

Margaret B. Neal, Nancy J. Chapman, Berit Ingersolldayton et Arthur C. Emlen. 1993. *Balancing Work and Caregiving for Children, Adults, and Elders* . Newbury Park, Sage, 292 p.
Nancy Guberman, Pierre Maheu et Chantal Maillé. 1993. *Travail et soins aux proches dépendants* . Montréal, Les Éditions du remue-ménage.

Frédéric Lesemann

Numéro 36, automne 1996

Politiques familiales et vies de femmes

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/017719ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/017719ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (imprimé)

1703-9665 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Lesemann, F. (1996). Compte rendu de [Margaret B. Neal, Nancy J. Chapman, Berit Ingersolldayton et Arthur C. Emlen. 1993. *Balancing Work and Caregiving for Children, Adults, and Elders* . Newbury Park, Sage, 292 p. / Nancy Guberman, Pierre Maheu et Chantal Maillé. 1993. *Travail et soins aux proches dépendants* . Montréal, Les Éditions du remue-ménage.] *Lien social et Politiques*, (36), 155–156. <https://doi.org/10.7202/017719ar>

obligations familiales aux soins accordés aux enfants, prouve amplement l'existence d'un pourcentage important de salariés pour qui la conciliation des obligations personnelles et familiales est une source de stress et elle en fait ressortir certains groupes plus durement touchés : les mères plus que les pères, les mères qui ont des enfants d'âge préscolaire, les mères célibataires et, du point de vue de l'emploi, les mères travaillant à temps plein et celles ne pouvant bénéficier d'un horaire de travail flexible. En outre, à l'égard de quinze sources éventuelles de conflit entre l'emploi et la famille, il ressort que « le sentiment d'être fatigué-e ou surchargé-e en raison du travail » et la « difficulté d'en arriver à un équilibre entre les exigences professionnelles et les responsabilités familiales » constituent les deux sources présentant le degré de tension le plus élevé.

Le deuxième chapitre présente des résultats inédits tirés de l'Enquête sociale générale de 1990 concernant les caractéristiques socio-démographiques de la population canadienne qui est soumise à la fois à d'importantes obligations professionnelles et familiales. Deux groupes sont identifiés selon des critères précis, les charges familiales étant distinguées selon que les soins se rapportent aux enfants des répondants ou à leurs parents. Ces deux groupes représentent moins de 10 pour cent de la population canadienne de 25 ans et plus, le groupe ayant charge d'enfants étant proportionnellement plus nombreux (7 pour cent) que celui prenant soin d'un père ou d'une mère (moins de 1 pour cent). Entre autres caractéristiques, cette sous-population est plus jeune que l'ensemble de la population de 25 ans et plus, et formée en grande partie de femmes.

Le chapitre 3 examine l'importance statistique des responsabilités familiales en tant que raison invoquée par les répondants à l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1991 pour expliquer leur participation au marché du travail rémunéré selon des modalités particulières (travail à temps partiel, à domicile, selon des horaires irréguliers), ou encore leur non-participation (retrait du marché du travail et intensité de la recherche d'un nouvel emploi). Il en ressort principalement une différence très nette entre les sexes, les femmes invoquant plus souvent les obligations familiales que les hommes.

Les chapitres 4 et 5 rapportent sommairement les exposés présentés par les professeurs Alfred Kahn et Sheila Kamerman, tous deux de la Columbia University School of Social Work de New York, à l'atelier mentionné plus tôt. Enfin, le dernier chapitre résume certains thèmes abordés dans les discussions de l'atelier.

Cet ouvrage a le mérite de regrouper des données provenant de diverses sources. Essentiellement descriptif, il constitue néanmoins une contribution intéressante du fait qu'il présente la quantification d'une réalité (les tensions) habituellement examinée d'un point de vue qualitatif. Cependant, l'angle d'analyse de toutes ces enquêtes de Statistique Canada, axées exclusivement sur l'individu (comment il s'adapte, comment il répartit son temps, comment il évalue les sources et degrés de tension), a le désavantage d'occulter pratiquement toute référence à l'emploi lui-même. Ne sont pas prises en considération l'organisation et les caractéristiques du marché de l'emploi en tant que facteurs pouvant expliquer les tensions que vivent ou ne vivent pas, au plan individuel, les travailleurs et travailleuses selon l'emploi qu'ils occupent (type d'emploi, niveau hiérarchique occupé, type et taille de l'entreprise, etc.). D'ailleurs, il est à noter qu'à quelques reprises, M. Stone fait état d'interprétations des résultats qui devraient être relativisées à la lumière de l'organisation du marché de l'emploi.

Marie-Hélène Saint-Pierre
Université de Montréal

• **Margaret B. NEAL, Nancy J. CHAPMAN, Berit INGERSOLL-DAYTON et Arthur C. EMLÉN. 1993.** *Balancing Work and Caregiving for Children, Adults, and Elders*. Newbury Park, Sage, 292 p.

• **Nancy GUBERMAN, Pierre MAHEU et Chantal MAILLÉ. 1993.** *Travail et soins aux proches dépendants*. Montréal, Les Éditions du remue-ménage.

Ces deux ouvrages portent sur le thème de la conciliation du travail et de la prise en charge des membres familiaux dépendants, qui, on le sait, est très largement le fait des femmes. Les deux approches méthodologiques sont aux antipodes, mais les résultats convergent, quant à la difficulté de cette conciliation.

Le premier livre fait état d'une enquête par questionnaire menée auprès de 27 832 employés — dont le tiers a répondu — de 33 entreprises privées et agences gouvernementales de Portland, Oregon, concernant les soins qu'ils prodiguent à leurs jeunes enfants ou à des personnes adultes handicapées, ou encore à des personnes âgées dépendantes. L'enquête permet de distinguer et de comparer les charges matérielles et affectives qu'entraînent les soins dispensés à une ou plusieurs personnes de ces trois catégories et d'identifier les conditions requises et les stratégies développées par les personnes-soutiens pour concilier obligations familiales et travail.

Les résultats n'offrent pas de surprise. Comme on pouvait s'y attendre, plus on est instruit, détenteur d'un emploi bien rémunéré, au sein d'une entreprise d'envergure qui offre de bons programmes d'assurance-santé (incluant parfois des clauses de congé pour prendre soin de personnes dépendantes), mieux on est en mesure d'aménager concrètement travail et soins familiaux et de réduire le stress engendré par les doubles obligations. Si, de plus, les personnes concernées peuvent bénéficier du soutien d'autres membres familiaux ou d'amis, ou encore bénéficier de conditions de travail souples, le stress et l'absentéisme en seront réduits d'autant. Dans le cas des handicapés et des personnes âgées, la cohabitation augmentera le stress et la difficulté de la conciliation. Bien évidemment, l'absence d'une ou plusieurs de ces conditions favorables accroîtra d'autant la difficulté de la tâche jusqu'à la rendre tragiquement insupportable, ou presque.

Ainsi, c'est un portrait dramatique que dresse le second ouvrage, qui donne la parole à 25 femmes de Montréal dont la plupart sont seules et ne bénéficient que de ressources matérielles très limitées pour prendre charge d'un jeune adulte handicapé ou de parents âgés déments ou impotents. Les témoignages qui décrivent cette « réalité invisible » de la vie quotidienne sont bouleversants, surtout lorsque la dépendance a trait à des problèmes de santé mentale qui limitent grandement l'autonomie de la personne concernée et constituent une source de comportements à risque. L'ouvrage s'appuie sur une démarche qualitative qui s'inscrit pour les auteurs dans une série de recherches sur les con-

séquences pour les femmes-soutiens de la prise en charge de personnes dépendantes.

Autant l'ouvrage de Neal et al. est centré sur la vision d'individus qui, en fonction d'une série de facteurs favorables ou défavorables, s'adaptent avec plus ou moins de succès à une multiplicité de rôles à concilier, autant celui de Guberman et al. est fondé sur le rapport entre femmes-soutiens et entreprises, interpellant du même coup ces dernières dans leurs responsabilités sociales à l'égard d'un phénomène de société croissant : celui de la prise en charge à domicile de formes diverses de dépendances. En outre, étant donné que l'enquête de Guberman et al. se situe dans le contexte du Québec, où les politiques publiques de santé devraient offrir à tous, en principe, les ressources requises par les problèmes associés à la dépendance, l'État est interpellé au même titre que les entreprises et les ressources communautaires, en vue de permettre une conciliation plus harmonieuse des rôles et des tâches des femmes, à la fois travailleuses salariées et soutiens. Dans cette perspective, l'ouvrage fait état, en deuxième partie, d'initiatives d'entreprises privées canadiennes et américaines, mais aussi de mesures de politiques susceptibles de faciliter les conditions de travail et d'aide des femmes concernées.

L'étude américaine, quant à elle, n'envisage même pas que les politiques publiques puissent être concernées par la question, ce qui ne surprendra guère, dans le contexte américain d'intervention limitée de l'État. Seules certaines catégories d'entreprises parmi celles de pointe sont susceptibles de développer des mesures de facilitation de la conciliation des rôles. L'étude centre ainsi toute son attention sur les individus, suggérant à ces entreprises, en prolongement des résultats obtenus par l'enquête, qu'elles auraient beaucoup à gagner dans leur lutte contre l'absentéisme de leur personnel en adoptant des politiques de gestion de leur main-d'œuvre plus souples.

Une fois encore, ce type d'études, quoique méthodologiquement irréprochable — dans les limites du genre —, s'avère décevant d'un point de vue sociétal. On ne peut s'empêcher de penser qu'en centrant toute leur attention sur les individus, définis implicitement comme les agents principaux sinon uniques de leur destin, de telles études se révèlent

fondamentalement conservatrices, permettant certes de dresser un état des opinions et comportements des personnes concernées, mais sûrement pas de contribuer à poser les termes d'un débat de société. Au contraire, l'étude québécoise fait état de réalisations concrètes, qui ne peuvent que stimuler la réflexion collective sur ce phénomène de la conciliation des tâches dont les sociétés industrialisées ne prennent que progressivement conscience, en fonction du vieillissement accru de la population (qui gagne en âge, mais aussi en dépendance) et de la réduction des programmes socio-sanitaires, dont la désinstitutionnalisation ou le retard dans l'institutionnalisation des personnes vulnérables ne sont qu'une des manifestations les plus visibles.

Frédéric Lesemann
INRS-Culture et société

• **Lise VOGEL. 1993. *Mothers on the Job : Maternity Policy in the U. S. Workplace.* New Brunswick, NJ, Rutgers University Press.**

Cet ouvrage examine le traitement accordé à la maternité aux États-Unis à la fin du XIXe siècle et au XXe siècle, selon une double perspective. D'une part, il retrace les moments clés et les débats entourant l'élaboration de la politique de maternité tels qu'ils se sont déroulés. D'autre part, il examine comment la politique de maternité a été construite sur les notions de différence et d'égalité et le défi que cette dichotomie a représenté pour la pensée féministe. L'examen que fait Lise Vogel de la politique à l'égard de la maternité vise à répondre à cette question plus générale : les personnes chargées d'élaborer les politiques (les politiciens et les politiciennes) ont-elles d'autre choix que de traiter les femmes soit comme égales aux hommes, soit comme différentes des hommes ?

Un survol historique tisse d'abord la toile de fond des débats entourant la politique de maternité. Si, ailleurs dans le monde, les programmes de support des mères travailleuses ont été centraux dans l'évolution des politiques familiales, ils ont été largement absents aux États-Unis. Au cours du XIXe siècle et au début du XXe siècle, le discours sur la différence liée au genre (« gender ») avait cours. Les progressistes du début du XXe siècle, soulignant le besoin des femmes pour une protection, ont cherché des avantages spécifiquement féminins. Sans beaucoup

offrir aux mères travailleuses, les États-Unis ont eu une politique de maternité durant la plus grande partie du XXe siècle. Cette politique américaine « traditionnelle » était duale : les travailleuses blanches étaient « construites » comme différentes et recevaient un traitement spécial, alors que cette spécificité du genre était ignorée pour les travailleuses de couleur.

Après la Première Guerre mondiale, un changement s'est opéré dans la stratégie féministe pour la défense des intérêts des femmes et le débat s'est polarisé. Aux tenants de la différence se sont opposées les féministes des droits égaux faisant campagne pour des traitements égaux. Dans les années 1960, la position égalitaire prévalait et les efforts pour améliorer la situation des femmes sur le marché du travail ont commencé à pointer du doigt les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes. Au début des années 1970, les féministes ont tenté d'élargir le concept d'égalité pour inclure la maternité et l'élevage des enfants. En 1978, leurs efforts ont abouti au *Pregnancy Discrimination Act*, qui stipulait qu'aucune femme ne pouvait être l'objet de discrimination pour cause de grossesse. Mais l'égalité dans les lieux de travail pouvant être interprétée de diverses manières, dont certaines pouvaient nuire aux femmes, l'application de la loi a donné lieu à une série de procès qui ont divisé la communauté féministe. À la fin des années 1980, un nouveau type de législation a été proposé pour répondre aux besoins des travailleuses en tant que personnes vivant des grossesses et élevant des enfants. Mis de l'avant par les activistes féministes défendant le concept d'égalité, le *Family and Medical Leave Act* prévoit des avantages liés à la maternité dans un ensemble plus vaste qui est neutre du point de vue du genre (*gender-neutral*). La loi prévoit deux sortes de congé : le congé médical pour l'employé-e incapable de travailler en raison de problèmes de santé personnels, et le congé familial pour l'employé-e qui a besoin d'arrêter de travailler afin de prendre soin d'un membre de sa famille. La neutralité par rapport au genre fait en sorte que le congé médical inclut le congé de maternité mais ne s'y limite pas, de même que le congé familial inclut le congé parental sans s'y limiter.

Dans les derniers chapitres, l'auteure aborde des questions stratégiques et