

Cahier de recherche du GIREPS n° 5

LES TRAVAILLEUSES PAUVRES ET LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL : QUELLES RÉALITÉS TEMPORELLES?

Annabelle Seery

Sous la direction d'Hélène Belleau

Octobre 2014



GIREPS

Groupe interuniversitaire et
interdisciplinaire de recherche
sur l'emploi, la pauvreté et la
protection sociale

Nous joindre

Département de sociologie

Bureau C-5108

Université de Montréal

Pavillon Lionel-Groulx

C. P. 6128, succursale Centre-ville

Montréal, QC, Canada

H3C 3J7

Téléphone : +1 514 343 6632

Courriel : yanick.noiseux@umontreal.ca

<http://www.gireps.org>

Résumé

Le présent document a pour but de mettre en lumière un aspect peu présent dans les réflexions qui ont cours tant sur le travail qui rend pauvre que sur la conciliation famille-travail : les enjeux temporels liés à l'articulation d'un travail précaire aux responsabilités inhérentes au travail de soins. Nous tenterons de mettre en évidence, en plus des impacts différenciés selon les sexes sur le rapport au temps, ceux, tout aussi différenciés selon le statut socio-économique des parents travailleurs.

Remerciements

L'auteure remercie Karine Daigle, chargée de projets au Centre D'Mains de femmes de Valleyfield, avec qui elle a présenté la communication : « Conciliation famille-travail pour les travailleuses pauvres : quelles réalités? » lors du colloque du GIREPS à l'ACFAS le 16 mai 2014.

Pour citer ce texte

Seery, Annabelle. Sous la direction d'Hélène Belleau. « Les travailleuses pauvres et la conciliation famille-travail : quelles réalités temporelles? » (2014), Cahiers du GIREPS n° 5, en ligne.

Annabelle Seery, candidate au doctorat en sociologie à l'Université de Montréal

Sous la direction d'**Hélène Belleau**, professeure à l'INRS-UCS

Table des matières

I LE CONTEXTE QUÉBÉCOIS	6
LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PAUVRES	6
QUELQUES STATISTIQUES	7
QUALITÉ DE L'EMPLOI, RÉMUNÉRATION ET HEURES MOYENNES TRAVAILLÉES	7
TYPES D'HORAIRE ET ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES	13
II TENSIONS TEMPORELLES ET FLEXIBILITÉ DE L'EMPLOI	18
POLITIQUE FAMILIALE QUÉBÉCOISE : QUELS LIENS AVEC LE TEMPS DE TRAVAIL?	18
LA FLEXIBILITÉ DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	21
LA FLEXIBILITÉ DES STATUTS D'EMPLOI ET DES RÉGIMES DE TRAVAIL	22
QUELS ARRANGEMENTS EN CE QUI CONCERNE LA GARDE DES ENFANTS?	24
LES HORAIRES ALTERNÉS OU « <i>SPLIT-SCHEDULES</i> »	26
CONCLUSION	28
BIBLIOGRAPHIE	29

LES TRAVAILLEUSES PAUVRES ET LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL : QUELLES RÉALITÉS TEMPORELLES?

Comme le GIREPS le documente depuis maintenant 5 ans, les marchés du travail se transforment. Les emplois avec les meilleures conditions de travail s'intensifient¹ (Cha et Weeden, 2014; Bianchi, 2011; Perrons *et al.*, 2007), alors que ceux au bas de l'échelle se précarisent et créent une nouvelle classe de travailleurs pauvres (D'Amours, 2006; Noiseux, 2008) tant au Québec qu'ailleurs dans le monde (Noiseux, 2014). Les horaires atypiques (sur appel, avec quarts de travail comptant majoritairement des heures en dehors de l'horaire conventionnel du 9 à 5) sont beaucoup plus fréquents aujourd'hui qu'il y a une dizaine d'années (Gingras, 2012; Crespo et Rheault, 2011). Cette précarisation de nombreux secteurs d'emplois touche davantage les personnes déjà marginalisées sur le marché du travail, comme les femmes, les jeunes, les personnes immigrantes ou les personnes peu scolarisées (Noack et Vosko, 2011; Noiseux, 2011; Ulysse, 2006; Chaykowski, 2005).

Ces transformations ont cours parallèlement au maintien d'une division traditionnelle du travail² entre les sexes, tant sur le marché du travail³ qu'au sein des familles. En 2013, même si 77,4 % des femmes âgées de 25 à 44 ans ayant un enfant de moins de 6 ans étaient en emploi, les Québécoises gagnaient toujours un salaire hebdomadaire correspondant à 78 % de celui de leurs homologues masculins (ISQ, 2014, p. 128 et 198). Ainsi, malgré les luttes féministes des dernières décennies visant à permettre aux femmes d'être autonomes économiquement et donc de subvenir seules à leurs besoins (Baillargeon, 2012; Orloff, 1993), des inégalités demeurent. En dépit d'une plus grande implication des hommes auprès des enfants, les femmes sont souvent responsables des tâches ménagères, de l'organisation familiale, des soins aux enfants et aux proches dépendants – travail non rémunéré et peu valorisé. Globalement, « la présence d'enfant(s) exerce une pression à la baisse sur le taux d'emploi des femmes, mais à la hausse sur celui des hommes » (Gagnon,

¹ Les emplois offrant de bonnes conditions de travail requièrent souvent de travailler des heures supplémentaires ainsi qu'être disponibles quasiment 24 h sur 24 à l'aide des moyens technologiques actuels (Cha et Weeden, 2014).

² Danièle Kergoat (2000, p. 36) explique la division sexuelle du travail ainsi : « Cette forme de division sociale du travail a deux principes organisateurs : le principe de séparation (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et le principe hiérarchique (un travail d'homme "vaut" plus qu'un travail de femme). » Le travail d'homme est celui de production à l'extérieur de la maison et qui est rémunéré et celui des femmes, celui de reproduction fait au sein du foyer gratuitement.

³ Dans les 10 professions où l'on retrouve le plus de femmes en 2005, « quatre sont des emplois élémentaires ou intermédiaires de bureau (professions de la catégorie B) et quatre sont des emplois de service peu rémunérés. [...] La répartition professionnelle des hommes est plus variée que celle des femmes. [...] Notons aussi que seulement 29,4 % des hommes se retrouvent dans les 10 principales catégories masculines en 2005, comparativement à 41,2 % chez les femmes. » (Rose, 2013, p. 18-19)

2009, p. 14). De plus, les personnes ayant de faibles revenus sont parmi celles qui sont proportionnellement les plus nombreuses à avoir des responsabilités familiales élevées (Lippell *et al.*, 2011). Heyman (2005) abonde dans ce sens en affirmant que les personnes à faible revenu sont celles qui consacrent le plus de temps aux soins de proches dépendants (enfants ou adultes) et ce, pour deux raisons : 1) les personnes plus démunies financièrement sont plus souvent malades et souffrent davantage de maladies chroniques et 2) les travailleurs au bas de l'échelle n'ont pas les moyens d'externaliser le travail de soin.

Dans ce contexte d'un marché du travail précarisé ne permettant pas toujours de sortir de la pauvreté et d'une sphère familiale toujours empreinte d'inégalités de genre, il est pertinent de s'interroger sur les impacts de cette précarité sur les familles. Les magazines et journaux regorgent d'articles donnant des trucs sur la façon de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Le Ministère de la Famille du Québec s'engage aussi à faire de la conciliation une de ses priorités (Ministère de la Famille, 2013). Cependant, la conciliation famille-travail n'est très souvent qu'abordée sous l'angle des familles des classes moyennes et supérieures (Williams, 2010; Perry-Jenkins *et al.*, 2011) et prend pour acquis la présence de deux parents travaillant selon des horaires standards et ayant des revenus suffisants pour subvenir aux besoins de leur famille (Dodson et Bravo, 2005). Les tensions temporelles des familles diffèrent toutefois selon l'occupation et la classe sociale des personnes en emploi (Devetter, 2008; Stone, 2007). Sachant que ces tensions entraînent différentes difficultés (liées à la santé physique et mentale, entre autres) (St-Amour et Bourque, 2013), il est pertinent de s'intéresser à différentes populations. Qu'en est-il des familles ayant de plus faibles revenus? Quels défis particuliers liés au temps les parents occupant des emplois au bas de l'échelle avec des horaires atypiques rencontrent-ils? Nous présentons ici des pistes de réponse à ces questions afin de favoriser une réflexion élargie sur les enjeux de la conciliation. Nous mettrons l'accent sur les situations vécues par les femmes puisque la gestion des conflits survenant entre responsabilités familiales et responsabilités professionnelles demeure un travail reposant majoritairement sur elles (Lacroix, 2013).

Nous débutons en présentant le contexte québécois. Après avoir défini brièvement ce que nous entendons par « travailleurs et travailleuses pauvres », nous présentons certaines statistiques récentes qui les concernent. Nous nous attardons ensuite à la question du temps. D'une part nous présentons la politique familiale québécoise et son lien avec le temps de travail. D'autre part nous abordons l'impact de la flexibilité du travail en termes de tensions temporelles vécues par les travailleuses pauvres qui doivent aussi réaliser un travail de soin, que ce soit auprès de jeunes enfants ou de proches dépendants⁴.

⁴ Comme l'affirme Kempeneers (2014), la question des proches aidants et du travail de soin qu'ils (mais surtout elles) réalisent n'est que rarement intégrée aux travaux s'attardant à la conciliation famille-travail. C'est ainsi que nous traitons bien davantage des difficultés temporelles en lien avec les soins à apporter aux enfants qu'aux adultes dépendants. Il n'en reste pas moins que les soins que requièrent des proches dépendants entraînent tout autant de difficulté pour les personnes devant les prodiguer.

Ensemble, ces informations tendent à démontrer que travail et famille, malgré la politique familiale considérée comme généreuse au Québec, ne font pas bon ménage, encore moins lorsque l'on occupe un travail aux conditions précaires et offrant une faible rémunération, ce qui est le cas de nombreux travailleurs, mais surtout travailleuses au Québec.

I Le contexte québécois

Cette première partie présente d'abord des éléments de définition des travailleurs et travailleuses pauvres. La section suivante permet de mettre en perspective quelques statistiques récentes et différenciées selon les sexes sur les travailleurs et travailleuses du Québec.

Les travailleurs et travailleuses pauvres

Ulysse (2014) rappelle que la notion de travailleurs pauvres en est une complexe et multidimensionnelle qui est intimement liée à la précarisation du marché du travail dans les dernières décennies. Il définit les travailleurs pauvres comme étant les personnes qui ne réussissent pas, « en dépit de leur effort de travail, à satisfaire leurs besoins de base de manière autonome » (p. 13). Outre l'aspect rémunération, cette notion caractérise les individus qui occupent des emplois offrant très peu de protections sociales (assurances complémentaires, régime de retraite) et un faible accès à la syndicalisation. Yerochewski (2014) discute aussi de la nécessaire définition « extensive » du phénomène de la pauvreté en emploi puisqu'elle permet de ne pas limiter le portrait à ses conséquences, mais d'en représenter aussi les causes (p. 13-14).

Des statistiques récentes de l'Institut de la statistique du Québec nous apprennent que près de 150 000 personnes au Québec seraient des travailleurs pauvres⁵ en 2005 selon le recensement, soit environ 5 % des personnes travaillant à temps plein 26 semaines ou plus par année (Boulet, 2014, p. 8). Le taux de travailleurs considérés pauvres est même plus de deux fois plus élevé pour les personnes immigrantes (Boulet, 2014, p. 11).

⁵ Un travailleur pauvre est ici défini comme étant une personne « travaillant 26 semaines par année ou plus » et vivant « dans un ménage dont le revenu se situait sous le seuil de faible revenu de 2005 » (Boulet, 2014, p. 8).

Encadré 1 – Le revenu dit « familial » et les femmes travailleuses pauvres

Il est important de rappeler ici que les Québécoises sont plus nombreuses à être « pauvres en revenu d'activité » que les Québécois : en occupant davantage d'emplois à temps partiel et en oscillant davantage entre le chômage et l'emploi, elles sont plus à risque de pauvreté (Yerochewski, 2014, p. 37). Cette situation s'observe aussi ailleurs dans le monde. Par exemple, 1 % seulement des femmes avec enfants qui travaillent à bas salaire arrivent à hisser leurs revenus au-dessus du seuil de la pauvreté selon l'enquête britannique de Gardiner et Millar (2006, p. 363). Toutefois, elles sont moins susceptibles de vivre dans un ménage considéré à faible revenu puisqu'elles partagent souvent leur toit avec des hommes qui gagnent des revenus supérieurs aux leurs (Yerochewski, 2014; Gardiner et Millar, 2006).

Pourtant, des études rapportent que l'idée du « revenu familial » soit la redistribution des revenus au sein du ménage, n'est pas une réalité pour tous les couples (Belleau et Proulx, 2010; Belleau et Proulx, 2011; Roy, 2006). Ainsi, les femmes travailleuses pauvres disparaissent des statistiques sur la pauvreté puisque c'est souvent « le ménage » comme unité de consommation qui est pris en compte. Lorsque les conjoints gèrent selon un partage des dépenses (moitié/moitié ou au prorata), les besoins de bases de ces femmes, compte tenu de leur faible revenu, peuvent ne pas être comblés. Elles n'auront droit à aucun soutien de l'État puisqu'elles vivent dans un « ménage » ayant un revenu suffisant. Certaines vivent ainsi dans une certaine pauvreté et précarité, s'appauvrissent avec le temps, et plus encore lors d'une rupture conjugale.

Quelques statistiques

Lorsque nous regardons certaines statistiques récentes, nous pouvons constater tant les disparités entre hommes et femmes que la situation précaire vécue par de nombreux travailleurs et travailleuses.

Qualité de l'emploi, rémunération et heures moyennes travaillées

Tout d'abord, la qualité de l'emploi peut renseigner globalement sur les mauvaises conditions de travail. La qualité de l'emploi étant caractérisée entre autres par le niveau de qualification requis⁶, il est attendu que les travailleurs et travailleuses ayant peu de qualification (sans diplôme d'études secondaires ou avec un diplôme d'études secondaires) en viennent à occuper des emplois de faible qualité. Toutefois, selon des données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) de 2012, une proportion plus grande de femmes

⁶ Cloutier (2013) « propose neuf dimensions de la qualité de l'emploi : rémunération, congés, régimes de retraite, assurances collectives, heures de travail, horaires de travail, stabilité, qualification et conditions physiques et psychologiques. » (p. 22). Il précise que les données disponibles dans les enquêtes de l'Institut de la statistique du Québec ont fait en sorte que quatre de ces dimensions se retrouvent dans la mesure québécoise (rémunération, heures de travail, stabilité et qualification).

n'ayant pas de diplôme d'études secondaires occupe des emplois de qualité faible (70,1 % contre 50,5 %) (voir Tableau 1 ci-dessous). On observe la même situation pour les personnes détenant un diplôme d'études secondaires : 49,6 % de ces femmes ont un emploi de faible qualité alors que c'est le cas de 36,9 % des hommes. Les femmes ayant un faible niveau de scolarisation sont donc désavantagées par rapport aux hommes.

TABLEAU 1 - Répartition des travailleurs salariés non étudiants dans les trois niveaux de qualité de l'emploi⁷, résultats selon le sexe et le niveau de scolarité, Québec, 2012

	Qualité de l'emploi	Niveau de scolarité							
		Sans diplôme d'études secondaires		Diplôme d'études secondaires		Études postsecondaires		Diplôme universitaire	
		%	k	%	k	%	K	%	k
Hommes	Total	...	195	...	234,8	...	733,6	...	337,4
	Qualité faible	50,5	98,5	36,9	86,7	23,5	172,4	12,8	43,1
	Qualité moyenne	38,9	75,9	41,1	96,4	43,3	317,7	38,7	130,5
	Qualité élevée	10,5	20,6	22	51,7	33,2	243,5	48,5	163,7
Femmes	Total	...	113,2	...	203,2	...	695,9	...	418,4
	Qualité faible	70,1	79,4	49,6	100,7	34	236,7	14,6	61,3
	Qualité moyenne	24,8	28,1	34,6	70,3	36,1	251,1	36,4	152,4
	Qualité élevée	5,1	5,8	15,9	32,2	29,9	208,2	48,9	204,7

Notes :

La qualité de l'emploi a été calculée pour les employés seulement, c'est-à-dire en excluant les travailleurs autonomes. De plus, les étudiants en emploi sont exclus afin que les résultats portent uniquement sur les personnes dont l'activité principale est d'occuper un emploi.

Les données sur les salaires sont converties en dollars de 2002.

Source(s) : Statistique Canada (SC), Enquête sur la population active. Adaptation : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Compilation(s) : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Direction des statistiques du travail et de la rémunération. Mise à jour 14 novembre 2013.

⁷ Selon l'ISQ, le niveau « Qualité faible » comprend : les emplois à temps partiel involontaire; les emplois rémunérés à moins de 15 \$ l'heure et qui sont soit : 1) de qualification faible; 2) occupés par des travailleurs surqualifiés; 3) instables; 4) à temps plein 41 h et plus.

Le niveau « Qualité moyenne » comprend : les emplois à qualification élevée qui sont rémunérés moins de 15 \$/h; les emplois rémunérés 15 \$/h et plus et qui sont soit : 1) de qualification faible ou occupé par un travailleur surqualifié; 2) instables; 3) à temps plein 41 h et plus.

Le niveau « Qualité élevée » comprend : les emplois stables à qualification élevée, à temps partiel volontaire ou à temps plein 30-40 heures, qui sont rémunérés 15 \$/h ou plus. (http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/qualite_emploi.html)

On notera par ailleurs que les personnes immigrantes sont aussi surreprésentées chez les travailleurs pauvres détenant un diplôme d'études universitaires. Près de la moitié (46 %) des travailleurs à faible revenu diplômés universitaires sont immigrants, même si les immigrants ne constituent que 20 % des diplômés universitaires. Cela signifie que, chez les diplômés universitaires, la part des immigrants parmi les travailleurs pauvres représente le double de leur poids dans la population totale. » (Boulet, 2014, p. 10).

Yerochewski (2014) montre que c'est principalement la faible rémunération qui est la cause de la pauvreté en emploi. Plus particulièrement, lorsque l'on observe la rémunération hebdomadaire moyenne (voir Tableau 2), c'est sans surprise que l'on remarque qu'elle est moindre pour les femmes que pour les hommes, tant dans le secteur privé que public, tant dans le secteur des services que dans celui de la production des biens et ce, que les personnes soient syndiquées ou non. La rémunération hebdomadaire des femmes représente entre 72 % et 77 % de celles des hommes.

Alors que l'écart entre la rémunération des hommes dans le secteur des biens et dans celui des services est plus grand que celui des femmes (138,27 \$ pour les hommes et 58,08 \$ pour les femmes), les écarts pour les femmes entre secteur public et privé et entre syndiquées et non syndiquées sont plus grands que ceux des hommes (voir tableau 2). Ainsi, même si toutes les personnes non syndiquées ou travaillant dans le secteur privé ont une rémunération hebdomadaire inférieure à celle syndiquées ou travaillant dans le secteur public, les femmes sont plus désavantagées que les hommes.

TABLEAU 2 - Rémunération hebdomadaire moyenne en dollars courants, résultats selon le sexe et le secteur d'appartenance, le type d'industrie et la couverture syndicale, Québec, 2012

	Secteur d'appartenance			Industrie			Couverture syndicale		
	Public	Privé	Écart Public/ Privé	Biens	Services	Écart Biens/ Services	Syndiqués	Non-syndi- qués	Écart Syndiqués/ non-syndiqués
Total (hommes et femmes)	928,78	738,37	190,41	917,30	749,92	167,38	877,51	725,77	151,74
Homme	1 033,35	844,11	189,24	971,19	832,92	138,27	942,26	835,07	107,09
Femme	869,30	606,11	263,19	743,88	685,80	58,08	809,81	614,57	195,24

Source : Banque de données statistiques officielles (ISQ)

Statistiques Canada (SC), Enquête sur la population active. Adaptation : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Compilation(s) : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Direction des statistiques du travail et de la rémunération. Mise à jour 14 novembre 2013. Écarts calculés par l'auteure.

Une proportion plus importante de femmes que d'hommes travaillent aussi au salaire minimum (6,4 % comparativement à 4,6 %) (voir tableaux 3 et 4 ci-dessous). De plus, les femmes travaillant au salaire minimum reçoivent en moyenne une rémunération hebdomadaire inférieure à celle des hommes dans la même situation. Cela s'explique vraisemblablement par le fait que les femmes travaillent moins (en termes d'heures rémunérées) que les hommes (voir tableaux 5 et 6 ci-dessous). Cela se vérifie tant dans le secteur des biens que dans celui des services. Lorsque les femmes travaillent à temps plein, elles travaillent aussi en moyenne 3 heures de moins par semaine que les hommes dans la même situation. Il n'y a que pour les travailleurs à temps partiel que la moyenne d'heures travaillées par semaine par les femmes est supérieure à celle des hommes : 18 heures comparativement à 16,8 heures. On notera enfin que les travailleurs (hommes et femmes confondus) du secteur des biens (regroupant une très grande partie des métiers traditionnellement masculins) travaillent en moyenne un nombre plus élevé d'heures par semaine (39,5 heures comparativement à 33,8 heures) que les travailleurs et travailleuses du secteur des services.

TABLEAU 3 - Employés rémunérés au taux du salaire minimum, selon le sexe, Québec, 2012

	%	k
Total (hommes et femmes)	5,5	188,7
Homme	4,6	80,4
Femme	6,4	108,3

Source : Banque de données statistiques officielles (ISQ)

Statistiques Canada (SC), Enquête sur la population active. Adaptation : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Compilation(s) : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Direction des statistiques du travail et de la rémunération. Mise à jour 14 novembre 2013.

TABLEAU 4 - Rémunération hebdomadaire moyenne pour les employés au salaire minimum en dollars courants, résultats selon le sexe, Québec, 2012

Total (hommes et femmes)	226,55
Homme	233,40
Femme	221,46

Source : Banque de données statistiques officielles (ISQ)

Statistiques Canada (SC), Enquête sur la population active. Adaptation : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Compilation(s) : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Direction des statistiques du travail et de la rémunération. Mise à jour 14 novembre 2013.

TABLEAU 5 - Heures hebdomadaires moyennes pour l'ensemble des emplois et selon le régime d'emploi, selon le sexe, Québec, 2012

	Tous régimes	Temps plein	Temps partiel
Total (hommes et femmes)	35	39,1	17,6
Homme	37,5	40,4	16,8
Femme	32,4	37,4	18

Source : Banque de données statistiques officielles (ISQ)

Statistiques Canada (SC), Enquête sur la population active. Adaptation : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Compilation(s) : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Direction des statistiques du travail et de la rémunération. Mise à jour 14 novembre 2013.

TABLEAU 6 - Heures hebdomadaires moyennes selon le secteur d'emploi, selon le sexe, Québec, 2012

	Secteur des biens	Secteur des services
Total (hommes et femmes)	39,5	33,8
Homme	40,4	36,1
Femme	36,7	31,9

Source : Banque de données statistiques officielles (ISQ)

Statistiques Canada (SC), Enquête sur la population active. Adaptation : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Compilation(s) : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Direction des statistiques du travail et de la rémunération. Mise à jour 14 novembre 2013.

Types d'horaires et absences pour raisons familiales

Un des éléments-clés de la conciliation famille-travail est le temps : comment les parents font-ils pour avoir le temps de travailler contre rémunération et de s'occuper de leurs enfants et de leur foyer tout à la fois? St-Amour et Bourque (2013) posent que l'horaire de travail permettant le mieux de concilier les deux sphères est « l'horaire normal de jour » (p. 15-16). Concordant avec les horaires des services de garde, le temps de travail rémunéré empiète moins sur les heures familiales. Elles ajoutent toutefois que de moins en moins de travailleurs ont accès à ce type d'horaire, comme le montrent les statistiques compilées par l'Institut de la statistique du Québec (Crespo et Rheault, 2011, p. 5).

Entre 1996 et 2008, le pourcentage de travailleurs, hommes et femmes, occupant des emplois avec un horaire normal de jour a diminué. L'écart est toutefois plus marqué pour les femmes (- 5,6 %) (voir tableau 7 ci-dessous). Ainsi, ce sont des proportions semblables d'hommes et de femmes qui travaillent maintenant aux heures normales de jour (69 % et 70 %). On notera toutefois que la part des femmes occupant un emploi aux horaires irréguliers ou fractionnés/sur appel, qui rendent très difficile la garde des enfants, est plus importante que pour les hommes. Quant aux hommes, ils occupent plus souvent que les femmes des postes de soir, de nuit et rotatifs. Lorsque leur conjoint occupe de tels postes, les femmes voient leur possibilité d'occuper un emploi restreinte, puisqu'elles doivent être disponibles pour leurs enfants après et avant les heures d'ouverture des services de garde habituels.

TABLEAU 7 - Répartition selon le type d'horaire de travail, travailleurs rémunérés de 16 à 69 ans, hommes et femmes, Québec, 1996 et 2008

	Ensemble			Hommes			Femmes		
	1996	2008	Écart 96/08	1996	2008	Écart 96/08	1996	2008	Écart 96/08
	%								
Heures normales (jour)	73,5	69,5	-4,1	71,7	69,0	-2,7 ^{n.s.}	75,6	70,0	-5,6
Horaire irrégulier	8,0	11,8	3,7	7,7	10,4	2,7	8,4	13,2	4,8
Poste rotatif	7,8	6,1	-1,7	9,9	6,7	-3,2	5,4	5,5	0,0 ^{n.s.}
Poste de soir	6,0	5,7	-0,3 ^{n.s.}	5,2	6,6	1,4 ^{n.s.}	6,8	4,8	-2,0
Poste de nuit	1,8	2,4	0,6 ^{n.s.}	2,7	2,9*	0,2 ^{n.s.}	0,8**	1,8*	1,1
Fractionné ou sur appel	2,0	2,9	0,9	2,0*	3,1*	1,2	2,0*	2,7	0,7 ^{n.s.}
Autre	0,9*	1,7	0,8	0,9**	1,3*	0,5 ^{n.s.}	1,0*	2,0*	1,1
Population pondérée, en milliers	2 980	3 543	563	1 582	1 840	258	1 398	1 703	305

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

n. s. Différence non significative ($p > 0,05$).

Les coefficients de variation (c.v.) et les tests statistiques tiennent compte du plan de l'EDTR au moyen de la méthode Bootstrap.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Tableau consulté dans Crespo, Stéphane et Sylvie Rheault. 2011. « Les horaires de travail atypiques au Québec », *Données sociodémographiques en bref, Institut de la statistique du Québec*, vol. 16, no 1, p. 5.

Si le nombre moyen d'heures travaillées par semaine selon les sexes, le régime de travail et les secteurs d'emplois pointent dans la direction d'une division sexuelle du travail, les heures d'absences annuelles selon les sexes le confirment. Les femmes s'absentent annuellement beaucoup plus que les hommes pour obligations personnelles ou familiales (71 heures comparativement à 17,4 heures) (voir tableau 8 ci-dessous). L'écart se creuse encore davantage lorsqu'on regarde seulement les personnes qui travaillent à temps plein : les femmes travaillant à temps plein s'absentent 87,3 heures par année pour obligations personnelles et familiales contre seulement 18,8 heures pour les hommes qui travaillent aussi à temps plein.

TABLEAU 8 - Durée du travail réelle annuelle, heures d'absence et temps supplémentaire selon le sexe, tous les employés et employés à temps plein seulement, Québec, 2012

		Durée réelle de travail	Durée habituelle de travail	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps supp. rémunéré	Temps supp. non rémunéré
Tous employés	Total	1 626,40	1 793,30	115,6	64	43,9	12,5	36,1	33
	Homme	1 788,50	1 909,50	118,8	54,7	17,4	14,4	51	33,3
	Femme	1 459,70	1 673,80	112,2	73,6	71	10,5	20,7	32,6
Employés à temps plein	Total	1 802,00	1 989,60	132,7	71,9	49,8	12,9	41,3	38,4
	Homme	1 919,70	2 050,00	130,6	60	18,8	14,5	56,5	37,1
	Femme	1 659,60	1 916,50	135,2	86,2	87,3	10,9	22,9	39,9

Source : Banque de données statistiques officielles (ISQ)

Statistiques Canada (SC), Enquête sur la population active. Adaptation : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Compilation(s) : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Direction des statistiques du travail et de la rémunération. Mise à jour 14 novembre 2013.

On notera aussi que les personnes, hommes ou femmes, occupant un emploi non syndiqué ou temporaire, enregistrent un nombre d'heures d'absence (pour diverses raisons) moindre que celui des employés syndiqués ou permanent (voir tableau 9 ci-dessous). On peut expliquer cette différence par la plus grande précarité des emplois non syndiqués ou temporaires : ayant une sécurité d'emploi moindre, les travailleurs et travailleuses ont souvent droit à moins de jours d'absences et peuvent aussi craindre davantage d'être renvoyés advenant une absence perçue comme non justifiée par leurs employeurs.

TABLEAU 9 - Durée du travail réelle annuelle, heures d'absence et temps supplémentaire selon le statut de l'emploi et selon la couverture syndicale, Québec, 2012

	Durée réelle de travail	Durée habituelle de travail	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps supp. rémunéré	Temps supp. non rémunéré
Permanent	1 663,30	1 842,70	124	68,6	46,6	11,6	37,1	34,3
Temporaire	1 415,10	1 510,30	67,2	37,7	28,1	17,5	30,2	25
Syndiqué	1 610,90	1 834,20	146	83,3	52,8	15,2	48,2	25,7
Non syndiqué	1 636,80	1 766,20	95,3	51,2	37,9	10,7	28,1	37,8

Source : Banque de données statistiques officielles (ISQ)

Statistiques Canada (SC), Enquête sur la population active. Adaptation : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Compilation(s) : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Direction des statistiques du travail et de la rémunération. Mise à jour 14 novembre 2013.

Le niveau d'études des travailleurs a aussi un impact différencié sur les absences pour obligations personnelles et familiales : plus le niveau d'études est élevé, plus le nombre d'heures d'absence annuel pour obligations personnelles et familiales augmente (21,3 heures pour les personnes n'ayant pas complété leurs études secondaires et 65,5 heures pour les personnes détenant un diplôme universitaire (voir tableau 10 ci-dessous). Autrement dit, on peut remarquer encore une fois que les meilleures conditions de travail accompagnant généralement les emplois requérant un niveau d'études élevé permettent aux employés de concilier plus facilement famille et travail.

TABLEAU 10 - Durée du travail réelle annuelle, heures d'absence et temps supplémentaire selon le niveau d'étude, tous les employés, Québec, 2012

	Durée réelle de travail	Durée habituelle de travail	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations person- nelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps supp. Rému- néré	Temps supp. non rémunéré
Études secondaires partielles	1 589,30	1 735,20	79,2	74,2	21,3	15,6*	37,7	6,7*
Diplôme d'études secondaires	1 629,10	1 798,40	107,2	69,6	26,8	12,1*	33,3	13,1
Études postsecondaires	1 609,10	1 782,80	111,2	68	43,2	12,2	41,4	19,4
Diplôme universitaire	1 676,40	1 837,80	145,7	48,2	65,5	12	26,5	83,5

Source : Banque de données statistiques officielles (ISQ)

Statistiques Canada (SC), Enquête sur la population active. Adaptation : Institut de la statistique du Québec (ISQ). Compilation(s) : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Direction des statistiques du travail et de la rémunération. Mise à jour 14 novembre 2013.

* Coefficient de variation entre 15 % et 24,9 %; interpréter avec prudence.

* Coefficient de variation entre 25 % et 33 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Comme nous venons de le présenter, lorsque l'on observe la qualité de l'emploi, la rémunération (entre autres au salaire minimum), les heures moyennes travaillées, les horaires de travail et les absences pour raisons familiales, force est de constater les disparités de revenus d'emploi et de conditions de travail entre les femmes et les hommes. Sachant que les femmes demeurent les responsables des soins aux enfants et de l'organisation familiale, nous pouvons nous demander comment cette position précaire sur le marché du travail, avec ces horaires atypiques, se traduit au sein des familles et si l'État québécois, avec sa politique familiale, arrive à atténuer certaines difficultés. C'est ce que nous verrons dans la partie qui suit.

II Tensions temporelles et flexibilité de l'emploi

Les transformations du marché du travail qui ont entraîné l'augmentation de personnes travailleuses pauvres ont des impacts importants sur la vie des individus et des familles dans ce qu'on peut qualifier de sphère privée (Duffy et Pupo, 2011, p. 98). Craig et Powell (2012) expriment bien l'idée que les individus doivent trouver des solutions à l'intérieur des limites que leur imposent leurs environnements professionnel et familial : « *Their options are affected by what is available in their workplace or feasible in their occupation, by social and family policies, and by normative attitudes to gender and childbearing, as well as by their own individual resources and preferences* » (p. 230).

Ce qui suit propose précisément de s'attarder aux réalités des familles en ce qui a trait particulièrement aux tensions temporelles. D'autres aspects auraient pu être présentés (notamment l'aspect financier, comme la gestion de l'argent dans les couples de travailleurs précaires ou l'endettement), mais nous avons ici privilégié le temps puisqu'il s'agit d'un élément central tant des études sur le travail et l'emploi que des études sur la famille. Benoit (2008) qualifie aussi le temps d'« enjeu social et politique majeur au Québec » et d'« enjeu des rapports de sexe » (p. 287).

Nous débutons par une brève présentation de la politique familiale québécoise en mettant l'accent sur l'impact qu'elle peut avoir sur la gestion du temps des femmes travailleuses pauvres. Nous continuons en mettant en lumière les conséquences de la flexibilité (des horaires, des statuts d'emploi, des régimes de travail) sur ces femmes et les aménagements de la garde de jeunes enfants qu'elles doivent mettre en œuvre.

Politique familiale québécoise : quels liens avec le temps de travail?

Comme le rappellent St-Amour et Bourque, « [l]a conciliation travail-famille est traditionnellement associée à la politique familiale. » (2013, p. 52). À la suite de revendications multiples de mouvements de femmes un peu partout dans le monde, les différents États ont privilégié différents types de mesures et programmes touchant plus directement à la « famille », avant de s'attarder aux caractéristiques du « travail ».

La politique familiale québécoise comporte plusieurs volets : les services de garde à contribution réduite, les congés parentaux, le retrait préventif pour les femmes enceintes, les prestations familiales⁸ (provinciales et fédérales) sont tous des programmes ou des mesures qui favorisent une meilleure conciliation entre vie

⁸ St-Amour et Bourque (2013) précisent que les prestations familiales, en étant directement liées aux revenus des ménages, sont partie prenante des politiques de conciliation.

familiale et vie professionnelle. Ainsi, les services de garde à contribution réduite en milieu scolaire québécois sont indispensables à de nombreux parents, puisque l'horaire de l'école ne correspond pas à l'horaire de travail⁹ des parents, encore moins quand on prend en compte le temps de transport du travail vers l'école (et le service de garde) (St-Amour et Bourque, 2013, p. 57).

La politique familiale québécoise est jugée comme étant très généreuse, surtout en comparaison avec celles du reste du Canada ou des États-Unis (Albanese, 2011). Toutefois, certaines auteures expliquent que ces programmes, quoi qu'en partie en phase avec un modèle social-démocrate, s'inscrivent tout de même dans un contexte libéral visant l'égalité des chances et non pas « l'égalité des situations » (St-Amour, 2007; voir aussi Beauvais et Dufour, 2003). Boucher et Noiseux (2010) rapportent plus précisément que malgré sa création récente, le réseau de services de garde « a connu les aléas de la libéralisation » (p. 66). Dès le début des années 2000, le gouvernement québécois privilégiera les garderies à but lucratif pour développer le réseau. S'ensuivra une grande disparité des conditions de travail des travailleuses, entre celles occupant des emplois dans les centres de la petite enfance et celles occupant des emplois dans les garderies à but lucratif ou en milieu familial.

De plus, le Québec n'offre que des normes minimales en ce qui a trait au temps de travail¹⁰ (Bernstein, 2011; St-Amour et Bourque, 2013). Les normes du travail québécoises obligent les employeurs à offrir au moins deux semaines de vacances annuellement à leurs employés, ce qui ne tient pas compte du calendrier scolaire et des congés des enfants (comme les vacances de Noël et estivales, la semaine de relâche, etc.) (St-Amour et Bourque, 2013, p. 40). Pour ce qui est des congés pour raisons familiales, la Loi sur les normes du travail impose minimalement les employeurs à accorder 10 journées d'absence non rémunérées lorsque nécessaire pour prendre soin de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. La non-rémunération de ces congés essentiels lorsque l'on est un travailleur ayant aussi des responsabilités de soins pose problème aux familles à faible revenu.

À ce jour, le Québec a favorisé une approche incitative plutôt que coercitive envers les milieux de travail. L'aménagement du temps de travail au Québec demeure à la discrétion des employeurs. Comme le soulignent St-Amour et Bourque : « Contrairement [à d'autres pays], les mesures développées par la province ne s'accompagnent pas de soutien législatif au nom duquel, par exemple, les travailleurs pourraient revendiquer une flexibilisation de leur emploi. » (2013, p. 51)

⁹ Nous verrons un peu plus loin les difficultés supplémentaires pour les parents dont l'horaire ne concorde pas avec celui des services de garde.

¹⁰ Voir aussi à ce sujet les documents de l'organisme Au bas de l'échelle, groupe de défense des droits des personnes non-syndiquées, par exemple, Au bas de l'échelle. 2004. *Avis de l'organisme Au bas de l'échelle sur la conciliation famille-travail*, présenté au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, M. Claude Béchar, 11 p. Au bas de l'échelle y explicite de nombreuses revendications en lien avec la Loi sur les normes du travail du Québec pour faciliter la conciliation famille-travail des travailleurs précaires.

Bernstein (2011) explique que parce qu'elles n'interviennent que très peu sur les horaires de travail, les politiques québécoises ne favorisent pas une véritable conciliation entre travail et famille :

Legal provisions on control over and limiting working time in Quebec are not particularly stringent, especially in comparison to European Countries. The law does not offer efficient mechanisms to reduce the lack of predictability in working time, to allow workers to refuse – even occasionally – to work asocial hours, and gives them virtually no control over choice of work hours. [...] This means that the law does not impose any obligations on employers: schedules can be posted at the last minute, not posted, or changed without notice. Control over working hours is considered a management prerogative and worker control must therefore be negotiated collectively or, in absence of a union, individually. (p. 122)

Cette situation touche un nombre élevé d'employés au Québec puisque la grande majorité des employés du secteur des services (réputé pour offrir des horaires atypiques) ne sont pas syndiqués (seulement 19,5 % d'emplois syndiqués dans ce secteur) et sont donc assujettis aux normes minimales offertes par la Loi sur les normes du travail (Bernstein, 2007, p. 123). De plus, même les conditions de travail qu'arrivent à négocier les syndicats dans le secteur des services sont en phase avec l'idéologie dominant ce secteur de l'économie :

The working standards negotiated between the unions and the employers reflect the characteristics of the today's retail sector: extended opening hours and intense intrasector competition for clientele. The resulting norms, in a context of relatively weak bargaining power on the worker's part and weak legislative intervention, provide for high predictability of worker availability for the employer and the potential for reasonable to very low predictability for employees, depending of their employment status. (Bernstein, 2011, p. 126)

Ce contexte fait en sorte que les parents qui travaillent contre rémunération dans des emplois précaires et à bas salaires vivent les mêmes problèmes que ceux des classes moyennes et supérieures, mais sans leurs ressources en termes, entre autres, de temps et d'argent (Williams, 2000).

Albanese (2011)¹¹ explique pour sa part que si les politiques familiales ont permis à un plus grand nombre de mères de jeunes enfants d'accéder à l'emploi et de s'y maintenir, elles n'ont pas réussi à diminuer les tensions des familles où les parents travaillent selon des horaires atypiques :

They reported that commutes and shift work made drop-off and pickup of children complicated, often requiring a network of support from friends, extended family, and sitters. Families superimposed this informal network of care on top of the province's childcare program to meet and manage the challenges of juggling shift work and commutes – a hallmark of Canada's new economy (p. 142).

¹¹ Voir aussi Fudge (2011, p. 175) qui montre bien que les normes issues des lois fédérales (qui s'appliquent à certaines entreprises au Québec) ne contrôlent pas non plus les horaires de travail pour les employés.

La flexibilité de l'horaire de travail

La flexibilité de l'horaire de travail est parfois proposée comme élément-clé favorisant une meilleure conciliation entre responsabilités familiales et professionnelles. Toutefois, cette « flexibilité » n'entraîne pas les mêmes conséquences qu'elle soit celle exigée par les employeurs en termes de disponibilité au travail ou qu'elle soit celle permettant aux personnes d'aménager leurs heures de travail.

Ce deuxième type de flexibilité, que Bouffartigue (2005) qualifie de « norme flexible autonome », renvoie aux emplois occupés notamment dans des postes de cadre ou des professions libérales. Cette flexibilité indique que les travailleurs et travailleuses bénéficient d'une grande latitude dans l'aménagement de leur temps de travail. Ce type de flexibilité favorise donc la gestion des responsabilités professionnelles et familiales (St-Amour et Bourque, 2013). Lippel et ses collègues (2011) présentent quelques formes concrètes de cette flexibilité :

[c]ertaines conditions particulières favorisent un plus grand contrôle du salarié sur son horaire, notamment la possibilité d'échanger les heures avec un collègue, l'accès à une banque de temps permettant d'accumuler des heures de travail utilisables et l'accès à la semaine de travail réduite sur une base volontaire [...]. (p. 160-161)

St-Amour et Bourque (2013) indiquent que les travailleurs ayant une autonomie quant à leur choix d'horaire de travail « rapportent ressentir une amélioration de leur santé physique et mentale » (p. 36). Bouffartigue (2005) croit aussi que cette flexibilité d'horaire, qui peut venir avec une grande charge de travail, est reconnue monétairement, ce qui n'est pas le cas de la « norme de flexibilité hétéronome ». Ce type de flexibilité renvoie à la flexibilité imposée par les employeurs aux travailleurs et, surtout, travailleuses. Bouffartigue parle de « 'compétences temporelles' fondées sur la disponibilité, voire la 'corvéabilité' » pour les femmes occupant des emplois peu qualifiés dans « les services aux particuliers - commerce de détail, services à domicile, hôtellerie, restauration » (p. 17). Contrairement aux disponibilités temporelles requises par les « experts », les femmes au bas de l'échelle voient leur flexibilité en terme de temps invisibilisée par la nature même de leur travail : elles servent, prennent soin, dans leur emploi rémunéré, comme les femmes le font aussi dans la sphère privée (Bouffartigue, 2005).

Concrètement, les emplois aux horaires atypiques impliquent, au-delà du moment où les heures sont travaillées, le caractère « imprévisible et non-négociable » de plus en plus d'emplois (Bressé *et al.*, 2008, p. 348; Bernstein, 2011). En résulte un manque de flexibilité pour les employés : « *blue- and pink-collar workers [...] are closely supervised. Typically they must 'punch in' and adhere to rigid schedules. Arriving late or leaving work even a few minutes early may lead to dismissal. Personal business often is prohibited*

except during lunch and designated breaks. » (Williams, 2010, p. 44-45) Pour ces parents, s'absenter lorsque leur enfant est malade s'avère compliqué et peut même mener à un congédiement (Dodson et Bravo, 2005).

Ainsi, la flexibilité de l'horaire de travail n'entraîne pas pour tous les travailleurs et travailleuses d'effets positifs sur leur facilité à concilier famille et travail. Lippell et ses collègues (2011) indiquent que savoir son horaire à l'avance est synonyme pour les travailleurs et les travailleuses d'une satisfaction plus élevée de leur conciliation (p. 160?). « Les horaires irréguliers ou atypiques (le travail de quart, le travail sur appel, le travail temporaire ou saisonnier, les horaires variables) sont [quant à eux] reconnus comme étant des facteurs qui compliquent la planification des activités familiales [...]. » (Lippell *et al.*, p. 160?)

La flexibilité des statuts d'emploi et des régimes de travail

Occuper un emploi temporaire a aussi des répercussions sur la vie privée des travailleurs et travailleuses. Scherer (2009) a étudié quantitativement les conséquences de la flexibilité du travail en portant son attention sur les personnes occupant un emploi temporaire. Les résultats indiquent que ce type de statut d'emploi a des conséquences négatives :

Temporary employment, over and above its association with inferior working conditions and intrinsic insecurity, contributes to the creation of problematic situations in relation to family and private life. [...] [D]ifferences exist across a range of important aspects both of everyday life and they affect the possibility of planning and organising a satisfactory future. The range of difficulties that arise included work satisfaction, lack of time for one's family, household income problems, family conflicts and finally child birth planning. Thus, temporary contracts do not seem to facilitate a satisfactory reconciliation of work and family life, but rather exacerbate levels of conflict, dissatisfaction and economic pressure and in this way create new disequilibria. (p. 542)

Le travail à temps partiel peut être perçu comme un moyen facilitant la conciliation famille-travail (St-Amour et Bourque, 2013; Lippell *et al.*, 2011). Toutefois des nuances s'imposent. St-Amour et Bourque (2013) avancent qu'il peut y avoir une différence selon que le temps partiel soit imposé par l'employeur ou « choisi » par l'employée. Elles ajoutent néanmoins que même lorsque le temps partiel est le résultat de la volonté de la travailleuse, ce régime de travail a des répercussions. Lippell *et al.* (2011) abondent dans ce sens en parlant de certaines études qui « soulignent la très grande précarité économique associée au travail à temps partiel, et le lien entre cette forme de travail et un accès plus limité à des bénéfices comme les congés de maladie et les fonds de pension » (p. 160-161). Fudge (2011) conclut que, au final, le travail à temps partiel peut être encore plus difficile, puisqu'il limite la possibilité pour les femmes d'avoir des revenus suffisants pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Encadré 2 – Les chefs de famille monoparentale et le travail à temps partiel

Selon des données de l'Institut de la statistique du Québec (2011), les parents chefs de famille monoparentale québécois, en 2008, « se retrouvent le plus souvent en situation de temps partiel (15,1 %) [...] et cela concerne plus particulièrement les femmes (17,6 %). » (P. 22) St-Amour et Bourque (2013) avancent l'hypothèse voulant que ces parents uniques pourvoyeurs optent pour le temps partiel afin « d'y arriver » (p. 20) en termes de temps. Pour les travailleurs vivant en couple avec deux revenus, le taux de travailleurs à temps partiel est de 11,8 % (ISQ, 2009, p. 22).

St-Amour et Bourque (2013) notent aussi que les familles monoparentales vivent des problèmes plus importants de conciliation que les parents vivant en couple. Cela peut expliquer leur plus faible taux d'emploi, puisque des problèmes de conciliation entre famille et travail peuvent être un frein à l'insertion en emploi. L'avis de la Fédération des familles monoparentales et recomposées du Québec (2014) à propos de la conciliation famille-travail-études abonde dans ce sens (2014).

Ainsi, la flexibilité du travail est différenciée selon les classes sociales. Perrons et ses collègues (2007) en donnent un exemple : une femme travaillant comme aide domestique n'est payée que pour les 3 heures où elle fait le ménage chez des gens et non pour son temps de transport (p. 147). Cette femme ne vit pas la flexibilité de la même façon qu'une femme qui choisit de travailler de chez elle le vendredi ou de faire du 8 à 4 au lieu du 9 à 5... Dodson (2013) rappelle de plus que la flexibilité du temps de travail peut aussi être perçue différemment selon le statut socioéconomique : « *What is viewed as a lack of 'work devotion' among higher income mothers – who use flextime – becomes a lack of 'personal responsibility' when it comes to low-wage mothers who seek flexibility at work*¹². » (p. 258)

Enfin, alors que les personnes ayant des revenus élevés peuvent utiliser certains aménagements pour réduire les tensions entre les responsabilités familiales et professionnelles (un des parents reste à la maison, mise en place d'un horaire flexible, externalisation de certaines tâches domestiques ou de soins), les familles à bas revenus n'y ont pas accès (Dodson, 2013). Les travailleurs et travailleuses au bas de l'échelle vivent avec une tension plus grande, une fatigue accrue (Pailhé et Solaz, 2010) et doivent mettre en place des arrangements particuliers de garde des enfants.

¹² Cela peut aller encore plus loin : « *Even more pernicious, once that irresponsibility stereotype is triggered it tends to spread beyond the job. Low-wage mothers who experience work/family conflicts are often judged not only irresponsible workers but also as irresponsible reproducers who have 'had children they can't take care of' [...]. Indeed, low-wage workers suffer from a dramatic flexibility stigma that is very different from that experienced by professionals and blue-collar workers.* » (Dodson, 2013, p. 258)

Quels arrangements en ce qui concerne la garde des enfants?

La précarité et la vulnérabilité des parents occupant des emplois au bas de l'échelle expliquent les difficultés, dans un contexte où leur pouvoir de négociation est très faible face à leur employeur, de demander et d'obtenir de meilleures dispositions de temps de travail (Mayer, 2013). Puisque leur temps de travail est irrégulier, imprévisible et non négociable, leurs possibilités se réduisent à tenter un aménagement de leur temps familial, à trouver des modes de garde qui répondent à cette irrégularité et imprévisibilité. Tâche ardue s'il en est une. L'étude de l'ISQ sur l'utilisation, les besoins et les préférences des familles en matière de services de garde (2009) indique qu'environ le tiers des familles ayant des enfants de moins de 5 ans comporte au moins un parent ayant un horaire non usuel ou un emploi atypique. Cette enquête nous apprend aussi que c'est lorsque l'un ou les deux parents ont un horaire non usuel ou un statut atypique d'emploi que l'imprévu principal venant compliquer la garde des enfants est une demande de disponibilité imprévue au travail. Pour les parents ayant un horaire standard, c'est plutôt la maladie d'un enfant qui est la principale difficulté à organiser la garde.

L'analyse des très nombreuses entrevues réalisées par Dodson aux États-Unis auprès de femmes travaillant à bas salaire et de leurs familles (2013) lui fait dire que les arrangements de garde des jeunes enfants sont centraux dans les « choix » faits sur le marché du travail. Elle ajoute : « *But their childcare options revealed deep class divisions. They believe some people expect and get decent childcare or they have flexibility to configure their work patterns so they can ensure their children are well cared-for. Other people simply do not.* » (P. 270)

Clampet-Lundquist et ses collègues (2003) illustrent clairement les difficultés que peuvent rencontrer les personnes travaillant à faible salaire en ce qui a trait à la garde de leurs enfants en bas âge¹³. Ils ont étudié des femmes qui ont quitté l'aide sociale aux États-Unis pour travailler contre rémunération. Les femmes qu'ils ont rencontrées ont très souvent recours à la garde par un proche ou une connaissance. Parfois, ce sont les enfants plus vieux qui ont la responsabilité des enfants plus jeunes. Elles perçoivent souvent que ce type de garde est de meilleure qualité que les services de garde publics (p. 216-217). Pour la France, Devetter (2009) rapporte que les aides informelles (surtout les grands-parents) sont très sollicitées lorsque « les horaires sont déstructurés, imprévisibles, et/ou sur des périodes où le recours aux organismes associatifs est impossible (soir, nuit), ou encore dans le cas des familles pour lesquelles les modes de garde externes sont trop onéreux » (p. 330-331). Stefan-Makay (2009) indique que

¹³ Certes, Clampet-Lundquist et ses collègues ont étudié des quartiers défavorisés des États-Unis où les services de garde publics sont loin d'être aussi développés et abordables qu'au Québec. Toutefois, les contraintes d'horaire et le stress inhérents à la gymnastique nécessaire pour arriver à faire garder ses enfants (et à être en paix avec ce choix) peuvent se ressembler.

[l]e niveau d'études est l'une des variables qui a le plus d'importance sur la garde. Les mères non-bachelères recourent plus souvent à des parents ou une autre personne non rémunérée qu'à une assistante maternelle. Un diplôme supérieur au bac augmente, en revanche, la probabilité de la garde par assistance maternelle [...]. Le niveau de diplôme n'a cependant aucun effet significatif sur la garde en crèche. (p. 94)

Certains parents doivent compter sur plusieurs modes de garde différents pour arriver à combler leur besoin lorsqu'ils travaillent. Cette situation entraîne davantage de risques de vivre des problèmes de garde (Usdansky et Wolf, 2008). De plus, ce n'est pas certain que tous les besoins de garde seront comblés malgré la multiplicité des modes de garde (Dodson et Bravo, 2005).

Malgré l'existence des services de garde à contribution réduite au Québec, les horaires fixes de ces services ne sont quasiment d'aucune aide pour les familles où les parents travaillent selon des horaires atypiques. La FAFMRQ dans un document paru en janvier 2014 revendique justement « le maintien du réseau des services de garde éducatifs à contribution réduite et le développement de 15 000 nouvelles places, incluant des places répondant aux besoins de garde atypique » (p. 3).

Mayer (2013) donne des exemples de femmes travaillant dans les services (plus précisément chez Wal-Mart) qui vivent de grandes difficultés en lien avec la garde de leurs enfants tant en ce qui a trait aux horaires qu'aux coûts. Certaines des femmes rencontrées dans cette étude expliquent les difficultés à trouver des services de garde pour leurs enfants alors que les horaires de travail débutent soit très tôt (environ 6 h du matin) ou s'étalent jusqu'au soir (au-delà de 19 h). Ainsi, une participante à l'étude de Mayer doit prendre une de ses pauses pour transporter ses enfants d'une garderie au domicile d'une autre gardienne.

Les coûts de garde en soirée ou en fin de semaine sont aussi un casse-tête pour les travailleurs à faible revenu. Mayer (2013) rapporte le cas d'une participante qui a dû déboursier la quasi-totalité de ses revenus à un certain moment pour payer les frais de garde de sa fille. Elle ajoute toutefois que cette difficulté a été en quelque sorte atténuée par le fait qu'elle avait, durant cette période, un conjoint avec qui elle pouvait partager certaines dépenses.

Car les difficultés pour les mères monoparentales peuvent être encore plus grandes, ne pouvant compter sur un conjoint pour prendre parfois la relève. Dodson (2013) reconnaît cette situation, mais explique du même souffle qu'en l'absence de service de garde de qualité à coûts moindres, les parents, vivant en couple ou non, rencontrent de grandes difficultés à concilier famille et travail atypique :

Overall the study respondents who had spouses or partners available to help juggle care avoided some childcare costs and crises and also avoided leaving children in risky situations. But that did not add up to easy arrangements; spouses in low-wage families described the complex maze of after-school scheduling, transportation, tag-teaming, and minute-to-minute orchestration that substituted for the

routine of market-based childcare. [...] Parents who had access to subsidized, decent childcare described it as a stabilizing element in their own and their children's lives. (p. 270)

Encadré 3 – Le transport et les travailleuses pauvres

La question du transport entre le travail, l'école, la maison, le service de garde, etc. en est une complexe pour une majorité de parents, encore plus lorsque les horaires de travail sont atypiques, changeants. Daigle (Daigle et Seery, 2014) en fait mention dans les résultats de ses projets menés dans le secteur de la Montérégie Ouest : les femmes travailleuses à bas salaire rencontrent des difficultés de transport à cause du manque de transport en commun, des longues distances à parcourir entre leur domicile et leur lieu de travail et des frais engendrés par la possession d'un véhicule. Ainsi, le défi de trouver le temps d'articuler les différentes sphères de leur vie devient encore plus grand.

La logistique du transport peut être si complexe, que cela peut entraîner le parent à quitter son emploi (Perrons *et al.*, 2007, p. 142) ou à ne pas pouvoir en chercher un (Rogalsky, 2010b, p. 237). C'est pourquoi de nombreux parents préfèrent avoir un service de garde près de leur domicile afin de diminuer le temps de déplacement (Gingras *et al.*, 2009, p. 228).

Les horaires alternés ou « *split-schedules* »

De très nombreux auteurs font état de couples qui utilisent les horaires alternés, intercalés ou « *split schedule* » où les deux parents¹⁴ ne travaillent pas selon les mêmes horaires (entre autres Crompton, 2006, p. 48; Presser, 2003, p. 7; Boyer et Fagnani, 2008). Crompton (2006) affirme que cet arrangement du temps de travail de certains couples s'observe beaucoup plus dans les classes populaires (p. 48). Toutefois, à l'instar de Boyer et Fagnani on peut se demander si : « Ce qui pourrait apparaître comme la traduction d'un souci de partage plus égalitaire n'est-il qu'une manière pour les parents de s'ajuster aux contraintes d'organisation du travail et d'en tirer profit pour diminuer les frais de garde? » (Boyer et Fagnani, 2008, p. 307).

En effet, les raisons rapportées pour justifier cet aménagement sont de deux ordres : 1) une volonté du couple de réduire les coûts liés au service de garde : « *Non-professional, dual earning households would often try and offset their hours and holiday arrangements so that they could manage childcare or school holidays without incurring extra costs [...].* » (Perrons *et al.*, p. 140) et 2) une imposition des employeurs.

¹⁴ Même les mères monoparentales travailleraient parfois selon des horaires non standards afin que les personnes de leur entourage qui travaillent aussi puissent garder leurs enfants (Presser, 2003, p. 70).

Les effets de l'horaire alterné ou « relais » (Devetter, 2008; Bressé *et al.*, 2008) sont aussi contrastés. D'une part, des auteurs rapportent qu'il cause des difficultés familiales et conjugales puisque la famille n'est jamais réunie. Devetter (2008) rapporte la « déstabilisation des fonctions, notamment affectives, de la famille » provoquée par ce type d'arrangements (p. 330). D'autre part, des auteurs avancent certains avantages. Le premier est qu'il y a toujours un des deux parents avec les enfants. Bressé et ses collègues notent que les parents semblent vouloir passer le plus de temps possible avec leurs enfants et optent pour cet aménagement du temps entre eux.

Les analyses 'toutes choses égales par ailleurs' confirment cette hypothèse : la probabilité [en France] pour un enfant d'être gardé le soir diminue lorsque l'un des parents travaille le soir et l'autre non, de même que celle d'être gardé le week-end diminue lorsque l'un des parents travaille le week-end et l'autre pas [...]. (Bressé *et al.*, 2008, p. 347)

Le second avantage est que cette façon de faire favorise un partage plus égal des tâches domestiques et de soins entre conjoints et donc, une plus grande égalité entre les genres. Boyer et Fagnani (2008) résument bien ces effets variables :

Force est de constater les effets ambivalents des horaires atypiques. D'une part, ils tendent à aggraver, au niveau individuel, les difficultés de conciliation travail-famille des parents concernés. D'autre part, ils peuvent avoir un effet positif sur les modalités de prise en charge des jeunes enfants au sein des couples en permettant l'instauration d'un partage des tâches éducatives et de soins moins déséquilibré que dans les autres couples. (p. 313)

Les auteurs avancent toutefois que d'autres recherches doivent encore être faites pour savoir à quoi les pères consacrent leur temps lorsqu'ils sont seuls avec leurs enfants (loisir avec les enfants? tâches ménagères?) (p. 314).

CONCLUSION

Le présent document avait pour but de mettre en lumière un aspect peu présent dans les réflexions qui ont cours tant sur le travail qui rend pauvre que sur la conciliation famille-travail : les enjeux temporels liés à l'articulation d'un travail précaire aux responsabilités inhérentes au travail de soins. Nous avons tenté de mettre en évidence, en plus des impacts différenciés selon les sexes sur le rapport au temps, ceux, tout aussi différenciés selon le statut socio-économique des parents travailleurs. Plusieurs constats se dégagent de cette revue de la littérature et des données disponibles.

Tout d'abord, les statistiques québécoises montrent un écart significatif entre hommes et femmes en termes de nombre d'heures de travail, de salaire, d'horaire de travail. Les femmes, encore responsables du travail de soins au sein des familles, sont désavantagées sur le marché du travail à plusieurs égards. Ensuite, la politique familiale québécoise, réputée pour être généreuse, ne traite pas directement des horaires de travail. Cette lacune, dénoncée par diverses organisations (comme Au bas de l'échelle et la FAFMRQ), rend difficile la vie de plusieurs femmes travaillant à bas salaire.

La « flexibilité au travail » renvoie aussi à des réalités très différentes selon les groupes de travailleurs. Alors que pour certaines personnes elle rime avec télétravail, pour d'autres, la flexibilité au travail implique une disponibilité quasi infinie vis-à-vis l'employeur. Les tensions temporelles engendrées par ce dernier type de flexibilité causent de véritables casse-têtes pour les femmes ayant des enfants à charge.

En somme, les mères travaillant au bas de l'échelle demeurent plus souvent aux prises avec des difficultés d'ordre temporel que leurs homologues masculins, mais aussi que des mères éduquées occupant des emplois aux horaires typiques et bien rémunérés. Ces tensions imposent aux parents un aménagement du temps et de la garde de leurs enfants particuliers et un stress accru.

C'est ainsi que les travailleurs et travailleuses évoluent dans un marché du travail précarisé qui a des impacts certains sur leur vie personnelle et familiale. Il est donc plus que pertinent de traiter simultanément du « travail » et de la « famille » pour appréhender des réalités souvent invisibilisées (Collectif, 1984) comme l'ont montré de nombreuses féministes ou qui sont encore traités seulement comme des problèmes individuels et marginaux.

BIBLIOGRAPHIE

- ALBANESE, Patrizia. 2011. « Addressing the Interlocking Complexity of Paid Work and Care: Lessons from Changing Family Policy in Quebec », dans Catherine KRULL et Justyna SEMPRUCH (dir.), *A Life in Balance? Reopening the Family-Work Debate*, Vancouver : UBC Press, p. 130-143.
- AU BAS DE L'ÉCHELLE. 2004. *Avis de l'organisme Au bas de l'échelle sur la conciliation famille-travail*, présenté au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, M. Claude Béchar, 11 p.
- BAILLARGEON, Denyse. 2012. *Brève histoire des femmes au Québec*. Montréal : Les Éditions du Boréal, 279 p.
- BEAUVAIS, Caroline et Pascale DUFOUR. 2003. « Articulation travail famille : Le contre-exemple des pays dits 'libéraux' », *Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques*, 11 p.
- BELLEAU, Hélène et Raphaëlle PROULX. 2010. « Équilibre et déséquilibre des comptes amoureux contemporains : Le revenu familial remis en question. L'exemple québécois », *Recherches familiales*, no 7, p. 85-101.
- _____. 2011. « Le revenu familial, un concept vague et insidieux : analyse critique et historique des relations économiques familiales », *Enfances, Familles, Générations*, no 15, p. 78-109.
- BENOIT, Amélie. 2008. « Tous pareils, les pères? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères? », dans Blanche LE BIHAN-YOUIYOU et Claude MARTIN (dir.), *Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe*, Rennes : Presses de l'École des Hautes-Études en santé publique (EHESP), p. 287-304.
- BERNSTEIN, Stéphanie. 2011. « Balancing Work and Family in the Low-Wage Service Sector: The Role of Legislated and Collectively-Bargained Norms in Quebec », *Work*, vol. 40, p. S119-S128.
- BIANCHI, Suzanne M. 2011. « Changing Families, Changing Workplaces », *The Future of Children*, vol. 21, no 2, p. 15-36.
- BOUCHER, Marie-Pierre et Yanick NOISEUX. 2010. *Effets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail des Québécoises : huit études de cas*, Cahier de l'IREF, no 23.
- BOUFFARTIGUE, Paul. 2005. « La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle », *Lien social et Politiques*, no 54, p. 13-23.
- BOULET, Maude. 2014. « Travailler à temps plein n'est pas une panacée contre le faible revenu : encore moins pour les immigrants », *Flash-Info, Institut de la statistique du Québec*, vol. 15, no 1, p. 7-12.
- BOYER, Danielle et Jeanne FAGNANI. 2008. « Horaires de travail des couples et participation des pères à l'éducation des jeunes enfants », dans Blanche LE BIHAN-YOUIYOU et Claude MARTIN (dir.), *Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe*, Rennes : Presses de l'École des Hautes-Études en santé publique (EHESP), p. 305-315.
- BRESSÉ, Sophie, Blanche LE BIHAN-YOUIYOU et Claude MARTIN. 2008. « Qui prend soin des enfants en dehors des horaires de service? Leçons de l'enquête Modes de garde », dans Blanche LE BIHAN-

- YOUINOU et Claude MARTIN (dir.), *Concilier vie familiale et vie professionnelle en France*, Rennes : Presses de l'École des Hautes-Études en santé publique (EHESP), p. 335-349.
- CHA, Youngioo et Kim A. WEEDEN. 2014. « Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages », *American Sociological Review*, vol. 79, no 3, p. 457-484.
- CHAYKOWSKI, Richard P. 2005. *Travail atypique et vulnérabilité économique*. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 79 p.
- CLAMPET-LUNDQUIST, K. E., A. LONDON, E. SCOTT et V. HUNTER. 2003. « Making a Way Out of No Way », dans Ann C. CROUTER et Alan BOOTH (dir.), *Work-Family Challenges for Low-Income Parents and Their Children*, New York : Routledge, 304 p.
- CLOUTIER, Luc. 2013. « Bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail », dans Paul-André Lapointe (dir.), *La qualité du travail et de l'emploi au Québec*, Québec : Presses de l'Université Laval, p. 56.
- Collectif. 1984. *Le sexe du travail*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble, 320 p.
- CRAIG, Lyn et Abigail POWELL. 2012. « Dual-Earner Parents' Work-Family Time : the Effects of Atypical Work Patterns and Non-Parental Childcare », *Journal of Population Research*, vol. 29, no 3, p. 229-247.
- CRESPO, Stéphane et Sylvie RHEAULT. 2011. « Les horaires de travail atypiques au Québec », *Données sociodémographiques en bref*, Institut de la statistique du Québec, vol. 16, no 1, p. 5.
- CROMPTON, Rosemay. 2006. *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge : Cambridge University Press.
- D'AMOUR, Martine. 2006. *Les lois du travail et le travail atypique*. Université Concordia, 11 p.
- DEVETTER, François-Xavier. 2008. « Les temps de travail professionnels et les temps des enfants », dans Blanche LE BIHAN-YOUIYOU et Claude MARTIN (dir.), *Concilier vie familiale et vie professionnelle en France*, Rennes : Presses de l'École des Hautes-Études en santé publique (EHESP), p. 319-333.
- DODSON, Lisa. 2013. « Stereotyping Low-Wage Mothers Who Have Work and Family Conflicts », *Journal of Social Issues*, vol. 69, no 2, p. 257-278.
- DODSON, Lisa et Ellen BRAVO. 2005. « When there is no Time or Money: Work, Family, and Community Lives of Low-Income Families », dans Jody HEYMANN et Christopher BEEM (dir.), *Unfinished Work. Building Equality and Democracy in an Era of Working Families*, New York : New Press, p. 122-155.
- DUFFY, Ann et Norene PUPO. 2011. « Employment in the New Economy and the Impact on Canadian Families », dans Catherine Krull et Justyna Sempruch (dir.), *A Life in Balance? Reopening the Family-Work Debate*, Vancouver : UBC Press, p. 98-114.

- FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE FAMILLES MONOPARENTALES ET RECOMPOSÉES DU QUÉBEC (FAFMRQ). 2014. *Conciliation famille-travail-études : Quels enjeux pour les responsables de famille monoparentale?*, 13 p.
- FUDGE, Judy. 2011. « Working-Time Regimes, Flexibility, and Work-Life Balance: gender Equality and Families », dans Catherine KRULL et Justyna SEMPRUCH (dir.), *A Life in Balance? Reopening the Family-Work Debate*, Vancouver : UBC Press, p. 170-193.
- GAGNON, Sandra. 2009. *Le marché du travail et les parents*, Montréal : Institut de la statistique du Québec, 59 p.
- GARDINER, Karen et Jane MILLAR. 2006. « How Low-Paid Employees Avoid Poverty: An Analysis by Family Type and Household Structure », *Journal of Social Policy*, vol. 35, no 3, p. 351-369.
- GINGRAS, Lucie. 2012. *Le travail atypique et la garde d'enfants*. Montréal : Institut de la statistique du Québec, 28 p.
- GINGRAS, Lucie, Nathalie AUDET et Virginie NANHOU. 2009. *Enquête sur l'utilisation, les besoins et les préférences des familles en matière de services de garde 2009 : Portrait québécois et régional*, Québec : Institut de la statistique du Québec, 360 p.
- HEYMANN, Jody. 2005. « Inequalities at Work and at Home: Social Class and Gender Divide », dans Jody HEYMANN et Christopher BEEM (dir.), *Unfinished Work. Building Equality and Democracy in an Era of Working Families*, New York : New Press, p. 89-121.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2014. *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2003-2013*, Gouvernement du Québec, 266 p.
- KEMPENEERS, Marianne. 2014. « Enjeux futurs de la recherche sur la famille : les relations entre générations et les solidarités familiales », Colloque *Perspectives familiales plurielles : quels enjeux pour la prochaine décennie?*, ACFAS. Montréal : Université Concordia, 16 mai 2014.
- KERGOAT, Danièle. 2000. « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », dans Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré et Danièle Senotier (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris : Presses universitaires de France, p. 35-44.
- LACROIX, Claudine. 2013. *Coup d'œil sur l'emploi du temps au Québec de 1986 à 2010*, Québec : Institut de la statistique du Québec, 9 p.
- LIPPEL, Katherine, Karen MESSING, Samuel VÉZINA et Pascale PRUD'HOMME. 2011. « Conciliation travail et vie personnelle », dans *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, sous la dir. de Michel VÉZINA, Esther CLOUTIER, Susan STOCK, Katherine LIPPEL, Éric FORTIN, Alain DELISLE, Marie ST-VINCENT, Amélie FUNES, Patrice DUGUAY, Samuel VÉZINA, Pascale Prud'homme, Québec : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail - Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, p. 159-231.

- MAYER, Stéphanie. 2013. *Les effets de la libéralisation des marchés sur les conditions de travail et de vie des femmes. Le cas de Wal-Mart*, Montréal : Éditions IEIM, 128 p.
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE. 2013. *Plan stratégique 2012-2017*. Québec : Ministère de la Famille, 32 p.
- NOACK, Andrea M. et Leah F. VOSKO. 2011. *Travailleurs vulnérables et travail précaire*, Ontario : Commission du droit de l'Ontario.
- NOISEUX, Yanick. 2008. *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, thèse de doctorat, UQÀM, 871 p.
- _____. 2011. « Le travail atypique au Québec : Les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi », *Revue Labour/Le Travail*, no 67, p. 95-120.
- _____. 2014. « La transformation du travail du Québec. Flexibilité et précarité, deux faces d'une même réalité », dans *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*, sous la dir. de Pierre-Joseph ULYSSE, Frédéric LESEMANN et Fernandao J. PIRES DE SOUSA, Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 109-137.
- ORLOFF, Ann S. 1993. « Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States », *American Sociological Review*, vol. 58, no 3, p. 303-328.
- PAILHÉ, Ariane et Anne SOLAZ. 2010. « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements? », *Travail, genre et sociétés*, no 24, p. 29-46.
- PERRONS, Diane, Linda MCDOWELL, Colette FAGAN, Kath RAY et Kevin WARD. 2007. « Gender, Social Class and Work-Life Balance in the New Economy », dans Rosemary CROMPTON, Susan LEWIS et Clare LYONETTE (dir.), *Women, Men, Work and Family in Europe*, New York : Palgrave MacMillan, p. 133-151.
- PERRY-JENKINS, Maureen, Julianna Z. SMITH, Abbie E. GOLDBERG et Jade Logan. 2011. « Working-Class Jobs and New Parents' Mental Health », *Journal of Marriage and Family*, vol. 73, no 5, p. 1117-1132.
- PRESSER, Harriet B. 2003. *Working in a 24/7 Economy*. New York, Russell Sage Foundation, 267 p.
- ROGALSKY, Jennifer. 2010. « The Working Poor and what GIS Reveals About the Possibilities of Public Transit », *Journal of Transport Geography*, vol. 18, no 2, p. 226-237.
- ROSE, Ruth. 2013. *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, Montréal : Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, 154 p.
- ROY, Delphine. 2006. « L'argent du 'ménage', qui paie quoi? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 1, no 15, p. 101-119.
- SCHERER, Stefani. 2009. « The Social Consequences of Insecure Jobs », *Social Indicators Research*, vol. 93, no 3, p. 527-547.
- ST-AMOUR, Nathalie. 2007. « Conciliation famille/emploi au Québec. Des objectifs diversifiés », *Informations sociales*, vol. 7, no 143, p. 43-53.

- ST-AMOUR, Nathalie et Mélanie BOURQUE. 2013. *Conciliation travail-famille et santé : Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays? Avis scientifique*, INSPQ, 161 p.
- STEFAN-MAKAY, Zsuzsanna. 2009. « Qui garde les jeunes enfants quand la mère travaille? », dans Ariane PAILHÉ et Anne SOLAZ (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris : La Découverte, p. 79-98.
- STONE, Pamela. 2007. *Opting Out? Why Women Really Quit their Careers and Head Home*, Berkeley : University of California Press, 295 p.
- ULYSSE, Pierre-Joseph. 2014. « Les dynamiques de précarisation du marché du travail, l'érosion des protections sociales et les conséquences sur les travailleurs pauvres. L'intérêt de la comparaison Québec-Brésil », dans Pierre-Joseph ULYSSE, Frédéric LESEMANN et Fernando J. PIRES DE SOUSA (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*, Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 13-22.
- _____. 2006. *Quand le travail n'empêche pas d'être pauvres!*, Montréal, CRÉ de Montréal. Rapport de recherche présenté au Forum de développement social de l'île de Montréal.
- USDANSKY, Margaret L. et Douglas A. WOLF. 2008. « When Child Care Breaks Down Mothers' Experiences With Child Care Problems and Resulting Missed Work », *Journal of Family Issues*, vol. 29, no 9, p. 1185-1210.
- WILLIAMS, Joan. 2000. *Unbending Gender : Why Family and Work Conflict and What to Do about It*. Oxford; Toronto: Oxford University Press.
- _____. 2010. *Reshaping the Work-Family Debate: Why Men and Class Matter*. Boston : Harvard University Press.
- YEROCHESKI, Carole. 2014. *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité*, Québec : Presses de l'Université du Québec, 218 p.