2.

Tableau 2

**Moyenne d'heures consacrées au travail salarié, au travail ménager
et aux soins aux enfants par les répondantes selon leur statut conjugal**

MOYENNE D'HEURES TRAVAILLÉES		STATUT CONJUGAL					
		Nombre et % d'heures effectuées par les répondantes		Nombre et % d'heures effectuées par les répondantes vivant en union		Nombre et % d'heures effectuées par les répondantes monoparentales	
		N	(%)	N	(%)	N	(%)
Travail salarié	Total des réponses N = 485	36,1	51,9	35,7	52,3	37,6	50,7
	En union N = 376 Monoparentale N = 109						
Travail ménager	Total des réponses N = 482	14,7	21,2	14,4	21,1	16,0	21,6
	En union N = 344 Monoparentale N = 98						
Soins aux enfants	Total des réponses N = 420	18,5	26,6	18,2	26,7	19,4	26,1
	En union N = 330 Monoparentale N = 90						
Moyenne des heures travaillées par semaine	N = 414*	69,5	100,0	68,2	100,0	74,2	100,0

* Pour construire la moyenne générale, seules les évaluations des répondantes qui ont fourni une réponse précise aux trois dimensions considérées, soit N = 414, ont été retenues

Tableau 3

Moyenne d'heures consacrées au travail salarié, au travail ménager
et aux soins aux enfants par les répondantes, selon leur statut conjugal

MOYENNE D'HEURES TRAVAILLÉES	Nombre et % d'heures effectuées par les répondantes vivant en union		Nombre et % d'heures effectuées par les conjoints des répondantes		Heures travaillées par les répondantes par rapport aux heures travaillées par leur conjoint		
	N	(%)	N	(%)	Différence horaire	Écart (%) F/H	
Travail salarié	35,5	52,5	41,9	65,5	- 6,4	- 15,3	
Travail ménager	14,1	20,9	8,5	13,3	+ 5,6	+ 65,9	
Soins aux enfants	18,1	26,8	13,5	21,1	+ 4,6	+ 34,1	
Heures travaillées par semaine	N = 295*	67,6	100,0	64,0	100,0	+ 3,6	+ 5,6

* Pour assurer la comparabilité des données, nous n'avons retenu ici que le budget-temps des répondantes qui ont fourni pour elles-mêmes et leur conjoint une information complète : cela explique pourquoi le tableau a été dressé à partir de 295 réponses plutôt que 376.

puisque c'est là que le temps alloué par les deux conjoints se rapproche le plus. À preuve, nos informatrices estiment que leur conjoint assume 42,6 % des heures consacrées aux soins aux enfants par semaine, ce qui correspond à un ratio de 1,3.

Bien que les répondantes semblent bénéficier d'une situation relativement avantageuse du point de vue du partage des tâches, il demeure que celles pour qui nous pouvons établir la comparaison effectuent en moyenne 67,6 heures de travail par semaine – travail salarié et travail domestique réunis – en comparaison des 64 heures de travail accomplies par leur conjoint. Cela entraîne pour ces femmes un surplus de travail de 3,6 heures qui équivaut, sur une base annuelle, à plus de cinq semaines de 35 heures de travail « en supplément ». Cet étalement différencié des heures de travail renvoie donc non seulement aux désavantages économiques qui découlent du sous-investissement des femmes dans le temps consacré au travail salarié, mais encore à cet autre aspect de la dynamique familiale qui est le maintien de la responsabilisation des femmes à l'égard de la famille.

Du temps passé au bureau... au temps qu'il reste pour soi et sa famille

La prise en considération des aménagements de l'horaire des informatrices manifeste donc l'existence d'une relation asymétrique entre le travail et la famille. Au-delà des contraintes matérielles et structurelles inhérentes à une telle répartition, celle-ci laisse transparaître le rapport ambigu que les mères en emploi entretiennent avec la gestion de leur temps et de leur investissement dans la sphère familiale. En effet, seules 15,5 % des informatrices affirment faire passer régulièrement leur travail avant leur famille dans l'organisation de leur vie quotidienne (voir tableau 4). Par contre, l'analyse d'un ensemble de facteurs illustre que ce sont davantage les exigences du travail qui modulent la gestion du temps familial et grugent une grande part de l'énergie des mères : la régularité et les demandes journalières de la sphère professionnelle s'avérant plus contraignantes sur l'organisation de leur vie familiale que l'inverse. De même, c'est dans le milieu familial et non au travail qu'elles développent des stratégies pour arriver à tout concilier¹².

Selon les données du tableau 4, on note en effet que 60,5 % des mères en emploi déclarent ne jamais arriver en retard à leur travail, que seulement 17,0 % d'entre elles refusent de faire des heures supplémentaires à cause de leurs responsabilités familiales et qu'il est rare (12,9 %) qu'elles manquent de motivation au travail pour les mêmes raisons. Il est tout aussi exceptionnel qu'elles s'absentent fréquemment du travail en raison d'urgences familiales (13,8 %), quittent le travail plus tôt que prévu (13,1 %) ou aient l'impression de manquer d'efficacité au travail à cause de problèmes familiaux (8,8 %). Néanmoins, les deux tiers des répondantes (61,4 %) disent devoir bousculer les enfants le matin pour arriver à l'heure au travail ou manquer d'énergie le soir (61,0 %) lors de leur retour à la maison. Elles sont 37,8 % (138/365) parmi celles qui vivent en couple et 47,2 % (51/108) parmi les mères monoparentales à se

12. À cet égard, plusieurs répondantes disent avoir exigé plus de collaboration de la part de leur conjoint, simplifié la préparation des repas et diminué leurs critères de propreté.

Tableau 4

Distribution pourcentuelle des répondantes selon diverses situations rencontrées en tant que mères en emploi

SITUATION RENCONTRÉE		Très souvent ou souvent	Quelquefois	Rarement ou jamais
		(%)	(%)	(%)
Être à « la course »	N = 472	78,8	14,8	6,4
Devoir bousculer les enfants le matin	N = 415	61,4	17,1	21,4
Manquer d'énergie à la maison à votre retour du travail	N = 474	61,0	31,9	7,2
Téléphoner aux enfants à leur retour de l'école	N = 315	40,3	19,0	40,6
Devoir faire passer votre famille avant votre travail	N = 457	33,0	42,0	24,0
Éprouver des difficultés économiques en raison de vos responsabilités familiales	N = 452	28,8	26,5	44,7
Ne pas pouvoir vous impliquer autant que vous le voudriez dans votre travail	N = 447	26,4	28,2	45,0
Avoir des problèmes de garde pendant les congés scolaires	N = 310	21,9	27,4	50,6
Arriver en retard au travail	N = 468	18,8	20,7	60,5
Refuser de faire des heures supplémentaires	N = 364	17,0	25,0	58,0
Devoir faire passer votre travail avant votre famille	N = 455	16,5	31,6	51,9
Arriver en retard à la garderie ou à l'école après le travail	N = 308	14,9	21,4	63,6
Être absente du travail en raison d'urgences familiales	N = 478	13,8	40,6	45,6
Quitter le travail plus tôt que prévu	N = 474	13,1	43,2	43,7
Manquer de motivation au travail	N = 458	12,9	31,2	55,9
Être moins efficace au travail à cause de problèmes familiaux	N = 477	8,8	31,2	60,0
Être incapable de régler des problèmes familiaux en raison de votre présence au travail	N = 467	5,8	16,1	78,2

sentir coupables de ne pas consacrer plus de temps à leurs enfants, et plusieurs d'entre elles, 56,9 % (211/371), quel que soit leur statut conjugal, s'abstiendront de faire garder leurs enfants en dehors des heures de travail pour ne pas les priver davantage d'une présence parentale. Plus frappant encore, 60,0 % des répondantes (187/320) désignent le manque de disponibilité pour les enfants comme le principal désavantage de leur participation au marché du travail. Dans de telles conditions (voir tableau 5), si 58,3 % d'entre elles déclarent être satisfaites du temps qu'elles accordent au travail salarié, elles sont beaucoup moins nombreuses à ressentir une telle satisfaction lorsqu'il s'agit d'évaluer le temps dont elles disposent pour les enfants (36,0 %) ou pour l'entretien de la maison (24,2 %).

Pour rattraper le temps qui fait défaut, c'est donc sur leur temps personnel et leurs loisirs que les mères effectueront les premières coupures. Cela explique sans doute pourquoi seule une répondante sur cinq (19,0 %) juge bénéficier en tout temps d'un espace personnel suffisant (tableau 8), alors qu'une minorité des mères en emploi sont satisfaites du temps dont elles disposent pour elles-mêmes (voir tableau 5) : que ce soit pour des soins personnels ou de la relaxation (15,6 %), des activités culturelles, sportives ou de loisir (19,8 %), des études (30,5 %), des relations avec les amis et amies et la famille (36,6 %) ou des heures de sommeil (39,1 %).

Il est clair, à ce stade-ci de l'analyse, que le rapport au temps apparaît comme la contrainte nodale de l'expérience des mères en emploi que nous avons interviewées : quatre mères sur cinq (78,8 %) affirment vivre constamment à la course. Elles courent, elles courent pour rattraper un temps qui leur échappe et pour répondre aux exigences de leur double appartenance.

Elles continuent d'en faire davantage

La mise en relation des opinions des mères en emploi avec leur expérience de la conciliation laisse entrevoir à quel point leur volonté de changement se heurte au poids des réalités. En effet, il est assez paradoxal de constater que, parmi les informatrices qui vivent avec un conjoint, une forte proportion se déclarent satisfaites, voire très satisfaites, de la participation de ce dernier aux soins (75,7 %) et à l'éducation (82,5 %) des enfants (voir tableau 6), alors même qu'elles jugent le rôle de mère plus exigeant que celui de père (62,0 %) (voir tableau 8) : cette proportion atteint 73,8 % au sein des informatrices qui ont uniquement un diplôme d'études secondaires et 70,5 % parmi les mères d'adolescents et d'adolescentes¹³. En outre, la plupart des mères en emploi qui vivent en union manifestent un haut taux de satisfaction quant à l'apport de leur

13. Dans la suite du texte, pour éviter d'alourdir inutilement la présentation des résultats, nous reviendrons sur certaines caractéristiques socioprofessionnelles des informatrices uniquement lorsque celles-ci entraînent des disparités jugées significatives dans les attitudes et les comportements analysés. De même, pour ne pas multiplier inutilement les tableaux, nous ne présentons ici au tableau 7 que les statistiques concernant toute la population étudiée. Si des lectrices ou des lecteurs désiraient obtenir l'ensemble des tableaux relatifs aux opinions selon les différentes caractéristiques sociales des mères en emploi, nous les invitons à nous en faire la demande.

Tableau 5

**Distribution pourcentuelle des mères en emploi
selon leur niveau de satisfaction par rapport
à leur temps disponible pour accomplir diverses activités**

ACTIVITÉ		Satisfaite	Plus ou moins satisfaite	Insatisfaite
		(%)	(%)	(%)
Travail salarié	N = 441	58,3	32,4	9,3
Relation avec le conjoint	N = 373	50,9	32,7	16,4
Relation avec les amis et la famille	N = 476	36,6	38,7	24,8
Transition entre le travail et la famille	N = 463	37,8	42,1	20,1
Heures de sommeil	N = 481	39,1	30,1	30,8
Présence auprès des enfants	N = 480	36,0	42,3	21,7
Entretien de la maison	N = 462	24,2	38,7	37,0
Études	N = 282	30,5	24,5	45,0
Activités culturelles, sports ou loisirs	N = 475	19,8	31,4	48,8
Soins personnels et relaxation	N = 481	15,6	28,1	56,3

Tableau 6

**Distribution pourcentuelle des mères en emploi
selon leur niveau de satisfaction par rapport à la collaboration
et au soutien de leur conjoint actuel**

ACTIVITÉ		Satisfaite	Plus ou moins satisfaite	Insatisfaite
		(%)	(%)	(%)
Contribution au budget familial	N = 146	85,6	8,2	6,2
Implication dans l'éducation des enfants	N = 143	82,5	12,6	4,9
Importance accordée au travail de la répondante	N = 146	79,5	9,6	10,9
Implication dans les soins aux enfants	N = 144	75,7	19,4	4,9
Conciliation famille/travail du conjoint	N = 146	71,2	21,2	7,5
Planification des besoins et des activités de la famille	N = 146	64,4	25,3	10,3
Participation aux travaux domestiques	N = 145	64,1	26,9	9,0
Négociation du partage des tâches	N = 145	64,1	22,8	13,1

conjoint aux travaux domestiques (64,1 %) ¹⁴ et aux modalités de négociation du partage des tâches (64,1 %).

Comment interpréter l'apparente contradiction entre les sentiments et les expériences des mères que laissent entrevoir ces derniers résultats ? Selon toute vraisemblance, les informatrices sont sensibles à la participation de leur conjoint aux travaux dans l'espace domestique, en particulier en ce qui concerne les soins aux enfants. De plus, elles sont fort nombreuses, parmi celles qui vivent en union (71,7 %), à penser que les pères d'aujourd'hui sont plus présents auprès des enfants que ceux de la génération précédente. Cette opinion est encore plus fortement partagée par les mères d'enfants d'âge préscolaire, alors que les mères d'enfants plus âgés font preuve d'un certain scepticisme sur la question. Pour des raisons évidentes, cette vision positive de l'engagement paternel n'est exprimée que par 44,0 % des mères monoparentales, pour qui le partage des tâches au quotidien n'existe pas en pratique.

Mais, si les informatrices qui vivent en union apprécient le plus grand investissement de leur conjoint dans son rôle paternel et se jugent probablement privilégiées sur ce chapitre par rapport à l'ensemble de la population, il est frappant de constater néanmoins combien la division sexuelle du travail continue de marquer le mode de participation de l'un et l'autre parent dans l'univers domestique. En effet, on aurait pu s'attendre à trouver au sein de cette population plus scolarisée et bénéficiant de conditions matérielles relativement avantageuses un modèle de partage des tâches moins traditionnel et des comportements plus novateurs. Or, au contraire, les données consignées à la figure 1 nous forcent à tracer un portrait du partage des tâches qui ne s'éloigne pas beaucoup de l'image stéréotypée déjà largement connue et documentée (Statistique Canada 1992 : 58).

On ne partage pas toutes les tâches !

Les mères de notre échantillon demeurent les principales ou les seules responsables de l'exécution des travaux ménagers les plus routiniers et les plus quotidiens : lavage des vêtements (75,4 %), préparation des repas (69,2 %) et nettoyage des appareils ménagers (65,8 %) figurent toujours parmi leurs spécialités. Contrepartie traditionnelle, les activités saisonnières ou occasionnelles, réparations, jardinage, gros travaux domestiques, poubelles et pelletage, restent l'apanage des conjoints puisque presque toutes les informatrices vivant en union peuvent compter sur leur contribution pour l'exécution de ces travaux.

Nos données confirment également des observations déjà formulées (Dulac 1990 ; Côté 1986 ; Vandelac *et al.* 1985) selon lesquelles la collaboration des pères s'exerce surtout dans des activités complémentaires et ponctuelles ou des activités de socialisation. Six mères sur dix jugent assumer seules la supervision des devoirs des élèves (59,9 %), le lever et le coucher des enfants (57,6 %). Les tâches les plus susceptibles d'occasionner des absences du travail sont aussi majoritairement prises en charge par elles : deux mères sur trois participent seules aux rencontres pédagogiques (66,6 %) et

14. Selon l'estimation des répondantes, leur conjoint contribue en moyenne à 42,7 % des heures de soins consacrées aux enfants et à seulement 37,7 % des heures consacrées aux travaux ménagers.

Tableau 7
Opinions des mères en emploi

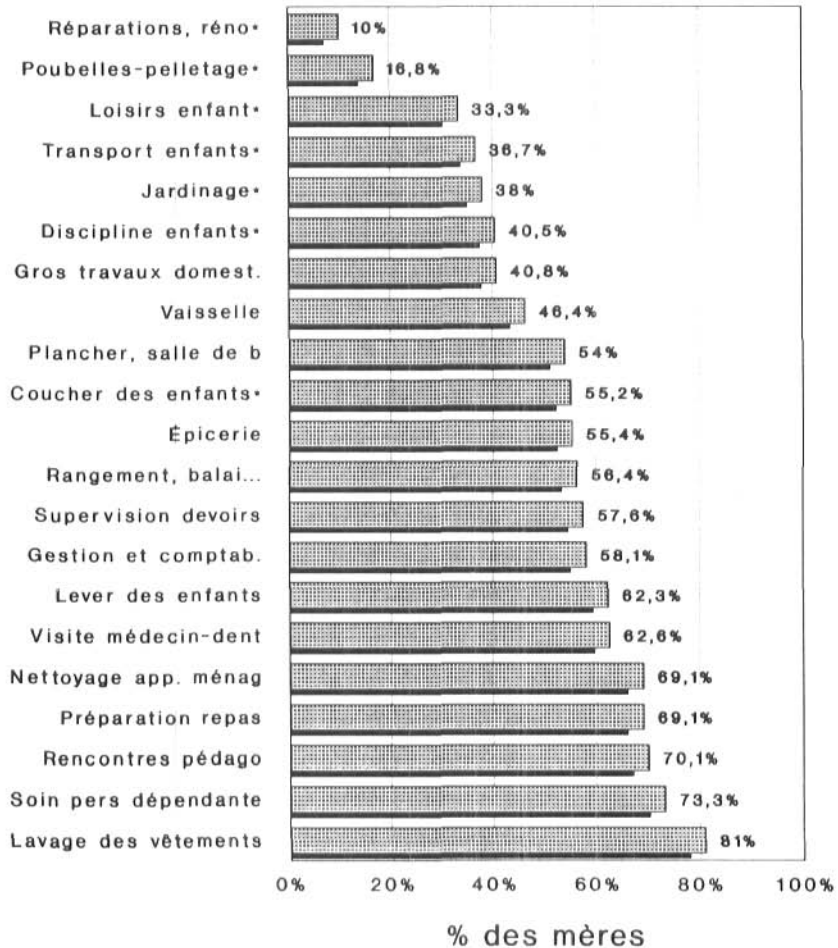
OPINION		En accord	Plus ou moins en accord	Pas en accord
		(%)	(%)	(%)
Les femmes doivent être plus performantes que les hommes pour obtenir la même reconnaissance sur le marché du travail	N = 463	77,5	16,1	6,3
Les pères sont aujourd'hui beaucoup plus présents auprès des enfants que les pères de la génération précédente	N = 466	71,7	20,8	7,5
Les femmes en emploi s'acquittent aussi bien de leur rôle de mère que les femmes au foyer	N = 461	70,3	23,6	6,7
Avoir un ou des enfants n'a pas d'impact significatif sur la carrière d'un homme	N = 462	68,6	18,4	13,0
Les femmes ont plus tendance que les hommes à faire passer leur famille avant leur travail	N = 465	68,4	22,8	8,8
La maternité est l'expérience de vie la plus importante qu'une femme puisse connaître	N = 460	60,2	26,7	13,0
Les employeurs ne font pas leur juste part pour permettre à leur personnel de mieux harmoniser travail et vie familiale	N = 463	59,8	31,3	8,9
Les mères ne sont pas prêtes à abandonner au père leur rôle de parent principal	N = 456	45,0	35,1	20,0
La paternité est l'expérience de vie la plus importante qu'un homme puisse connaître	N = 379	44,9	28,5	26,6
Une mère devrait rester à la maison pendant les deux premières années de vie de son enfant	N = 458	42,1	25,3	32,5
Si un couple en a les moyens, un des deux parents devrait rester à la maison	N = 456	31,4	29,6	39,0

OPINION		En accord	Plus ou moins en accord	Pas en accord
		(%)	(%)	(%)
Les mères acceptent difficilement que les pères exécutent les tâches domestiques de manière différente d'elles	N = 463	30,0	31,5	38,4
Avoir un ou des enfants a toujours un impact négatif sur la carrière d'une femme	N = 455	25,1	39,3	35,6
Les hommes n'opposent plus de résistance à partager entièrement les tâches domestiques	N = 458	24,2	41,3	34,5
Si un couple en a les moyens, la mère devrait rester à la maison	N = 462	18,0	27,7	54,3
Une femme devrait faire passer sa famille avant sa carrière	N = 460	15,7	38,9	45,4
Les femmes ont maintenant les mêmes chances que les hommes sur le marché du travail	N = 478	13,6	34,5	51,2
Une femme qui réussit sa carrière est une femme qui a sacrifié sa vie privée	N = 456	11,4	31,1	57,5
Une mère de famille risque d'être une employée instable sur le marché du travail	N = 474	9,3	16,9	72,8
La mère doit être la première responsable des enfants	N = 469	6,6	21,5	71,9
En général, les femmes ne s'impliquent pas autant dans leur travail que les hommes	N = 474	4,6	12,2	82,7
Réussir une carrière est une expérience plus enrichissante que celle d'élever des enfants	N = 452	3,8	26,3	69,9

Figure 1

Pourcentage des mères en emploi effectuant seules ou principalement certaines tâches au sein du ménage

Tâche effectuée



Tâche principalement réalisée par le conjoint, s'il y a lieu, lorsque les mères ne l'effectuent pas exclusivement

accompagnent les enfants à l'occasion des visites médicales ou pour les soins dentaires (66,5 %). C'est donc surtout dans les activités de loisir avec les enfants (66,6 %), le transport (66,5 %) ou l'encadrement disciplinaire (69,3 %) que les mères situent les principales contributions de leur conjoint.

Comment les mères en emploi expliquent-elles la reproduction d'un tel clivage ? La réponse ne semble pas unanime. Si certaines (24,2 %) sont d'accord pour dire que les hommes n'opposent plus de résistance à partager équitablement les tâches domestiques, une majorité d'entre elles cependant ne souscrit pas à cet optimisme (voir tableau 7). Sans doute, en raison de leur expérience passée, seules 6,5 % des mères monoparentales s'associent à cette opinion. Sur cette question, le niveau d'éducation influe significativement sur l'opinion des informatrices. Plus elles sont scolarisées, moins elles croient à l'existence de ce partage entre les conjoints : c'est le cas de 43,9 % des diplômées de l'université comparativement à 22,6 % des titulaires d'un diplôme d'études secondaires. Près d'une informatrice sur trois (30,0 %) est d'avis que si les conjoints ne participent pas davantage, c'est que les femmes acceptent encore difficilement de les laisser exécuter les tâches domestiques différemment d'elles. Dans une proportion encore plus importante (45,0 %), elles croient que les mères ne sont pas prêtes à abandonner aux pères le rôle de parent principal. Craignent-elles de voir ces derniers se découvrir des attributs de « bons pères », sans pour autant ressentir l'obligation de faire les tâches les plus routinières et les plus fastidieuses ? Sont-elles réticentes à laisser aller leur rôle de parent principal au sein de la famille étant donné qu'elles accordent, dans une proportion allant de 51,0 % pour les diplômées de l'université à 72,0 % pour les titulaires d'un diplôme d'études secondaires, une place prépondérante à l'expérience de la maternité dans leur vie ? Ce sont pour le moins des paradoxes que met en évidence la confrontation des opinions et des pratiques de nos informatrices et qu'il nous faudra continuer à scruter pour mieux en comprendre les enjeux. Que les conjoints refusent de s'impliquer entièrement ou que les femmes hésitent devant le partenariat parental, le résultat demeure le même : un partage inégal des responsabilités qui constitue un frein à l'harmonisation travail/famille et à la redéfinition des rôles parentaux.

Un marché du travail complice des inégalités

Si le couple actuel se révèle encore un couple asymétrique, dans la mesure où la participation de plus en plus importante des femmes aux responsabilités financières du ménage n'a été compensée que par un investissement partiel des hommes dans la vie familiale, il serait peu sociologique d'en rendre responsable la seule dynamique des rapports privés entre les hommes et les femmes. En fait, la structure même du marché du travail et la culture organisationnelle s'avèrent des facteurs surdéterminants dans le maintien de ces inégalités. À preuve, la majorité des mères (77,5 %) considèrent encore que les femmes doivent être plus performantes dans le milieu du travail que les hommes pour obtenir la même reconnaissance : cette proportion atteint même 87,1 % parmi la catégorie des mères âgées de 45 ans. En comparaison, c'est 61,7 % des plus jeunes mères de l'échantillon qui souscrivent à cette opinion et 69,2 % de celles qui ont un diplôme d'études secondaires. Dans le même ordre d'idée, une très faible proportion des informatrices (13,6 %) croit que les femmes ont maintenant les mêmes chances que les hommes sur le marché de

l'emploi : seules 8,0 % des mères titulaires d'un diplôme universitaire sont de cet avis, alors que c'est tout de même le cas de 21,6 % des mères moins scolarisées. Ces écarts concrétisent bien l'impact du niveau d'éducation et de l'âge des mères en emploi sur leurs opinions : les unes et les autres n'étant pas aux prises ni avec les mêmes embûches ni avec les mêmes enjeux.

Enfin, moins de 10 % des informatrices sont prêtes à affirmer qu'en général les employeurs font leur juste part pour soutenir leur personnel relativement aux difficultés de la conciliation. Cette dernière opinion vient en quelque sorte atténuer la satisfaction exprimée antérieurement par les deux tiers des informatrices, 62,9 % (275/437) à l'égard de la compréhension manifestée par leur propre employeur quant à leur situation familiale. Plusieurs raisons expliquent vraisemblablement cette apparente contradiction. Soit que les mères en emploi jugent se débrouiller assez bien sur la base d'une négociation individuelle avec leur employeur, soit qu'elles considèrent bénéficier de meilleures conditions de travail comparativement aux autres femmes ou, tout simplement, que leurs attentes ou aspirations par rapport à leur employeur sont relativement faibles. Que la réponse aille dans un sens ou dans un autre, on retiendra surtout que la majorité des mères en emploi ne croit pas qu'il existe, au sein de la culture organisationnelle, une véritable ouverture à l'égard des valeurs et des responsabilités familiales.

Aussi, par réalisme, par habitude ou parce qu'elles n'ont pas d'autres solutions, les mères en emploi que nous avons interrogées ont principalement élaboré des stratégies individuelles pour s'adapter et assumer leurs responsabilités de mères et de travailleuses. Elles comptent avant tout sur leurs ressources personnelles et sur l'aménagement de leurs horaires pour faire face aux problèmes de l'articulation. Au besoin, elles feront appel à leur conjoint, quand il est là, sans revendiquer cependant un investissement équivalent au leur ou, encore, elles compteront sur la capacité d'adaptation ou la débrouillardise de leurs enfants. *Sous ce dernier rapport, plusieurs d'entre elles ont mentionné que leur participation au marché du travail offrait à leurs enfants, non seulement de meilleures conditions matérielles d'existence, mais encore l'occasion de développer plus d'autonomie, plus de savoir-faire et, enfin, d'être en contact avec un modèle de mère active et épanouie.*

Elles assument leur rôle de mère-travailleuse... au point d'en accepter les contraintes

Les témoignages des répondantes révèlent combien elles ont intériorisé le modèle de la mère-travailleuse au point d'en assumer les contraintes et de relativiser l'importance des concessions qu'elles font dans leur vie familiale et la gestion de leur temps personnel. C'est, en quelque sorte, le prix qu'elles acceptent de payer pour réussir sur tous les fronts. Indéniablement, elles ont intériorisé une conception positive de leur double identité et ne sont pas prêtes à abandonner les avantages et les satisfactions que leur procure le travail salarié, pas plus d'ailleurs qu'elles ne sont prêtes à abandonner leur désir d'enfant ni à négliger leur rôle de mère. Seules 13,2 % des informatrices (65/493) affirment qu'elles quitteraient leur emploi si le bien-être économique de leur famille pouvait être assuré sans leur salaire. Cette éventualité est, par ailleurs, un peu plus souvent envisagée parmi les mères qui occupent les positions les plus faibles de l'échelle socioprofessionnelle et salariale : une mère sur dix dont le salaire est

supérieur à 30 000 \$ entrevoit cette possibilité comparativement à deux mères sur dix qui gagnent un salaire moindre. Cet attachement des mères à leur emploi se comprend d'autant mieux que l'autonomie, la valorisation personnelle et la stimulation que procure le travail salarié figurent parmi les principales raisons évoquées pour justifier leur désir de se maintenir en emploi.

Le cumul des rôles maternel et professionnel n'est donc pas explicitement décrit par les mères en emploi sur un mode aussi conflictuel que nous l'avions prévu. Sans aucun doute, les caractéristiques socioprofessionnelles des informatrices de même que leurs conditions d'emploi ont ici une incidence non négligeable. Trois mères sur quatre (76,4 %) considèrent même être rarement ou occasionnellement interpellées par le modèle de la « bonne mère » au foyer, disponible et au service de sa famille (voir tableau 8). C'est en ce qui a trait à la surcharge de travail qu'elles expriment leurs principales doléances. Voilà tout de même un constat d'importance ! La majorité des mères se sentent compétentes dans leur manière d'élever leurs enfants (79,2 %), trouvent leur rôle de mère gratifiant (75,5 %) et se disent valorisées par le fait de travailler à l'extérieur (70,1 %). Notons que c'est parmi les mères d'adolescents et d'adolescentes que l'on retrouve la plus forte proportion de celles qui remettent en cause, souvent ou à l'occasion, leur compétence parentale (32,0 %) et les gratifications qui s'y rattachent (31,0 %). Et bien qu'une proportion significative des informatrices se sentent souvent fatiguées en raison de la lourdeur de leurs tâches (57,1 %), dépassées par la multitude des choses à accomplir (46,8 %) , – c'est le cas de 67,5 % des mères d'enfants d'âge préscolaire – stressées ou tendues (48,5 %), elles partagent tout de même une vision positive à l'égard de leur double identité. Peu d'informatrices éprouvent le sentiment qu'être mère est davantage une corvée qu'un plaisir (10,0 %) ou se disent déchirées, tiraillées entre le travail et les enfants (20,3 %). Et plus elles sont scolarisées ou satisfaites de leur emploi, plus elles valorisent leur double identité de mère et de travailleuse.

De telle sorte que si certaines mères, particulièrement les moins scolarisées, continuent d'éprouver une certaine ambivalence par rapport à leur situation, 70,0 % d'entre elles partagent tout de même la conviction qu'elles s'acquittent aussi bien de leur rôle de mère que les femmes qui restent à la maison. En outre, elles sont encore plus nombreuses à être en désaccord avec l'idée que les femmes s'impliqueraient moins personnellement dans leur travail que les hommes (82,7 %) ou seraient des employées plus instables en raison de leurs responsabilités familiales (72,8 %) (voir tableau 7). Et, si elles choisissent délibérément d'investir dans les deux sphères d'activité, une forte proportion des mères désigne néanmoins la maternité comme une expérience de vie primordiale (60,2 %) et considère que réussir une carrière n'est pas une expérience plus enrichissante que celle d'élever des enfants (69,9 %). Mais, si pour la plupart, ce n'est pas en termes d'opposition ou de contradiction qu'elles posent le problème de la conciliation, lorsqu'il leur est demandé de se prononcer sur des questions relatives à la présence continue des parents au foyer, les réponses traduisent tout de même une certaine ambiguïté dans la manière d'envisager leur rôle parental. Pour près d'un tiers des mères-travailleuses (31,4 %), la présence d'un parent au foyer demeure toujours une façon idéale de concevoir la relation parentale. Des trois générations de femmes de l'échantillon, c'est parmi les plus jeunes mères que se recrute la plus forte proportion (40,2 %) de celles qui croient que, si un couple en a les

Tableau 8

Sentiments et émotions éprouvés par les mères en emploi

SENTIMENT ET ÉMOTION		Très souvent ou souvent	Quel-quefois	Rarement ou jamais
		(%)	(%)	(%)
<i>Vous avez l'impression:</i>				
d'être compétente dans la façon dont vous élevez vos enfants	N = 471	79,2	18,5	2,3
que votre rôle de mère est gratifiant	N = 469	75,5	19,0	5,5
d'être valorisée par le fait de travailler à l'extérieur	N = 472	70,1	21,2	8,7
que le rôle de mère est plus exigeant que le rôle de père	N = 447	62,0	20,4	17,7
d'être fatiguée en raison de la lourdeur de vos tâches	N = 476	57,1	34,0	8,8
d'hésiter à faire garder vos enfants en dehors de vos heures de travail	N = 371	56,9	25,9	17,3
d'être la première responsable du bonheur familial	N = 467	54,0	24,0	22,0
d'être tendue ou stressée	N = 462	48,5	38,3	13,2
d'être dépassée par l'ensemble des tâches à accomplir	N = 476	46,8	38,7	14,5
d'être coupable de ne pas consacrer plus de temps à vos enfants	N = 473	40,0	36,4	23,7
de ne pas avoir assez d'espace personnel	N = 473	39,3	41,0	19,0

SENTIMENT ET ÉMOTION		Très souvent ou souvent	Quel-quefois	Rarement ou jamais
<i>Vous avez l'impression:</i>		(%)	(%)	(%)
d'être responsable des problèmes de comportement de vos enfants	N = 455	35,2	35,6	29,2
d'être inquiète de savoir vos enfants seuls à la maison	N = 221	31,7	38,0	30,3
d'être impatiente avec vos enfants	N = 474	31,6	51,5	17,5
d'être impuissante à améliorer votre qualité de vie	N = 472	29,9	36,9	33,3
de ne pas en faire assez pour vos enfants	N = 474	29,3	39,5	31,2
d'être envahie par les soucis concernant le comportement de vos enfants	N = 469	26,7	37,5	35,8
d'être la seule à faire des compromis dans votre famille	N = 456	25,4	32,0	42,5
d'avoir du mal à vous débarrasser du modèle de la «bonne mère» au foyer	N = 449	23,6	25,8	50,6
d'être morcelée, déchirée, « tirillée » entre le travail et les enfants	N = 433	20,3	32,3	47,3
de trouver difficile de quitter les enfants pour aller travailler	N = 449	18,9	37,2	43,9
d'être incomprise par votre famille	N = 463	10,6	30,0	59,4
qu'être mère est davantage une corvée qu'un plaisir	N = 471	10,0	24,2	65,8
d'avoir hâte que vos enfants quittent la maison	N = 449	1,8	13,8	84,4

moyens, un des deux parents devrait rester à la maison, alors que cette opinion n'est partagée que par 23,0 % des mères âgées de plus de 45 ans. Le niveau de scolarité a ici un effet encore plus déterminant, puisque ce sont 48,5 % de celles qui ont un diplôme d'études secondaires qui souscrivent à cette opinion comparativement à 17,4 % chez celles qui ont un diplôme universitaire.

Que traduisent ces réponses ? La prégnance d'un modèle plus traditionnel d'organisation familiale ou plutôt une nouvelle approche de la parentalité ? Ces opinions ne peuvent-elles pas être interprétées dans un sens comme dans l'autre ? D'une part, une forte proportion (68,6 %) de l'échantillon ne juge pas nécessaire qu'un des deux parents reste à la maison. D'autre part, elles sont très peu nombreuses (18,0 %) à être d'accord avec un tel arrangement, lorsqu'il leur est proposé que ce soit la mère qui reste au foyer et non « un des deux parents ». Et même les jeunes mères, qui étaient 40,2 % à être favorables à l'idée qu'un des deux parents reste au foyer, ne sont plus que 25,7 % à être d'accord si c'est la mère qui doit le faire.

Cela dit, quatre informatrices sur dix (42,1 %) sont réceptives à la perspective d'une présence maternelle continue au cours des deux premières années de vie de l'enfant. Ce pourcentage grimpe à 56,8 % parmi les mères les moins scolarisées par rapport à 29,4 % dans le cas de celles qui ont un diplôme universitaire. Ces dernières, on le sait, trouvent plus de gratifications dans leur travail et sont conscientes qu'une interruption de deux ans risque d'avoir un impact négatif sur le rythme de progression de leur carrière. On retiendra ici que, pour un nombre important de mères, qui sans doute souscrivent moins fortement aux valeurs ou aux impératifs d'une carrière, la possibilité de retarder d'une année ou deux leur retour en emploi pour mieux profiter de l'enfant et des premières joies de la maternité, apparaît comme une possibilité qui ne doit pas d'emblée être évacuée. Les jeunes mères dont le statut de mère en emploi est plus directement touché par cette option sont proportionnellement moins nombreuses (36,0 %) à être d'accord avec cette opinion que les mères âgées de 45 ans et plus (48,2 %).

Des enjeux qui interpellent la famille, les employeurs et l'État

L'analyse des opinions formulées par les mères en emploi révèle, à la lumière des nuances introduites par des variables telles que le statut familial, le niveau d'éducation, la satisfaction en emploi, le salaire, etc., la difficulté qu'éprouvent les mères en emploi à trouver un *modus vivendi* dans un contexte où les choix sont encore trop souvent pensés en fait de retrait ou de pleine participation au marché du travail. Même lorsqu'elles semblent relativement à l'aise dans leur double identité de mère et de travailleuse, les hésitations et les ambivalences observées traduisent, pour le moins, l'existence d'une certaine dissonance entre leurs aspirations et leurs pratiques. Critiques à l'égard du statut des femmes au foyer et du rythme de vie des superfemmes, elles sont à la recherche d'un rapport mieux équilibré entre les deux univers et plus respectueux des valeurs et des responsabilités familiales.

Bref, notre réflexion sur les opinions des mères en emploi et sur leur expérience de l'articulation nous amène aux constats suivants. D'un côté, les femmes valorisent leur double statut de mère et de travailleuse et ne manifestent nullement l'intention de se retirer du marché du travail. De l'autre, elles ressentent

péniblement la surdétermination des exigences du travail sur leur mode d'organisation familiale et tentent individuellement de trouver les solutions qui leur permettront de faire face à toutes leurs obligations. Dans la situation actuelle, c'est selon toute vraisemblance à la famille que l'on demande de s'adapter, alors que l'univers du travail, encore peu réceptif aux réalités familiales et aux valeurs qui les soutiennent, impose son ethos (rendement, productivité et consommation) et sa logique de fonctionnement. Plus confiantes dans leurs droits et capacités de travailleuses, les femmes se demandent maintenant comment éviter que le recouvrement entre les sphères professionnelle et familiale ne se fasse au détriment de l'univers familial. De quelle façon obtenir concrètement que ce ne soit pas toujours sur le temps familial et sur le temps personnel que soit rogné le temps nécessaire pour satisfaire aux exigences de la conciliation ?

Plus largement, notre réflexion sur l'articulation famille/travail nous incite à penser que celle-ci ne peut plus être envisagée ni comme une simple affaire privée, ni comme un problème de femmes. Pour que celles-ci ne se sentent plus constamment surmenées, pénalisées et qu'elles n'aient plus l'impression d'être les seules à payer la note de leur présence active au sein de la main-d'œuvre, il est bien évident qu'il faudra sensibiliser encore davantage les pères et repenser les pratiques de « parentalité ». Toutefois, même si tous les pères manifestaient une éclatante bonne volonté, il faudrait néanmoins exiger des employeurs et de l'État les mesures de soutien nécessaires pour relever le défi de la conciliation.

En d'autres mots, non seulement faudra-t-il obtenir de meilleurs services de garde, l'assouplissement des horaires et l'amélioration des conditions socio-économiques de l'emploi féminin, mais encore faudra-t-il que la culture et la législation qui encadrent l'organisation du travail salarié s'ouvrent aux besoins des parents en emploi et déploient l'imagination créatrice nécessaire à l'élaboration de solutions novatrices. Sous ce rapport, c'est clairement un soutien organisationnel et économique à la famille que réclament la grande majorité des mères en emploi que nous avons interrogées.

Repenser les conditions et les stratégies de la conciliation s'impose donc comme un enjeu sociétal d'importance. Un tel exercice exigera de réexaminer la dimension sexuée des processus sociaux qui façonnent l'actuelle dynamique de l'articulation et du recouvrement entre le travail et la famille et de contester la hiérarchisation implicite imposée aux pratiques parentales par les contraintes plus systématiques et formelles du marché du travail.

Christine Corbeil
Département de travail social
Université du Québec à Montréal

Francine Descarries
Département de sociologie
Université du Québec à Montréal

Carmen Gill
Étudiante de troisième cycle
Département de sociologie
Université du Québec à Montréal

Céline Séguin
Étudiante de troisième cycle
Département de sociologie
Université du Québec à Montréal

RÉFÉRENCES

- ANDREW, Caroline , Cécile Coderre, Andrée Daviau et Ann Denis
 1989 « La bureaucratie à l'épreuve du féminin : essai sur les trajectoires familiales de gestionnaires québécoises et ontariennes », *Recherches féministes*, 2, 2 : 55-78.
- ANDREW, Caroline, Cécile Coderre et Anne Denis
 1990 « La maternité se conjugue-t-elle avec la gestion », in Louise Vandelac *et al.*, *Du privé au politique : la maternité et le travail des femmes comme enjeux des rapports de sexes*. Montréal, Université du Québec à Montréal.
- BAUDOUX, Claudine
 1992 « Reproduction de la division sociale des sexes dans les postes de direction du primaire et du secondaire », in C. Baudoux (dir.), *Femmes, gestion, éducation*. Les Cahiers scientifiques, Montréal, ACFAS, 58 : 13-60.
 1992 « Famille et carrière : le cas des gestionnaires féminines en éducation », *Recherches féministes*, 5, 2 : 79-122.
- CÔTÉ, Marguerite
 1986 *Participation du père aux tâches familiales et développement de l'identité sexuelle du jeune garçon*. Mémoire de maîtrise. Montréal, Université de Montréal, École de service social.
- DANDURAND, Renée et Francine Descarries (dir.)
 1993 *Mères et travailleuses, de l'exception à la règle*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.
- DANDURAND, Renée et Françoise-Romaine Ouellette
 1993 « Travail des mères, garde des enfants et soutien de l'entourage dans trois quartiers montréalais », in Renée Dandurand et Francine Descarries (dir.), *Mères et travailleuses, de l'exception à la règle*. Québec, Institut québécois de la recherche sur la culture : 129-162.
- DE KONINCK, Maria, Hélène Guay, Renée Bourbonnais, Pierre Bergeron et Marc-Adélar Tremblay
 1992 *Femmes et médecine*. Rapport de recherche. Québec, Université Laval, Département de médecine sociale et préventive.
- DESCARRIES, Francine et Christine Corbeil
 1990 « Des femmes, des enfants et du travail : des vies dédoublées », *Nouvelles Pratiques sociales*, 3, 2 : 99-115.
 1992 *Concilier travail et maternité : la situation des mères en emploi*. Montréal, Université du Québec à Montréal, Centre de recherche féministe.
- DESROSIERS, Hélène, Céline Le Bourdais et K. Lehrhaupt
 1993 *Monoparentalité et recomposition familiale chez les Québécoises*. Rapport de recherche soumis au Secrétariat à la famille, Ste-Foy.
- DULAC, Germain
 1990 *La configuration du pouvoir : étude et analyse de la construction sociale et de la représentation du masculin*. Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie.

- DUVAL, Michèle
1992 « La mobilisation politique des mères-travailleuses en vue de changer l'organisation du travail », in Renée Dandurand et Francine Descarries (dir.), *Mères et travailleuses, de l'exception à la règle*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture : 163-186.
- FAHMY, Pauline
1992 *Femmes entre vie et carrière. Le difficile équilibre*. Montréal, Adage.
- HAREL-GIASSON, Francine et Jeannine Robichaud (dir.)
1988 *Tout savoir sur les femmes cadres d'ici*. Montréal, École des hautes études commerciales (HEC).
- HARVEY, Andrew S., Katherine Marshall et Judith A. Frederick
1991 *L'emploi du temps. Enquête sociale générale*. Vol. 4. Ottawa, Statistique Canada.
- KEMPENEERS, Marianne
1992 *Le travail au féminin*. Montréal, Éditions Gaëtan Morin.
- LE BOURDAIS, Céline, Pierre J. Hamel et Paul Bernard
1987 « Le travail et l'ouvrage. Charge et partage des tâches domestiques chez les couples québécois », *Sociologie et sociétés*, XIX, 1, avril : 37-56.
- LE BOURDAIS, Céline et Hélène Desrosiers
1990 « Les femmes et l'emploi. Une analyse de la discontinuité des trajectoires féminines », *Recherches féministes*, 3, 1 : 118-134.
- LÉPINE, Irène et Carole Simard (dirs.)
1991 *Prendre sa place : les femmes dans l'univers organisationnel*. Montréal, Agence d'Arc.
- MARCHIS-MOUREN, Marie-Françoise, Francine Harel-Giasson et Louise Martel
1990 « Travail et maternités chez les jeunes femmes comptables agréées », in Louise Vandelac, Francine Descarries et al., *Du privé au politique : la maternité et le travail des femmes comme enjeux des rapports de sexes – De l'expérience de la maternité à l'encontre des technologies de procréation*. Actes du colloque de la Section d'études féministes du congrès de l'ACFAS 1989. Montréal, GIERF/CRF, Université du Québec à Montréal : 87-99.
- MARSHALL, Katherine
1993 « Les parents occupés et le partage des travaux domestiques », *Perspectives*, automne : 25-33.
- MESSING, Karen, P. Romito et M.-J. Saurel-Cubizolles
1993 *Moonlighting as a Mom : Domestic Workload should be Considered when Evaluating the Effects of Shiftwork*. Actes du colloque de l'Association internationale d'ergonomie. Paris, Association internationale d'ergonomie.
- MÉTHOT, Andrée-Lise et Louise Vandelac
1993 *Concilier... l'inconciliable. Étude exploratoire*. Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

STATISTIQUE CANADA

- 1992 *Recensement du Canada de 1991*. Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 93-310.
- 1992 *La population active, décembre 1991*, Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 71-001, 47, 12, janvier.
- 1992 *Gains des hommes et des femmes, 1991*. Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 13-217.

TESSIER, Roger, Jean Beaudry et Ginette J. Savoie

- 1992 *Influence des facteurs psycho-sociaux associés au double statut des mères-travailleuses sur leur santé physique et leur bien-être psychologique*. Rapport de recherche. Montréal, Université du Québec à Montréal.

VANDELAC, Louise *et al.*

- 1985 *Du travail et de l'amour*. Montréal, Éditions Saint-Martin.