

BULLETIN DE

# LIAISON

FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DU QUÉBEC



JUIN 2012

VOL. 37 N° 1

TRAVAIL PRÉCAIRE  
POUR UN SALAIRE  
DE MISÈRE :  
LA NOUVELLE  
TENDANCE ?



## DANS CE NUMÉRO...

LES TEMPS SONT DURS... P. 2

PAR LUCIE ROCH

EMPLOI ET MONOPARENTALITÉ :  
AVANCÉES OU RECULS ? P. 3

PAR LORRAINE DESJARDINS

OÙ EN SOMMES-NOUS AVEC  
LES RÉALITÉS DU TRAVAIL ? P. 5

PAR CAROLE HENRY

UNE RESPONSABILITÉ  
INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE ? P. 7

PAR LORRAINE DESJARDINS

UNE RECONNAISSANCE  
BIEN MÉRITÉE ! P. 9

PAR CÉLINE FORTIER

45 ANS DE LUTTES POUR L'ACCÈS  
DES FEMMES AU TRAVAIL P. 10

PAR JENNIFER BEEMAN

Équipe du Bulletin  
Lorraine Desjardins  
Laurence Lagouarde  
Sylvie LévesqueMise en page  
David BombardierCollaborations  
Lucie Roch  
FAFMRQCarole Henry  
Au bas de l'échelleCéline Fortier  
Association de  
familles monoparentales  
et recomposées  
La SourceJennifer Beeman  
Conseil d'intervention  
pour l'accès des  
femmes au travailFédération des associations  
de familles monoparentales et recomposées du Québec584, Guizot Est,  
Montréal (QC) H2P 1N3  
Tél. : (514) 729-MONO (6666)  
Téléc. : (514) 729-6746Site Internet  
www.fafmrq.org  
Courriel  
fafmrq.info@videotron.caPRÉCARISATION  
DU TRAVAIL ET RECUL  
DE LA DÉMOCRATIE :  
LES TEMPS SONT DURS !

Par Lucie Roch | PRÉSIDENTE



S aviez-vous que le gouvernement fédéral a récemment assoupli les règles de l'immigration canadienne afin de permettre aux entreprises de bénéficier plus rapidement d'une main-d'œuvre composée d'immigrant(e)s temporaires ? Le programme existait déjà, mais il est désormais possible, pour une entreprise, de se procurer cette main-d'œuvre 10 jours seulement après en avoir fait la demande. Or, ces dispositions plaisent énormément aux entreprises puisqu'elles leur permettent de payer ces travailleuses et travailleurs 15% moins cher que les citoyen(ne)s canadien(ne)s et, comme il s'agit d'immigrant(e)s temporaires, ces personnes ne sont pas protégées par les lois qui régissent les normes du travail au pays.

Si je vous parle de ça, c'est que le *Bulletin de liaison* que vous êtes en train de lire aborde justement les effets néfastes de la précarisation de plus en plus grande du marché du travail sur les travailleuses et travailleurs. Or, on attribue généralement cette précarisation à la mondialisation de l'économie, un phénomène contre lequel les États doivent intervenir en essayant, tant bien que mal, d'en contrer les effets. Pourtant, avec ces changements récents apportés aux règles de l'immigration et destinés uniquement à faire faire davantage de profits aux entreprises, l'État est non seulement complice, mais se transforme bel et bien en architecte de cette précarisation !

Dans les pages de ce *Bulletin*, vous trouverez des articles qui abordent divers aspects du « fabuleux » monde du travail. Celui de Carole Henry, de l'organisme Au bas de l'échelle, nous parle des effets dévastateurs de cette précarisation sur les travailleuses et les

travailleurs non-syndiqué(e)s. Jennifer Beeman, du CIAFT, aborde elle aussi les effets de la précarisation, mais sous la lunette de l'autonomie économique des femmes. Deux articles portent sur la conciliation famille-travail : celui de Céline Fortier, de La Source, qui nous parle d'un projet auquel cette association a abondamment contribué ; et celui de Lorraine Desjardins, qui fait le compte-rendu d'un séminaire organisé récemment par le partenariat *Familles en mouvances et Dynamiques intergénérationnelles* de l'INRS-UCS. Un autre article, fabriqué à partir de propos recueillis auprès des membres de la FAFMRQ, tente de découvrir s'il y a eu des avancées ou des reculs au chapitre de l'emploi pour les familles qui fréquentent leur organisme. Bref... de quoi susciter abondamment la réflexion !

Difficile de demeurer optimiste en ces temps où les profits des grandes entreprises se font, de façon éhontée et avec la complicité de nos gouvernements, au détriment des droits des travailleuses et des travailleurs... Difficile également de ne pas s'indigner devant les différents reculs qu'a subit la société québécoise au cours des derniers mois (entrée en vigueur de la taxe santé, hausse des frais de scolarité, adoption d'une loi spéciale hautement controversée quant à son non-respect de certains droits fondamentaux...). Bref, même si les temps sont durs, il est plus que jamais nécessaire de demeurer solidaires et mobilisé(e)s. Ce n'est qu'en y travaillant ensemble, collectivement, qu'on peut espérer avoir un jour une société plus juste et équitable !

# EMPLOI ET MONOPARENTALITÉ : AVANCÉES OU RECULS ?

Par Lorraine Desjardins | FAFMRQ



**E**n 1990, la FAFMRQ menait, en collaboration avec Relais-femmes et l'UQAM, une recherche-action<sup>1</sup> qui avait pour objectif de mieux connaître les besoins des jeunes familles monoparentales. Plusieurs aspects de la vie de ces familles y étaient abordés : la vie personnelle, les conditions économiques, les problèmes rencontrés au niveau légal, la situation au niveau de l'emploi, etc. Or, on y apprenait notamment qu'une grande majorité de mères disait manquer d'argent, non seulement pour s'offrir des loisirs, mais également pour se procurer l'essentiel. Plusieurs d'entre elles faisaient également face à des problèmes d'endettement, de gardiennage, de logement, de transport et d'accès à l'éducation.

Au chapitre le l'emploi, parmi les femmes qui occupaient un emploi salarié, une majorité se disait insatisfaite du salaire, des horaires et de la nature du travail effectué. Par ailleurs, la moitié des mères s'inquiétait de la possibilité réelle de trouver un emploi ou de changer d'emploi et disait éprouver des problèmes de retards, d'absentéisme (principalement en raison des imprévus dus aux responsabilités familiales) et de conflits d'horaire (difficulté à coordonner l'horaire de travail avec celui de la garderie, par exemple). Parmi les femmes interrogées, 46 % occupaient un emploi à temps plein, 16 % occupaient un emploi à temps partiel et 37 % étaient prestataires de l'aide sociale.

Mais qu'en est-il aujourd'hui, 22 ans plus tard ? Pour le savoir, la Fédération a encore une fois fait appel aux précieuses connaissances terrains de ses membres ! Évidemment, les résultats de cette enquête n'ont aucune prétention scien-

tifique, mais ils permettent néanmoins d'avoir un aperçu de la situation des familles qui fréquentent les groupes membres de la Fédération au chapitre de l'emploi. Cinq organismes ont généreusement accepté de nous faire part de leurs observations sur le sujet ; il s'agit du Centre des familles monoparentales et recomposées de Québec (CFMRQ), de l'association Parents-Branchés d'Alma, de Cible famille Brandon, du Réseau d'appui aux familles monoparentales et recomposées de l'Estrie (RAME) et de l'association Parents uniques des Laurentides. Faute d'espace, il ne nous sera malheureusement pas possible de rendre ici toute la richesse de leurs témoignages, mais nous leur disons néanmoins un immense MERCI !

## **PLUS ÇA CHANGE, PLUS C'EST PAREIL...**

Nous avons d'abord cherché à savoir quelle était la situation, au chapitre de l'emploi, des parents qui fréquentent les organismes. Or, si une majorité de personnes occupe un emploi salarié, il s'avère que bien peu d'entre elles occupent un emploi à temps plein. En effet, une majorité de parents occupe soit un emploi à temps partiel ou un emploi saisonnier. Aussi, la plupart de ces emplois sont au salaire minimum. Nancy Désormeaux (Laurentides) nous dit que plusieurs des parents qui fréquentent son organisme ont récemment effectué un retour aux études, notamment dans l'espoir de voir leur situation s'améliorer en matière d'emploi. C'est le cas également de certaines des femmes qui fréquentent le RAME et qui se sont récemment inscrites à une formation du Centre d'intégration au marché du travail, nous dit Adrienne Chauvette. D'autre part, même si leur nombre a passablement diminué ces dernières années, certains parents sont

prestataires de l'aide sociale. En fait, Diane Thivierge (Alma) nous confie que bien souvent, après avoir tenté de trouver un emploi qui leur permette véritablement de subvenir aux besoins de leur famille, certaines personnes se retrouvent à nouveau à l'aide sociale, à bout de force et de ressources ! En effet, entre les médicaments à payer, les frais d'avocats qui ont vidé le compte en banque, le manque de place en garderie, les horaires impossibles, les obstacles sont parfois carrément insurmontables ! Au RAME, la plupart des mères qui fréquentent le café-rencontre sont prestataires de l'aide sociale, mais plusieurs font du bénévolat dans les organismes du quartier afin de se garder actives. Plusieurs d'entre elles préfèrent attendre que les enfants soient en âge de fréquenter la maternelle avant d'entreprendre des démarches de réinsertion professionnelle, ce qui implique qu'elles se sentent parfois un peu dépassées par les réalités du marché du travail au moment d'effectuer un retour. Et comme on ne reconnaît pas les compétences « multi-fonctions » que ça prend pour être parent à plein temps, ces personnes se retrouvent avec un trou de plusieurs années dans leur CV. Par ailleurs, l'intervenante du RAME déplore les structures rigides à l'aide sociale qui pénalisent trop rapidement les prestataires qui réussissent à gagner un peu d'argent. Et quand les parents se trouvent enfin un emploi, le salaire est parfois tellement bas qu'il ne suffit pas pour compenser les dépenses relatives au fait d'être sur le marché du travail (habillement, transport, services de garde, etc.).

Nous avons également demandé à nos répondantes quels étaient les principaux défis auxquels les familles devaient faire face en matière de conciliation famille-



travail. Or, on ne s'en surprendra pas, la réponse qui revient le plus souvent est évidemment le manque de services de garde! Mais il semble que la difficulté à trouver des services de garde soit principalement liée à un problème d'horaire... En effet, plusieurs parents occupent un emploi de soir ou de nuit, ce qui rend la chose encore plus difficile puisque le problème se pose alors aussi aux familles qui ont des enfants d'âge scolaire. Les transports sont également identifiés comme un problème, de même que le manque de flexibilité et de compréhension de la part des employeurs. Suite à des absences répétées parce qu'un enfant est tombé malade et le vieux tacot a décidé de vous lâcher plusieurs fois dans le même mois, il n'est pas rare de se faire montrer la porte par son employeur! Nancy Desromeaux nous a même raconté le cas d'une mère qui faisait face à un important problème parce que son horaire de travail ne lui permettait plus de fréquenter la banque alimentaire. Or, sans la nourriture qu'elle pouvait aller chercher dans cet organisme, elle n'arrivait plus à nourrir ses enfants! Finalement, comme le souligne fort judicieusement Ginette Boisvert (Québec), en plus d'avoir de la difficulté à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, les parents manquent cruellement de temps pour eux-mêmes, ont peu de répit et de vie sociale et vivent beaucoup d'isolement.

### **ET SI C'ÉTAIT ENCORE PIRE AUJOURD'HUI QU'AVANT...**

Nous avons également cherché à savoir s'il y avait eu une baisse dans les conditions de travail et le nombre d'emplois de qualité. De façon générale, il semble que les choses se soient détériorées à

plusieurs niveaux. Même si le salaire minimum a augmenté légèrement au cours des dernières années, il ne suffit toujours pas à faire sortir les familles de la pauvreté, d'autant plus que les emplois à temps plein, notamment dans le secteur du commerce de détail, sont de plus en plus rares. Lucie Roch (Estrie), souligne d'emblée qu'elle a observé une augmentation des critères d'embauche malgré le fait que les emplois soient souvent mal rémunérés. Diane Thivierge parle de la difficulté qu'ont les personnes d'avoir suffisamment d'heures de travail pour subvenir aux besoins de leur famille. Elle déplore également le fait que tout ce qui intéresse les entreprises, ce sont leurs profits, sans égard aux conditions de travail de leurs employé(e)s! Selon Ginette Boisvert, *«les employeurs deviennent plus exigeants et intransigeants sur les horaires de travail et obligent le temps supplémentaire, beaucoup de parents travaillent de nuit, donc ils ont accès à des services de garde de jour pour dormir et trouvent peu de gardiennes pour la nuit»*. Adrienne Chauvette estime que les défis sont de plus en plus grands pour les familles: *«La compétition et la performance dans divers milieux de travail sont reliés trop étroitement à une société de surconsommation, et ce sont nos familles les plus démunies qui en souffrent le plus. Il me semble que les écarts entre les riches et les pauvres soient de plus en plus grands et que les préjugés pour une société exclusivement réservée aux riches est au cœur des baisses continues de nos conditions de travail»*.

Finalement, nous avons posé «la question qui tue» à nos répondantes: *Selon vous, est-ce que la situation des responsables*

*de famille monoparentale s'est améliorée ou détériorée au chapitre de l'emploi ces dernières années?* Or, si on en croit les propos recueillis sur le terrain, le bilan est loin d'être positif... Ginette Boisvert poursuit: *«D'après ce que j'observe, je crois que la situation s'est détériorée car la charge est trop lourde pour les parents, ce qui peut expliquer l'augmentation de problèmes de santé mentale (épuisement, dépressions, etc.).»* Pour sa part, Diane Thivierge nous confie que ça va tellement mal pour certaines mères qu'elles finissent par devoir céder la garde complète de leurs enfants à leur ex-conjoint après avoir épuisé toutes leurs ressources personnelles et financières. Pour plusieurs parents qui fréquentent son association, le gouvernement n'en fait pas suffisamment pour les familles, encore moins pour les familles monoparentales. Sylvie Roch nous dit pour sa part que tout est bien relatif: *«mais j'ai quand même entendu des mères qui disaient avoir réussi à faire modifier leur horaire de travail en fonction des services de garde offerts. Il y a plus d'emplois à temps partiel également, ce qui peut être parfois intéressant pour des mères de jeunes enfants»*.

Bref... On aura beau essayer de trouver de véritables avancées dans le «fabuleux» monde du travail pour les responsables de famille monoparentale, il semble que ce soit plutôt le contraire auquel on assiste. En fait, les mutations subies ces dernières années par le marché de l'emploi sont génératrices de plus en plus d'injustices et de non respect des droits au seul profit de l'enrichissement des entreprises. Le récent durcissement des règles en matière d'assurance-emploi annoncé par le gouvernement fédéral en est un exemple probant. Bien sûr, ces pertes affectent l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, mais les responsables de famille monoparentale, particulièrement les femmes, sont surreprésentées dans les emplois de moindre qualité. Il faudra donc continuer à lutter sur plusieurs fronts à la fois si on veut améliorer les choses.

1 Cette recherche est disponible dans la section «Publications» du site Internet de la FAFMRQ: [http://www.fafmrq.org/federation/1999/08/tude\\_des\\_besoin.html](http://www.fafmrq.org/federation/1999/08/tude_des_besoin.html)

# OÙ EN SOMMES-NOUS AVEC LES RÉALITÉS DU TRAVAIL ?

Par **Carole Henry** | RESPONSABLE DES DOSSIERS POLITIQUES, AU BAS DE L'ÉCHELLE



**A**u bas de l'échelle œuvre depuis plus de 35 ans à défendre les droits et les intérêts des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Nous offrons une ligne d'information téléphonique sur les droits au travail, des rencontres d'information diverses ainsi que des formations sur la *Loi sur les normes du travail*. Nous publions des documents d'information, des mémoires et des avis. Nous menons des campagnes de sensibilisation et d'appui et nous utilisons toutes les plates-formes accessibles pour dénoncer les injustices et faire connaître nos revendications.

## UNE LOI INSUFFISANTE...

Essentiellement, ce à quoi les travailleuses et les travailleurs non syndiqués ont droit, c'est la *Loi sur les normes du travail*. Une loi nettement insuffisante, dont la dernière révision date de 2002. Par exemple : il faut deux ans de service continu dans une entreprise pour avoir droit au recours contre un congédiement injuste. Il n'y a aucun congé de maladie payé dans la *Loi sur les normes du travail*, pas de temps de dîner ou de repos payé. Le maximum de vacances accordées par la *Loi* c'est trois semaines payées après cinq ans de service continu, et ça s'arrête là. Des congés parentaux sont prévus, mais sans salaire. Pour la conciliation travail/famille, on repassera !

Les normes du travail sont insuffisantes, mais si au moins elles étaient respectées, ce serait déjà ça ! Or, des personnes travaillent sous le taux du salaire minimum et d'autres, plus nombreuses qu'on pense, ne reçoivent jamais le paiement prévu par la *Loi* pour le temps supplémentaire travaillé. D'un côté, il y a des employeurs qui ne respectent pas la loi volontairement ou par méconnaissance et, de l'autre,

des personnes salariées directement concernées qui ignorent le contenu de la loi. Difficile de défendre ses droits si on ne les connaît pas ! Une enquête récente, menée par la *Commission des normes du travail*, a révélé que, pour les milieux de travail où l'employeur a commis trois infractions et plus, plus de 60% des travailleuses et des travailleurs de l'endroit croyaient que leur employeur respectait la loi. À quand la *Loi sur les normes du travail* au programme d'études du niveau secondaire ?

## LA PAUVRETÉ EN EMPLOI

Les travailleuses et travailleurs pauvres sont une réalité dont on parle de plus en plus et pas seulement en période de guignolée des médias. La faiblesse du taux horaire, ainsi que le nombre d'heures travaillées, composent cette réalité. En 2011, le taux horaire moyen des salariés syndiqués était de 23,94 \$ et celui des non syndiqués de 19,30 \$, pour un salaire horaire moyen d'ensemble de 21,62 \$.<sup>1</sup> Le salaire minimum a atteint 9,90 \$ l'heure au 1<sup>er</sup> mai 2012. Une augmentation de 0,25 \$ qui ne couvre même pas la hausse du coût de la vie qui était de 3 % en 2011. En 2011, 91 % des personnes travaillant au salaire minimum œuvrent dans le secteur des services et les femmes occupent 61 % des emplois au salaire minimum.<sup>2</sup>

Nous revendiquons depuis très longtemps un taux horaire équivalent au seuil de faible revenu de Statistique Canada pour 40 heures de travail par semaine, soit 11,20 \$ de l'heure en 2012. La revendication est modeste si l'on tient compte qu'il est question d'atteindre le seuil de faible revenu après 40 heures de travail. De plus, on sait que les personnes au salaire minimum obtiennent difficilement 40 heures de travail, la moyenne étant de 25 heures de travail par semaine.

## TRAVAIL ATYPIQUE ET PRÉCAIRE

Au Québec, en 2011, plus de 38 % des emplois sont atypiques<sup>3</sup>, donc, plus d'une personne sur trois est en situation de travail atypique et précaire. Le travail atypique se définit en opposition au travail standard à temps plein, pour un même employeur, sur les lieux de l'entreprise.

Si les personnes qui travaillent à temps partiel n'ont qu'une protection incomplète contre les disparités de traitement, celles qui occupent un emploi temporaire, occasionnel, à la pige, à domicile, par l'entremise d'une agence de placement, n'ont quant à elles aucune protection spécifique. Les personnes qui occupent des emplois atypiques touchent, généralement, des salaires inférieurs à ceux des personnes effectuant des tâches comparables, mais en emploi « régulier à temps plein ». On parle d'un écart général de 25 % entre le salaire horaire moyen temps plein et le salaire horaire moyen temps partiel et de 40 % pour les travailleuses et travailleurs des agences de placement temporaire.

De plus, les personnes en travail atypique ont rarement accès aux avantages sociaux, à la formation et à l'avancement. Elles ont peu de protection en cas de maladie et la plupart n'ont pas la capacité de contribuer à un régime de retraite. Elles retirent également moins de bénéfices des régimes de soutien du revenu et de représentation collective. Ce déficit de protection sociale est d'autant plus problématique qu'il affecte davantage certaines catégories de travailleuses et de travailleurs : les femmes et les personnes appartenant à une minorité visible sont particulièrement désavantagées, puisqu'elles sont non seulement plus nombreuses à occuper un emploi



atypique, mais aussi parce qu'elles se retrouvent de façon disproportionnée dans les formes de travail les plus précaires.

Le discours économique dominant affirme que pour créer de l'emploi, flexibilité et déréglementation s'imposent. La précarisation n'est donc pas le fruit du hasard ; elle résulte de stratégies de gestion visant à réduire les coûts de la main-d'œuvre et à augmenter la flexibilité.

## **LES AGENCES : AU SUMMUM DE LA FLEXIBILITÉ**

Quand on parle des agences de placement temporaires, on parle d'une industrie en expansion constante depuis plusieurs années. En 2010, leurs revenus dépassaient le milliard de dollars pour plus de 1200 bureaux identifiés (pour le Québec seulement). Une industrie qui joue un rôle déterminant sur le marché de l'emploi du Québec alors qu'aucun encadrement spécifique n'a encore été mis en place, même pas un simple permis d'opération. Les agences servent très souvent de paravent à des entreprises qui veulent plus facilement contourner les lois du travail, se défaire d'employé(e)s sans respecter les règles, exercer de la discrimination à l'embauche, affaiblir la partie syndicale, et bien d'autres. Voici un petit aperçu des problèmes qui se posent pour les travailleuses et travailleurs de ces agences.

**Qui est l'employeur ?** – *La Loi sur les normes du travail* n'est pas adaptée aux relations de travail multipartites. Les travailleuses et travailleurs d'agence sont coincé(e)s entre deux employeurs. C'est l'agence qui sélectionne et paie le salaire et c'est l'entreprise cliente qui dirige les tâches au quotidien, évalue et congédie (parfois). Pour chaque situation, le droit devra définir qui est l'employeur (un ou l'autre) et selon qui sera reconnu comme employeur, le recours pourra s'exercer ou non. Par exemple : une entreprise congédie une travailleuse d'agence en poste lorsque celle-ci annonce qu'elle est enceinte. Il s'agit d'une pratique interdite, selon la loi. Mais si l'agence est reconnue comme l'employeur, le recours ne peut s'exercer parce que l'agence ne l'a pas congédiée. Les agences de placement réclament d'être l'unique employeur en tout temps, parce que la déresponsabilisation des entreprises fait partie intégrante de leurs arguments de vente.

**Les clauses des contrats** – Lorsqu'il y a un contrat écrit entre l'agence et la travailleuse ou le travailleur d'agence, on y trouve différentes clauses qui viennent établir les règles de la relation d'emploi. On comprendra qu'il s'agit beaucoup plus d'un contrat d'adhésion que d'un réel contrat de travail négocié. Par exemple : des clauses de disponibilité exigent du salarié d'être disponible entre 8h et 11h, du lundi au samedi, pour répondre à l'appel hypothétique de l'agence sans que celle-ci ne garantisse un nombre minimal d'heures de travail (c'est la flexibilité absolue sans aucune contrepartie). Cette clause restreint de beaucoup la capacité d'occuper un autre poste à temps partiel, c'est l'équivalent d'une clause d'exclusivité. Il y a aussi des clauses de non-concurrence qui interdisent d'accepter un poste permanent chez une entreprise cliente de l'agence, des clauses de remboursement de frais de formation, et autres.

## **« LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL N'EST PAS ADAPTÉE AUX RELATIONS DE TRAVAIL MULTIPARTITES »**

**Et le reste...** – Beaucoup de problèmes à se faire payer le temps travaillé, lorsque l'entreprise demande de faire du temps supplémentaire et que l'agence dit qu'elle ne l'a pas autorisée, lorsque des feuilles de temps sont perdues entre l'entreprise-cliente et l'agence.

Des problèmes à démontrer que l'agence a mis fin à l'embauche pour un motif ou un autre, parce qu'elle affirme ne pas avoir d'affectation à donner. Des problèmes à réclamer le respect des droits parce qu'on a peur que l'agence ne rappelle plus. La fréquence des problèmes de santé et de sécurité au travail est dix fois plus élevée pour les

travailleuses et travailleurs des agences. Pour en connaître d'avantage sur les enjeux reliés aux agences de placement temporaire, consultez notre site web : [www.aubasdelechelle.ca](http://www.aubasdelechelle.ca)

## **PUISQU'IL FAUT CONCLURE**

Le portrait du marché du travail n'a rien de rassurant, il ne faut surtout pas se décourager pour autant. *Au bas de l'échelle* a développé un nombre important de revendications qui sont autant de solutions pour chacun des problèmes présentés ici.

Nous croyons qu'il y a moyen de freiner la précarisation du travail en rendant le travail atypique moins intéressant pour les entreprises. Par exemple, en établissant un principe d'égalité de traitement pour tous les statuts d'emploi, le travail atypique serait beaucoup moins rentable pour les employeurs. Et, si on établissait dans la *Loi* un principe de co-responsabilité entre les agences de placement temporaire et leurs clients, on améliorerait le respect des droits et des sommes dues aux travailleuses et travailleurs d'agence. On réduirait ainsi les avantages qui encouragent la transformation d'emplois permanents en emplois temporaires.

Plusieurs pays ont mis en place des règles afin de protéger les droits des travailleuses et des travailleurs dans le cadre du travail atypique et précaire. La flexibilité a un prix, il doit être partagé et ne pas reposer seulement sur la force de travail. Bien sûr, ça prend une volonté politique...

Plus nous serons nombreuses et nombreux à dénoncer et à réclamer, plus nous aurons d'impact sur les décideurs publics. En attendant, nous organisons des rencontres d'information pour les personnes susceptibles de travailler pour une agence, nous affinons nos argumentaires, nous créons des alliances et des ponts de solidarité.

1 Statistique Québec, Évolution du taux de salaire horaire moyen au Québec 2010-2011

2 Institut de la statistique du Québec, salaire minimum en 2011

3 Institut de la statistique du Québec, emplois typiques et atypiques 2008-2011

# CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL : UNE RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE ?

Par **Lorraine Desjardins** | AGENTE DE RECHERCHE ET DE COMMUNICATION



**L**e 2 mai dernier, le *Partenariat Familles en mouvement et Dynamiques intergénérationnelles*<sup>1</sup> (sur lequel siège la FAFMRQ depuis plusieurs années) tenait un séminaire sur la conciliation famille-travail (CFT). L'espace alloué au présent article ne nous permettra malheureusement pas de rendre avec justesse toutes les subtilités des points de vue et des échanges qui ont pris place dans le cadre de ce séminaire, mais nous tenterons tout de même de faire un rapide survol des différents enjeux qui s'en sont dégagés.

## LES ENJEUX D'UNE POLITIQUE SPÉCIFIQUE

La conciliation famille-emploi est un sujet d'étude de prédilection pour Nathalie St-Amour, de l'Université du Québec en Outaouais. Elle s'y est d'abord intéressée parce qu'elle cherchait à en apprendre davantage sur les mécanismes d'adaptation des couples. C'est un fait que la première chose qui nous vient généralement à l'esprit, lorsqu'il est question de conciliation famille-travail, ce sont les nombreux défis auxquels les parents (principalement ceux de jeunes enfants) doivent faire face au quotidien et les stratégies auxquelles ils ont recours pour les surmonter. D'ailleurs, les quelques fois où la Fédération a été interpellée pour aller donner une conférence sur le sujet, la demande allait surtout dans le sens d'une liste de trucs et d'outils très concrets, destinés aux responsables de familles monoparentales. En effet, il est remarquable à quel point on a tendance à parler davantage de conciliation famille-travail en terme de responsabilité individuelle plutôt que d'en questionner les enjeux politiques et sociaux. C'est également ce qu'a remarqué Nathalie St-Amour, mais ses recherches l'ont finalement conduite

à s'intéresser à la conciliation famille-emploi en tant qu'enjeu social et politique<sup>2</sup>. Les buts de sa recherche étaient donc de comprendre le développement du thème de la conciliation famille-emploi au Québec; plus spécifiquement, les dynamiques entourant l'émergence de l'idée d'une politique gouvernementale spécifique de CFE. Le cadre d'analyse privilégié était celui des 3I : les Intérêts (les acteurs), les Institutions (la structure de représentation) et les Idées (le paradigme de politiques publiques).



Nathalie St-Amour a donc observé une histoire en trois temps en matière de politique de conciliation famille-emploi. La première période identifiée par la chercheuse est 1980 à 1997. À cette époque, la CFE était une question intimement liée

au développement de la politique familiale. Les années 1980 ont donc été caractérisées par la publication du livre vert et une consultation où tous les acteurs sont interpellés (mouvement familial, mouvement des femmes et syndicats). Les années 1990 seront pour leur part le théâtre d'un budget « nataliste » (dont l'instauration d'un système d'allocations à la naissance modulées selon le rang de l'enfant) et la conciliation famille-emploi sera également présente dans la politique en matière de condition féminine.

Les années 1997-2003 seront marquées par l'effervescence et le partenariat. On se rappellera de l'avènement de la politique familiale « *Les enfants au cœur de nos choix* » en 1997 avec notamment la création du ministère de la Famille et de l'Enfance, d'un réseau public de services de garde à contribution réduite et d'une allocation familiale. C'est également à cette époque qu'est institué le Conseil de la famille et de l'enfance qui, sous la gouverne de sa présidente Nicole Boily, réalisera plusieurs études et recherches dans le but de sensibiliser les décideurs et les acteurs concernés.

La dernière période identifiée par Nathalie St-Amour, de 2003 à 2006, marquera les passages d'une politique sociale, à une politique économique, à une politique d'égalité entre les sexes. Ainsi, en 2004, le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Claude Béchard, tient une importante consultation sur la mise en place d'une politique spécifique en matière de conciliation travail-famille. La politique est finalement reportée, mais les négociations s'intensifient autour du Régime québécois d'assurance parentale et une réforme du réseau des services de garde est enclenchée. C'est finalement à

cette époque que la conciliation travail-famille se retrouve dans la cour de la Condition féminine en terme de préoccupation gouvernementale. L'avis du Conseil du statut de la femme publié en 2006 « *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* » illustre clairement que la thématique de la conciliation travail-famille est désormais considérée comme un enjeu d'égalité entre les sexes. Bref, le projet de mise en place d'une politique spécifique de conciliation travail-famille est remplacé par la création de mesures éparses et sans véritable effet structurant.

### **SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE MESURES DE CTF EN ENTREPRISE**

Depuis septembre 2011, le Carrefour action municipale et famille (CAMF) évalue la pertinence de mettre sur pied un organisme pour soutenir le développement de mesures et politiques de CTF en entreprise. C'est ainsi qu'un projet de Carrefour québécois de conciliation travail-famille (CQCTF) a vu le jour. C'est Marie Rhéaume, du CAMF qui en est la responsable.

C'est à partir d'un constat que le projet de mettre en place un Carrefour québécois de conciliation travail-famille a vu le jour : le Québec a une stratégie visant le développement de mesures et politiques de CTF en entreprise. Or, le CQCTF interviendrait justement dans le cadre de cette stratégie et tenterait de donner plus de portée aux dispositions en place. Divers échanges ont alors eu lieu avec des représentants syndicaux, des représentants patronaux, des intervenants régionaux, des fonctionnaires et des chercheurs. Selon les acteurs régionaux consultés, les employeurs sont difficiles à rejoindre ; bien qu'il y ait quelques convaincus, la plupart sont peu réceptifs. Les projets présentement en place sont trop courts et ne donnent pas suffisamment de temps pour que s'opère un changement de culture ; tout le monde crée des outils, chacun de son côté. Du côté des entrepreneurs, tous estiment déjà faire des choses en matière de CTF sans toutefois que ça ne soit identifié de façon précise ; il existe beaucoup de questionnements quant à la lourdeur de la démarche ; les entrepreneurs sont déjà très sollicités et la CTF est une affaire de plus ; il serait important de développer une vision claire et partagée

qui s'inscrit dans la durée et de mettre les meilleures initiatives en valeur pour créer un mouvement. Finalement, la consultation auprès des chercheurs a révélé que les attentes des familles demeurent importantes concernant le CTF. Le Québec est reconnu pour ses services de garde et son Régime d'assurance parentale et bien qu'il soit important que ces mesures soient maintenues et renforcées, c'est maintenant sur l'organisation du travail qu'il faut faire des efforts. Il faut donc trouver des moyens de convaincre les entreprises qu'elles ont avantage à développer la CTF.

## **« LA QUESTION DE L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES EST ÉGALEMENT AU CENTRE DES ENJEUX DE LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL »**

La mission du futur CQCTF serait donc de « concentrer l'expertise issue de la recherche et des milieux de pratique en vue de développer et assurer des services de soutien et d'accompagnement en matière de conciliation famille-travail à l'intention des organisations de travail de toutes les régions du Québec ». Le Carrefour deviendrait alors un relais essentiel entre les milieux de la recherche et ceux de la pratique. Ainsi, les objectifs du CQCTF seraient de : 1) Promouvoir et soutenir le développement de mesures et politiques de CTF dans les organisations de travail de l'ensemble du territoire québécois ; 2) Contribuer au développement des connaissances et des compétences dans le domaine de la CTF ; 3) Contribuer au développement de matériel, d'outils et de stratégies pour soutenir le déploiement et la mise en œuvre de mesures et politiques de CTF dans les entreprises.

### **PLUSIEURS CHANTIERS À VENIR...**

Si on en croit les échanges qui ont eu lieu dans le cadre du séminaire du 2 mai, on se rend vite compte que le sujet de la conciliation famille-travail est encore loin d'être épuisé ! Toute la question, déjà problématique, des personnes (majoritairement des femmes) qui doivent prendre soins d'un proche en perte d'autonomie se posera de façon de plus en plus criante avec le vieillissement de la population. Il serait également important de se pencher sur les besoins particuliers des familles à faible revenu en matière de conciliation famille-travail, notamment en ce qui a trait à la précarisation du marché du travail (emplois non-syndiqués, à statut précaire, horaires atypiques, etc.). Il s'avère de plus en plus clair que, sans des mesures véritablement coercitives imposées aux entreprises, leurs profits passeront toujours bien avant les besoins des travailleuses et des travailleurs.

Toute la question de l'autonomie économique des femmes est également au centre des enjeux de la conciliation famille-travail. Des liens devront notamment être faits avec les recherches qui ont présentement cours sur le partage des dépenses dans les couples et la soit disant « solidarité familiale ». Comment trouver l'équilibre délicat entre le désir d'un nombre de plus en plus important de femmes de passer plus de temps avec leurs enfants avant de réintégrer le marché du travail et le fait de conserver leur autonomie économique ? Bref, comment faire en sorte que la conciliation famille-travail devienne une véritable responsabilité collective !

- 1 Familles en mouvance et Dynamiques intergénérationnelles de l'Institut national de la recherche scientifique – Urbanisation, Culture et Société est un partenariat de recherche sociale qui associe des chercheurs spécialisés dans l'étude de la famille québécoise contemporaine ainsi que des professionnels et intervenants du gouvernement du Québec et sur secteur communautaire. <http://partenariat-familles.ucs.inrs.ca/index.asp>
- 2 St-Amour, Nathalie (2011), *Vers une politique de conciliation travail-famille au Québec : des enjeux complexes et en évolution*, Thèse présentée à la Faculté des arts et des sciences en vue de l'obtention du grade de Ph. D. en Service social, Université de Montréal. [https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/bitstream/1866/5332/2/St-Amour\\_Nathalie\\_2010\\_these.pdf](https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/bitstream/1866/5332/2/St-Amour_Nathalie_2010_these.pdf)



# UNE RECONNAISSANCE BIEN MÉRITÉE !

**Céline Fortier**

COORDONNATRICE, ASSOCIATION DE FAMILLES MONOPARENTALES OU RECOMPOSÉES LA SOURCE



« **E**t le Prix Égalité 2012 est remis à... *Comité de concertation Conciliation travail-famille de la MRC d'Arthabaska (en reconnaissance comme modèle et chef de file en matière d'égalité entre les femmes et les hommes), pour le guide "La conciliation travail-famille, un outil profitable" et les activités de sensibilisation et de promotion auprès des entreprises!* » Lancé pour une cinquième année par la ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, Mme Christine St-Pierre, c'est en ces termes que le Prix Égalité 2012 nous a été décerné en février dernier. Une belle reconnaissance après toutes ces années, et nous étions bien fières d'aller chercher nos prix : un chèque de 1000\$ et un trophée de bronze !

## UN LONG PROCESSUS

À mon arrivée en 2002, *La Source* était déjà préoccupée par le dossier de la conciliation travail-famille (CTF); un premier comité avait d'ailleurs déjà été mis sur pied, mais n'existait plus, faute de ressources. Toutefois, comme ce dossier était toujours prioritaire, nous avons fait des contacts afin qu'un deuxième comité voit le jour quelques années plus tard. C'est donc en 2005 que naît le *Comité de concertation Conciliation travail-famille de la MRC d'Arthabaska*, formé d'acteurs issus de différents milieux.

En tout premier lieu, nous avons eu à choisir l'angle vers lequel nous orienterions nos actions. Plusieurs questions se sont alors posées à nous, notamment qu'est-ce que nous entendions par mesures CTF. Le premier comité avait eu comme visée de mettre en place des moyens (gardiennage, popote, aide pour le ménage, ...) afin de faciliter l'accès à l'emploi pour les femmes et les aider à le conserver. Est-ce que nous mettrions en place des services pour aider les femmes et les hommes à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle ?

Était-ce la bonne solution ? Étaient-ce de vraies mesures CTF ? Après mûre réflexion, le comité change d'orientation et décide de travailler sur des moyens facilitant la CTF en impliquant les principaux interlocuteurs, c'est-à-dire les employeurs ! Quand on parle de CTF, ça concerne bien le milieu de travail, non ?

## LE PROJET PREND FORME...

Un plan d'action en trois étapes fut élaboré et présenté en 2006 au Fonds régional de développement social. Une première phase a consisté à évaluer, par un sondage, la situation vécue en matière de CTF par les parents et ce que souhaitaient ces derniers comme moyens (tout en reconnaissant que la problématique CTF touche l'ensemble de la collectivité). Des entrevues ont aussi été réalisées avec des employeurs avec le constat que peu se préoccupaient de la CTF. La phase 2 visait à connaître les différentes ressources et mesures existantes et à amorcer l'élaboration d'un guide d'implantation pour les entreprises. Finalement, la phase 3 a permis de peaufiner et rendre convivial le guide «*La conciliation travail-famille, un outil profitable*», de le valider auprès de quatre entreprises, lesquelles ont mis en place une politique ou des mesures d'application de CTF. Ce sont ajoutés au comité, une entreprise manufacturière, une entreprise en gestion des ressources humaines et le Centre local d'emploi qui, de plus, a subventionné en partie cette phase.

Par la suite, le Comité a mis ses efforts sur l'élaboration d'un plan d'action visant à promouvoir, auprès des entreprises, l'importance de mettre en place des mesures CTF pour leurs employé(e)s et d'une politique écrite, ainsi que des retombées positives pour leur entreprise. Le ministère de la Famille et des Aînés a financé ce projet et, parce que celui-ci a un lien direct avec les employeurs, la Chambre de commerce est devenue porteur de dossier. Cela nous a

permis d'engager une agente de projet, de mettre en œuvre une campagne de promotion et de sensibilisation auprès des employeurs, ainsi que de diffuser le guide. Différentes activités ont eu lieu pour la réalisation de cette campagne de promotion et de sensibilisation, dont la conception et la mise en ligne d'un site Internet ([www.travailfamille.com](http://www.travailfamille.com)); la conception et la distribution d'un dépliant informatif destiné autant aux employeurs qu'aux employé(e)s; la réalisation de quatre capsules vidéo (bientôt disponibles sur le site Internet) pour une campagne virale de sensibilisation présentant différentes réalités familiales et ce qu'apportent les mesures CTF comme soutien, etc.

## ET MAINTENANT ?

Le Comité de Concertation est, à lui seul, générateur de changements dans les entreprises. En effet, des politiques de CTF ont émergé d'abord dans les organisations qui participent aux travaux du Comité. Par la suite, une des entreprises qui a testé notre guide d'implantation (Roland Boulanger & Cie Ltée, une entreprise manufacturière de plus de 300 employé(e)s) s'est jointe à notre comité, ce qui démontre son intérêt à jouer un rôle de pionnière en la matière. C'est l'effet boule de neige ou de contamination que nous avons souhaité qui s'amorce ! Cependant, le travail est loin d'être terminé... Encore aujourd'hui, ce sont majoritairement les femmes qui s'absentent ou quittent leur travail lorsque tout devient trop difficile à gérer, et avec tout ce que cela implique pour leur avenir professionnel. Plus les hommes demanderont et utiliseront des mesures de CTF, plus ils contribueront à un meilleur partage des responsabilités familiales et, bien entendu, à une plus grande égalité entre les sexes ! Notre Comité compte poursuivre ses efforts de sensibilisation et de promotion, notamment par le biais des différents outils élaborés.

# 45 ANS DE LUTTES POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL : UNE HISTOIRE TRAVERSÉE DE PARADOXES

Par **Jennifer Beeman** | COORDONNATRICE FEMMES ET EMPLOYABILITÉ, CIAFT



**S**elon des sociologues, des économistes et des historiens du travail, les trois décennies suivant la Deuxième Guerre mondiale, communément appelées les Trente Glorieuses, ont constitué une période clé dans l'histoire du travail. En plus de la croissance économique soutenue de cette période, on a également connu l'expansion du travail standard et une progression importante des salaires, et la mise en place et la consolidation des régimes de protection. Il s'agissait également d'une période d'expansion de la réglementation du marché du travail et du syndicalisme.

Certaines valeurs importantes sous-tendaient ce grand mouvement pour améliorer les conditions de travail et les protections à l'égard des travailleurs en commençant par l'idée qu'un travailleur devait pouvoir faire vivre sa famille à partir de son salaire. On croyait également que la société était en mesure de s'offrir des régimes pour protéger les travailleurs contre certaines situations, comme le chômage ou les accidents de travail, et qu'après une vie de travail, on devait pouvoir arrêter et avoir assez pour vivre ses dernières années en paix. À l'époque, il y avait également une notion que les entreprises avaient un certain engagement à l'égard de leurs employés. Les employés restaient souvent chez le même employeur pendant des années, voire toute leur vie professionnelle, et l'on croyait qu'une main-d'œuvre stable favorisait à la fois la productivité et la qualité du travail, en plus d'améliorer les relations du travail. Evidemment, cette organisation du travail prenait comme modèle celui du travailleur masculin libéré de toute responsabilité

domestique puisqu'on présumait que sa femme assumait toutes les tâches liées à la famille et du ménage.

## UNE AUTRE LECTURE DE L'HISTOIRE...

Cette lecture de l'histoire du travail salarié est importante mais défailante : elle constitue l'histoire des hommes à l'égard du marché du travail et occulte la place des femmes, mais également des personnes d'origine immigrante et de minorités visibles. Pour ces personnes, les Trente

n'avait même pas de nom à l'époque). De plus, il existait un préjugé à l'effet que, si les femmes et les immigrants accédaient à de bons emplois, ils volaient les jobs des bons pères de famille ! Aussi, aux yeux de plusieurs, le salaire des femmes ne représentait pas la valeur sociale et économique de leur travail, comme c'était le cas pour les hommes, mais seulement un salaire d'appoint, c'est-à-dire à un petit ajout au budget familial puisque la femme était dépendante de toute façon de son mari pour sa sécurité financière, au même titre



Glorieuses étaient synonymes de discrimination directe et d'inaccessibilité aux bons emplois standards ; de discrimination salariale pour les femmes ou personnes immigrantes ou de minorités visibles qui avaient accédé à des postes occupés par des hommes blancs de la majorité ; de marginalisation dans des secteurs peu valorisés et mal rémunérés ; de mépris du travail féminin ; d'exclusion des syndicats masculins et de harcèlement sexuel (qui

que les enfants. Traiter les salaires des femmes de salaire d'appoint (une caractérisation qu'on entend encore aujourd'hui) constitue une excellente manière d'inférioriser le travail salarié effectué par les femmes et ainsi de justifier la discrimination salariale à leur égard.

En effet, l'histoire des femmes et du travail salarié est toute autre que celle des hommes de la majorité. De plus, elle diffère

considérablement selon le statut social de la femme, ses origines ethniques ainsi que son niveau de scolarité. Des femmes ont toujours occupé des emplois salariés, mais leurs luttes pour améliorer leurs conditions de travail, pour se syndiquer, pour accéder à un plus grand éventail d'emplois disponibles, pour être traitées comme des personnes autonomes et égales aux hommes, ont pris des formes différentes et ont connu des avancées et des reculs à des périodes différentes que les luttes des hommes. Les femmes au Québec commencent à intégrer le marché du travail en nombre croissant et de manière permanente à partir des années 1970, la même période qui marque l'émergence et l'éventuelle emprise des idées économiques néolibérales sur l'ensemble de l'économie. Ce courant d'idées prône surtout le libre-échange, et donc la déréglementation des marchés, la non intervention du gouvernement, la réduction de la taille de l'État, la privatisation des services publics et ainsi de suite. De plus, selon ce courant d'idées, le marché du travail constitue un marché comme les autres, peu importe qu'il s'agisse d'êtres humains que d'une commodité quelconque. Cette période marque aussi le début de la financiarisation de l'économie qui impose, entre autres, une réorientation des valeurs aux entreprises. Les entreprises ne recherchent plus une main-d'œuvre stable, mais bien des profits à tout prix, peu importe les conséquences sur les personnes en emploi. On observe ainsi, depuis les années 1980 et 1990, une expansion des pratiques de précarisation des emplois et une détérioration marquée des conditions de travail dans le but explicite d'augmenter les profits des entreprises au bénéfice des actionnaires.

Des femmes ont toujours occupé des emplois salariés, mais c'est dans ce contexte que les femmes entrent sur le marché du travail en nombre croissant et de manière permanente. Et c'est également dans ce contexte complexe qu'elles luttent pour améliorer la situation spécifique des femmes en emploi ou en recherche d'emploi. Les luttes des femmes s'articulent autour de plusieurs enjeux, dont l'accès à la syndicalisation, l'amélioration de la valeur sociale et économique attribuée au travail typiquement féminin, l'accès aux emplois traditionnellement masculins et un soutien pour mieux concilier le travail et les responsabilités familiales.

## **ENTRE LES GAINS ET LES PARADOXES...**

Par ailleurs, malgré des gains indéniables, la situation des femmes sur le marché du travail continue d'être traversée de paradoxes et de contradictions. Nous observons une ségrégation professionnelle tenace selon le sexe au Québec. En effet, seulement 22 % des femmes et 18 % des hommes occupent des emplois mixtes, c'est-à-dire où entre 40 % et 59 % des personnes occupants ces emplois sont de l'un ou l'autre sexe. La majorité des femmes et des hommes se retrouvent dans des occupations à forte concentration féminine ou masculine. Les emplois féminins dans des secteurs syndiqués (tels que l'enseignement, la santé ou encore la fonction publique) ont connu une amélioration importante des conditions de travail au fil des ans grâce aux luttes syndicales. Toutefois, beaucoup trop d'emplois féminins dans des secteurs essentiellement non syndiqués (vente au détail, alimentation, soutien familial ou aide domestique) offrent toujours des piètres conditions de travail qui sont marquées par de bas salaires et la précarité.

## **<< L'INTÉGRATION MASSIVE DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL A CRÉÉ DES SECTEURS D'EMPLOIS PRÉCAIRES POUR D'AUTRES FEMMES, NOTAMMENT POUR CELLES DES GROUPES RACISÉS. >>**

En ce qui concerne la capacité de concilier les responsabilités pour le travail auprès de la famille et le travail salarié, le Québec a fait des pas de géant avec la mise en

place d'un réseau public de services de garde et le Régime québécois d'assurance parentale. Mais même ces gains ne sont pas sans paradoxes, notamment le fait que les travailleuses en garderie soient maintenant la deuxième profession en importance chez les femmes après celle des secrétaires (et en égalité avec les vendeuses au détail). Mis à part les emplois syndiqués en centre de la petite enfance, les salaires demeurent très bas dans ce secteur et les conditions de travail difficiles. Plus généralement, l'intégration massive des femmes au marché du travail a créé des secteurs d'emplois précaires pour d'autres femmes, notamment pour celles des groupes racisés. De plus, nous observons un biais dans les politiques et programmes qui favorisent l'accès et le soutien des familles de la classe moyenne. Ainsi une vraie capacité de concilier le travail auprès de la famille et le travail salarié pour les travailleuses à faible revenu demeure difficile, voire illusoire. Par ailleurs, la lutte pour la capacité de concilier les responsabilités familiales et professionnelles demeurent une lutte de femmes. Très peu d'hommes revendiquent des droits en matière de la conciliation et peu d'employeurs offrent des mesures au-delà de ce qui existent dans les lois du travail. Enfin, de plus en plus de jeunes femmes questionnent la course à la conciliation au point de remettre en question leur participation au marché du travail au dépens de leur autonomie économique.

Ces paradoxes nous amènent à dire que les femmes ont investi le marché du travail, mais elles ne l'ont pas changé. Les règles explicites et implicites qui déterminent son fonctionnement ont très peu évolué depuis trente ans. De plus, ces paradoxes nous obligent à repenser nos revendications pour que celles-ci répondent plus adéquatement à une diversité de situations d'emplois. De plus, il nous faut plus de liens et de solidarité entre les mouvements pour freiner la précarisation et améliorer les conditions de travail, surtout de celles subies par les travailleuses et les travailleurs au bas de l'échelle.

---

1 Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

L A R E V U E



NOUVELLES PRATIQUES SOCIALES

HORS SÉRIE, N° 1, 2012  
Mobilisation des connaissances

Dans ce numéro :  
**LA PRÉVENTION PRÉCOCE  
EN QUESTION**

Michel Parazelli, Sylvie Lévesque et Carol Gélinas



**Articles**

- La « nouvelle philanthropie » : coup d'œil sur les impacts de sa présence en sol québécois
- La science est-elle contre les pauvres ? L'analyse du discours savant et politique sur les vulnérables
- Le positivisme dans la prévention de la récidive : quand la « science » nourrit le contrôle social
- Enfant normal et enfance normalisée : réflexions sur un infléchissement
- La prescription de l'attachement en contexte d'adoption internationale

**Notes de recherche**

- À propos de l'expertise collective de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale : critique et sociologie de la traduction
- La prévention précoce en France : rappels historiques des débats

**Échos de pratique**

- Une expérience citoyenne : des parents prennent la parole
- Prévenir autrement : la prévention primaire à La Maison buissonnière
- Implantation des principes de l'approche piklérienne (Lóczy) dans des centres de la petite enfance de la Montérégie
- Pour de réelles pratiques de prévention primaire à partir du travail de rue

**Postface**

- Quels choix avons-nous en matière d'évaluation précoce et de prévention ?

**REGARDS CROISÉS FRANCE-QUÉBEC**

- Textes de dix conférences publiques sur les enjeux normatifs de la prévention précoce qui ont été présentées lors de soirées d'échanges à l'automne 2010 à Montréal, Sherbrooke et Longueuil.

Pour vous abonner ou pour commander un numéro  
de la revue NPS, adressez-vous à :

 **Presses de l'Université du Québec**  
[www.puq.ca](http://www.puq.ca) / [revues@puq.ca](mailto:revues@puq.ca)

Tél. : 418 657-4075, poste 226 • Téléc. : 418 657-2096