

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY

Articuler emploi et famille

Le rôle du soutien organisationnel
au cœur de trois professions



**Articuler
emploi et famille**

Membre de
L'ASSOCIATION
NATIONALE
DES ÉDITEURS
DE LIVRES

Presses de l'Université du Québec

Le Delta I, 2875, boulevard Laurier, bureau 450, Québec (Québec) G1V 2M2
Téléphone : 418 657-4399 – Télécopieur : 418 657-2096
Courriel : puq@puq.ca – Internet : www.puq.ca

Diffusion/Distribution :

Canada : Prologue inc., 1650, boulevard Lionel-Bertrand, Boisbriand (Québec) J7H 1N7
Tél. : 450 434-0306 / 1 800 363-2864

France : Sodis, 128, av. du Maréchal de Lattre de Tassigny, 77403 Lagny, France
Tél. : 01 60 07 82 99

Afrique : Action pédagogique pour l'éducation et la formation, Angle des rues Jilali Taj Eddine
et El Ghadfa, Maârif 20100, Casablanca, Maroc – Tél. : 212 (0) 22-23-12-22

Belgique : Patrimoine SPRL, avenue Milcamps 119, 1030 Bruxelles, Belgique – Tél. : 02 7366847

Suisse : Servidis SA, Chemin des Chalets, 1279 Chavannes-de-Bogis, Suisse – Tél. : 022 960.95.32



La Loi sur le droit d'auteur interdit la reproduction des œuvres sans autorisation des titulaires de droits. Or, la photocopie non autorisée – le « photocopillage » – s'est généralisée, provoquant une baisse des ventes de livres et compromettant la rédaction et la production de nouveaux ouvrages par des professionnels. L'objet du logo apparaissant ci-contre est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit le développement massif du « photocopillage ».

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY

Articuler emploi et famille

Le rôle du soutien organisationnel
au cœur de trois professions

**Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives nationales du Québec
et Bibliothèque et Archives Canada**

Tremblay, Diane-Gabrielle

Articuler emploi et famille: le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions

Comprend des réf. bibliogr.

ISBN 978-2-7605-3482-7

1. Travail et familles. 2. Travailleurs sociaux - Relations familiales. 3. Infirmières - Relations familiales. 4. Policiers - Relations familiales. 5. Travail et familles - Québec (Province).
6. Travail et familles - Belgique. I. Titre.

HD4904.25.T74 2012

306.3'6

C2012-940926-X

Les Presses de l'Université du Québec reconnaissent l'aide financière du gouvernement du Canada par l'entremise du Fonds du livre du Canada et du Conseil des Arts du Canada pour leurs activités d'édition.

Elles remercient également la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) pour son soutien financier.

Mise en pages: INFO 1000 MOTS

Couverture: MICHÈLE BLONDEAU

2012-1.1 – *Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés*

© 2012 Presses de l'Université du Québec

Dépôt légal – 3^e trimestre 2012

Bibliothèque et Archives nationales du Québec / Bibliothèque et Archives Canada

Imprimé au Canada

Remerciements



Je tiens à remercier les assistants de recherche et postdoctorants qui ont participé aux travaux à la base de cet ouvrage. En premier lieu, David Laloy, qui a travaillé sur les analyses statistiques et sur les entrevues avec les travailleuses sociales dans le cadre de son postdoctorat à l'Alliance de recherche universités-communautés sur la gestion des âges et des temps sociaux (ARUC-GATS). Ensuite, Maryse Larivière, qui a collaboré aux entretiens avec les infirmières et, enfin, Martine Di Loreto et Émilie Genin, qui ont pris part à certaines analyses statistiques, Martine ayant également participé aux entrevues avec les policiers.

Je souhaite aussi remercier le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) pour les divers financements de recherche obtenus au fil des ans pour l'étude de la conciliation emploi-famille, consistant en trois subventions, en un financement de ma Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir (dont un des axes porte sur la conciliation emploi-famille, le temps de travail et les temps sociaux; voir <<http://www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir>>), de même qu'en un financement pour l'Alliance de recherche universités-communautés sur la gestion des âges et des temps sociaux (ARUC-GATS) (<<http://www.teluq.uqam.ca/aruc-gats>>), qui a largement alimenté le travail sur la conciliation emploi-famille dans divers groupes professionnels. Enfin, une collaboration Québec-Wallonie-Bruxelles réalisée avec Bernard Fusulier est aussi à l'origine de cette entrée par les professions. Nous tenons donc à remercier celui-ci pour le travail de collaboration et pour les échanges Québec-Belgique que cela a permis entre les chercheurs ainsi qu'entre les étudiants.

Diane-Gabrielle Tremblay

Table des matières

Remerciements	VII
Introduction	1
1. Des modèles nationaux différents	1
2. Des degrés de perméabilité variables entre les sphères professionnelle et familiale	2
3. Comment cela se joue-t-il à l'échelle des milieux professionnels ?	3
CHAPITRE 1	
L'articulation emploi-famille et l'entrée par la profession	7
1. La problématique de l'articulation emploi-famille	8
2. Le congé parental au Québec	11
3. La relation emploi-famille : une relation socialement construite, basée sur les rapports sociaux de sexe	14
4. La médiation professionnelle et l'entrée par la profession	16
CHAPITRE 2	
L'articulation emploi-famille chez les professionnels du travail social : engagement et gestion de tensions	21
1. La mise en perspective de la profession de travailleur social au Québec	22
1.1. L'histoire de la profession de travailleur social au Québec	22
1.1.1. La naissance de la profession : lente sortie du discours religieux	22
1.1.2. La prise en charge majeure du service social par l'État et sa rapide remise en question	22
1.1.3. Le « virage ambulatoire »	23
1.2. La structuration de la profession de travailleur social au Québec : accès, ordre et secteurs	25
1.2.1. L'entrée dans la profession : la formation et l'ordre professionnel	25
1.2.2. Les secteurs d'activité des travailleurs sociaux au Québec	26
1.3. La construction d'un rapport particulier au travail : réflexions sur la nature du travail social	28
1.3.1. L'objet du travail : l'aide, l'accompagnement, la relation	29
1.3.2. Le caractère incertain des procédures et du produit du travail	29

1.3.3.	L'engagement des caractéristiques personnelles du praticien et la gestion de la dimension émotionnelle du travail	29
1.3.4.	La dimension vocationnelle du travail social	30
1.3.5.	La dimension réflexive et autocritique du travail social	30
1.4.	Le cadrage organisationnel de l'activité professionnelle	31
2.	La conciliation emploi-famille chez les travailleurs sociaux : quelques résultats statistiques	32
2.1.	Situation professionnelle	32
2.2.	Situation familiale	35
2.3.	Degré de satisfaction au travail	37
2.4.	Soutien sur le lieu de travail	39
2.5.	Soutien organisationnel concernant la conciliation emploi-famille	41
2.5.1.	Soutien formel	41
2.5.2.	Soutien informel	42
2.6.	Usage des congés liés à la parentalité et persistance des différences de genre	43
2.7.	Valeurs et perceptions concernant la conciliation emploi-famille et différences entre les parents et les non-parents	45
2.8.	Conciliation emploi-famille et roulement de personnel	49
2.9.	Soutien du réseau familial et amical	51
2.10.	Sentiment concernant la conciliation emploi-famille	52
3.	La conciliation emploi-famille chez les travailleurs sociaux : une entrée dans le vécu	57
3.1.	La nature du travail social	60
3.1.1.	Un travail « complexe »	60
3.1.2.	Un engagement personnel/vocationnel	66
3.1.3.	Un engagement professionnel source de charge mentale	68
3.1.4.	Le phénomène de double culpabilité	72
3.1.5.	La conciliation emploi-famille comme enjeu central des professionnels : l'importance des limites et de la bonne distance	75
3.2.	Le cadrage organisationnel du travail social	78
3.2.1.	Des cadres temporels standards mais parfois atypiques	78
3.2.2.	Des cadres temporels parfois rigides et contredisant le sens du travail	79
3.2.3.	Des cadres organisationnels laissant de l'autonomie aux travailleurs : ambivalence	83
3.2.4.	Des problèmes organisationnels récurrents qui pèsent indirectement sur la conciliation emploi-famille : manque d'effectifs et rotation de personnel	87
3.3.	Le soutien organisationnel à la conciliation emploi-famille	90
3.3.1.	Les mesures institutionnelles et organisationnelles facilitant la conciliation emploi-famille	91
3.3.2.	Le soutien informel provenant des supérieurs et des collègues	103
3.3.3.	Les échanges et le soutien concernant les difficultés au travail	107
Conclusion		109

CHAPITRE 3

L'articulation emploi-famille chez les infirmières : entre la vocation et les tensions du travail

	111
1. L'historique des soins de santé au Québec	112
2. Le portrait des infirmières au Canada et au Québec	114
2.1. Stabilisation de l'âge des infirmières et hausse du niveau de scolarité	114
2.2. Formation universitaire	115
2.3. Secteur et catégorie d'emploi	115
3. La difficile situation de travail des infirmières aujourd'hui	117
3.1. L'accroissement de la pression au travail et les difficultés de conciliation emploi-famille	119
4. La méthodologie de notre recherche	122
5. Le portrait des infirmières : leur situation professionnelle et parentale	123
5.1. Les motifs de l'entrée en profession infirmière : une vocation!	125
5.1.1. Infirmière : une vocation ou une profession ?	125
5.2. La vision du rôle des hommes et des femmes au sein de la famille	128
5.3. Des transformations organisationnelles importantes et du stress associé au changement	129
5.4. Le milieu de travail et le soutien interne (collègues et supérieurs)	131
5.4.1. Les mesures offertes	131
5.4.2. Un milieu facilitant ?	131
5.4.3. Le soutien du supérieur et des collègues	133
5.4.4. L'influence du soutien organisationnel sur le sentiment de conciliation	135
5.5. La prise de congés	138
5.6. Un effet négatif sur la carrière	144
6. L'entrée dans le monde vécu des infirmières	145
6.1. Profession infirmière : présentation des répondantes	145
6.2. Vie personnelle-familiale	148
6.3. Travail d'infirmière et d'infirmier aujourd'hui	152
6.3.1. Le rythme et la surcharge de travail : un quotidien de plus en plus épuisant	159
6.3.2. Les conditions salariales : quand la famille est la priorité!	161
6.3.3. L'absence de soutien organisationnel	163
6.3.4. Les horaires de travail atypiques	165
6.3.5. Le temps partiel, les congés et la flexibilité des horaires de travail	168
Conclusion	169

CHAPITRE 4

L'articulation emploi-famille chez les policiers et policières : arrangements et réciprocité

	173
1. Le secteur policier au Québec	174
1.1. L'objet du travail : le contrôle, la sécurité, la relation	175
1.2. La gestion de la dimension émotionnelle du travail	175
1.3. Une dimension vocationnelle ?	176
1.4. Le cadre organisationnel	176
1.5. Des tensions importantes dans le travail	176

2.	La méthodologie de notre recherche	177
2.1.	La collecte des données qualitatives	178
2.2.	La structure et le contenu des entretiens	178
3.	Le portrait des répondants	179
4.	La conciliation emploi-famille chez les policiers	180
4.1.	Un milieu traditionnellement peu propice à la conciliation	180
4.2.	Une analyse selon le sexe et la parentalité	180
4.3.	Le soutien du supérieur et des collègues	181
4.4.	La culture du milieu et la prise de congés	184
4.5.	La prise du congé parental	187
4.6.	Les parents policiers et la conciliation emploi-famille	190
4.7.	L'influence du soutien organisationnel sur le sentiment de conciliation	192
5.	L'entrée dans le vécu du travail policier et sa conciliation emploi-famille	193
5.1.	Le travail policier, le soutien du supérieur et la conciliation	194
5.1.1.	Le soutien des collègues	199
5.1.2.	Un milieu tout de même assez ouvert pour le congé parental	203
5.1.3.	Les résultats concernant la prise de congés	204
5.1.4.	Un travail complexe et des difficultés de remplacement qui amènent des « arrangements »	205
5.1.5.	Des questionnements sur le moment – et le motif – de la prise du congé de paternité	207
5.1.6.	Le congé parental plus légitime que les autres congés ?	212
5.1.7.	Les arrangements « donnant-donnant »	214
5.2.	Le stress du retour au travail	215
5.3.	Le débordement des temps et les adaptations dans la carrière	217
5.4.	Le renoncement à la carrière	219
	Conclusion	225

CHAPITRE 5

La conciliation emploi et famille : comparaison des trois professions – policiers, infirmiers et travailleurs sociaux 229

1.	Situation professionnelle	230
2.	Soutien organisationnel pour la conciliation	233
2.1.	Soutien formel	233
2.2.	Soutien informel	234
3.	Sentiment concernant la conciliation	236
4.	Usage des congés pour raisons familiales : effet selon la profession et le sexe, et différences entre les parents et les non-parents	244
5.	Valeurs concernant la conciliation emploi-famille	246
6.	Satisfaction au travail	248
	Conclusion	250
	Bibliographie	255

Introduction

Au cours des dernières décennies, la question de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle-familiale a pris plus d'ampleur. En effet, les couples où les deux personnes travaillent sont de plus en plus nombreux et les femmes sont souvent sur le marché du travail à plein temps. Au fil des ans, bon nombre de recherches (Duxbury et Higgins, 2003; Eydoux, Gomel et Letablier, 2008; Families and Work Institute, 2008a et 2008b; Guérin *et al.*, 1997; Lee-Gosselin, 2005; Merelli, Nava et Ruggerini, 2000; Pailhé et Solaz, 2009; Tremblay, 2008 et d'autres) ont permis de constater que l'articulation emploi-famille se présente de manières différentes selon le genre des salariés, le genre des dirigeants, la taille de l'entreprise et un ensemble d'autres facteurs, mais aussi selon les sociétés et leur régulation publique (politiques publiques, institutions, mentalités et cultures; voir Barrère-Maurisson et Tremblay, 2009a et 2009b).

D'ailleurs, l'État intervient dans plusieurs pays pour tenter d'améliorer les chances pour chaque personne, quel que soit le genre, d'être présente dans les deux sphères, soit celle du travail salarié et celle de la famille. De fait, ce ne sont plus seulement les femmes qui souhaitent être présentes à la fois dans la sphère familiale et dans celle du travail, mais ce sont aussi les hommes, les pères en fait, qui revendiquent leur rôle de père en plus de celui de travailleur ou de gagne-pain de la famille.

Dans ce contexte, l'État est appelé à intervenir et, au Québec, on peut dire que la politique familiale, les services de garde et la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale assurent un soutien relativement bon aux parents, surtout si l'on compare avec ce qui se fait au Canada anglais et aux États-Unis (Tremblay, 2009, 2012). Si les pays nordiques comme la Suède, la Norvège et la Finlande peuvent offrir des éléments de soutien parfois plus généreux, congés plus flexibles et plus longs par exemple, le Québec n'a rien à envier au reste de l'Amérique du Nord, qui fait plutôt figure de parent pauvre sur ce plan.

1. Des modèles nationaux différents

Nous appuyant sur Hantrais et Letablier (1995, 1996), nous avons distingué trois grands modèles ou groupes de pays (Tremblay, 2012). Le premier groupe réunit les pays du *laisser-faire*, soit essentiellement les États-Unis et un peu la Grande-Bretagne, bien que celle-ci ait été appelée à agir en la matière, dans la foulée des directives européennes. Le deuxième regroupe les pays qui favorisent l'*alternance* sur le marché du travail. Ces pays soutiennent assez peu les

femmes: notamment, ils offrent peu de services de garde et favorisent le temps partiel, de sorte que les femmes quittent le marché du travail ou passent au temps partiel lorsqu'elles ont des enfants. Les Pays-Bas sont l'exemple type de ce modèle. Enfin, un troisième groupe de pays favorise la *conciliation*, et on y trouve bien sûr les pays du nord de l'Europe, qui mettent en place des mesures pour faciliter l'articulation entre les responsabilités professionnelles et les activités familiales ou personnelles. Ce dernier modèle est parfois qualifié de modèle *cumulatif* (parce qu'on cumule emploi et famille) ou encore de modèle d'*articulation* travail-famille, mais, quel que soit le nom retenu, l'idée est qu'il est effectivement possible de concilier ou d'articuler les deux sphères, professionnelle d'une part et familiale d'autre part.

C'est ce modèle, de conciliation ou d'articulation, qui est favorisé de plus en plus généralement au Québec, et l'État a assez bien fait sur ce plan. Cependant, au-delà du soutien de l'État, il faut que les entreprises et les organisations aussi viennent en aide aux parents travailleurs et, de ce point de vue, les réalisations varient selon les secteurs. Nous avons mené des travaux sur diverses organisations et avons pu constater la diversité des situations, mais aussi l'importance du soutien organisationnel (Tremblay, 2005, 2011). C'est entre autres ce constat de la diversité des milieux professionnels qui nous a amenée à approfondir l'analyse dans quelques milieux particuliers afin de tenter de voir quelle pourrait être l'incidence de l'appartenance professionnelle, au-delà des caractéristiques individuelles et du milieu organisationnel, sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

En effet, si les difficultés générales de conciliation (longs horaires de travail, manque de flexibilité) ont été relativement bien cernées au fil des nombreuses recherches effectuées au Québec et ailleurs, les modalités précises d'application dans des milieux de travail particuliers manquent quelque peu. Une analyse plus fine semble nécessaire si l'on veut comprendre pourquoi, malgré la mise en place de congés parentaux, de services de garde et d'une politique familiale, les parents ont encore aujourd'hui de la difficulté à concilier les deux sphères, celle de l'emploi et celle de la famille.

2. Des degrés de perméabilité variables entre les sphères professionnelle et familiale

La sphère privée et la sphère professionnelle ne peuvent plus être considérées comme des domaines indépendants; il s'agit bien de domaines interdépendants (Tremblay, 2012). En effet, si un événement survient dans l'une des deux sphères, il aura inévitablement des répercussions dans l'autre. Les études montrent que les divers milieux et temps de socialisation constituent un système composé de sous-systèmes – professionnel, familial, parental, personnel et social – qui sont, d'une part, autonomes et, d'autre part, étroitement liés (Tremblay, Grodent et Linckens, 2011). Un changement dans une sphère aura des conséquences dans l'autre, d'où la nécessité de rechercher un arbitrage ou une meilleure articulation entre ces différents sous-systèmes.

Pour Campbell Clark (2001), les frontières entre les différents domaines de la vie peuvent être plus ou moins perméables ou flexibles selon les personnes. Cette auteure définit la *perméabilité* comme le degré avec lequel des compo-

santes d'un domaine pénètrent dans l'autre sphère. Campbell Clark (2001) distingue trois formes de frontières ou de perméabilité : spatiales, temporelles et psychologiques (Tremblay et Genin, 2008b).

La frontière spatiale, comme le mur d'un bureau ou d'une maison, définit l'espace où les comportements relatifs à un domaine se tiennent. La frontière temporelle, pour sa part, détermine *quand* ces comportements doivent être tenus (horaires de travail, par exemple). La frontière psychologique, enfin, est un ensemble de règles élaborées par les individus pour déterminer les émotions, les attitudes et les comportements appropriés à chaque domaine (Campbell Clark, 2001, cité dans Tremblay, Grodent et Linckens, 2011).

À ces frontières sont associés trois types de perméabilité :

- la perméabilité spatiale, par exemple le fait d'avoir un bureau réservé à son activité professionnelle à domicile, en plus de son bureau dans l'entreprise, ce qui est cependant très rare chez les groupes que nous étudions ici ;
- la perméabilité temporelle, par exemple le fait de travailler en dehors des horaires « normaux » (le soir, les week-ends, etc.), que nous trouverons chez les trois groupes ;
- la perméabilité psychologique, qui renvoie à une forme de débordement (*spillover*), que nous verrons dans les trois groupes, mais surtout chez les travailleuses sociales.

On observe souvent un débordement négatif du travail sur la famille, mais le débordement peut aussi être *positif* (théorie de l'enrichissement ; Kirchmeyer, 1992 ; Tremblay, 2012). L'idée d'enrichissement mutuel entre le travail et le « hors-travail » est ancrée dans le modèle de l'expansion (Marks, 1977), qui soutient que l'articulation de l'emploi et de la famille conduit plus à un enrichissement personnel qu'à des éléments négatifs.

3. ■ Comment cela se joue-t-il à l'échelle des milieux professionnels ?

L'objectif de la recherche présentée ici était donc de comprendre comment les professionnels de la relation (infirmières, travailleuses et travailleurs sociaux, policiers et policières) parviennent à articuler quotidiennement emploi et famille, en plus de déterminer si certaines formes de perméabilité sont observées chez eux. L'objectif poursuivi était également de comparer ces trois professions afin de percevoir si l'articulation emploi-famille se joue de manière différente en fonction de la nature du travail et de l'éthos professionnel, qui varierait dans chacune de ces professions. L'hypothèse centrale est que « la profession "travaillerait" l'individu dans son rapport à son activité rémunérée » mais aussi à ses activités hors travail (Fusulier, Laloy et Sanchez, 2009, p. 23). Ainsi, on pourrait penser que dans un même contexte professionnel, la régulation de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ainsi que l'utilisation de mesures de conciliation, pourrait varier d'un groupe professionnel à un autre, précisément en raison de l'éthos professionnel différent. Nous reviendrons dans le premier chapitre sur ce concept d'éthos et sur ce mode d'entrée par la profession afin de mieux expliquer ce que nous entendons par cela.

L'étude dont nous faisons état dans cet ouvrage a été effectuée au cours de la période de 2007 à 2011. Elle repose sur des analyses statistiques fondées sur les réponses de quelque 800 personnes, de même que sur des entretiens menés auprès de 113 personnes (54 policiers et policières, 39 travailleuses et travailleurs sociaux et 20 infirmières). Notons qu'une dizaine d'autres entretiens avec des infirmières ont été menés dans le cadre d'une recherche connexe, mais qu'ils ne sont pas utilisés directement ici.

Nous avons retenu une approche de recherche mixte (Creswell et Plano Clark, 2006; Patton, 1990), combinant des méthodes qualitatives et quantitatives. Cette approche duale nous apparaît toujours la meilleure, à la fois pour obtenir une compréhension approfondie des milieux de travail et du vécu des personnes, et pour pouvoir dégager des tendances statistiques plus nettes et conclure de manière plus tranchée sur l'importance de certaines perceptions dans les divers milieux de travail.

Pour la partie quantitative, nous avons élaboré un questionnaire visant d'abord la profession des travailleuses et travailleurs sociaux, dans le cadre d'une recherche comparative Québec-Belgique (Fusulier, Tremblay et Di Loreto, 2008). Quelques ajustements ont ensuite été apportés au questionnaire, qui a été adressé par courriel aux policiers et distribué en version papier aux infirmières. Pour l'ensemble des professions, nous avons posé un certain nombre de questions sur le travail, sur le vécu de la conciliation emploi-famille, sur l'existence de mesures de soutien à la conciliation, sur le soutien des supérieurs et de l'organisation ainsi que sur le soutien du milieu professionnel notamment. Pour formuler ces questions, nous nous sommes inspirés de travaux antérieurs sur le travail et la conciliation (Tremblay, 2004b, 2005a et 2005b) et sur les mesures de conciliation existant dans les milieux de travail (Guérin *et al.*, 1994; Caussignac, 2000; Tremblay, 2005b, 2008). Nous avons aussi posé des questions sur le soutien des supérieurs et des collègues, puisque cela paraissait important dans plusieurs recherches (Chenevier, 1996; Caussignac, 2000; Guérin *et al.*, 1997; Tremblay, 2005b, c, 2008; Behson, 2005).

Pour la partie qualitative, nous avons bâti une grille d'entretien qui reposait en partie aussi sur des travaux antérieurs, mais qui s'est affinée au fil des entretiens. Cette grille était fondée essentiellement sur les éléments suivants: le parcours de vie personnelle et professionnelle, l'entrée dans la profession, la vie familiale, la vie professionnelle, les sources de difficultés et d'appui à la conciliation emploi-famille, la satisfaction au travail, les mesures de conciliation utilisées et l'usage du congé parental ou d'autres mesures de conciliation.

Notre ouvrage se divise en cinq chapitres. Le premier décrit la problématique de la recherche et l'entrée par la profession. Chacun des trois chapitres qui suivent s'intéresse à une profession, en commençant par les travailleuses et travailleurs sociaux, suivis des infirmières et enfin des policiers. Ces trois chapitres sont conçus de manière semblable, bien qu'ils aient été réalisés par des équipes différentes. En effet, l'analyse de chaque groupe professionnel a été effectuée en collaboration avec une ou deux personnes, différentes dans chaque cas. Malgré cela, nous avons tenté de suivre la même structure pour les divers chapitres, à savoir une mise en perspective du groupe dans le contexte historique du développement de la profession, la présentation de quelques éléments du contexte institutionnel, puis l'analyse fondée sur l'enquête quantitative et,

enfin, le traitement de l'analyse qualitative. Un dernier chapitre propose une comparaison entre les trois milieux professionnels, essentiellement sur la base d'analyses statistiques, et conclut l'ouvrage.

Les chapitres se différencient toutefois parce que les professions ne sont pas les mêmes et que nous avons voulu nous laisser la liberté d'exploiter davantage les thématiques caractéristiques du milieu, tant par les données quantitatives que par les entretiens. Ainsi, on verra que certains thèmes sont plus développés dans un chapitre ou dans un autre et que des enjeux particuliers se dégagent dans chaque groupe professionnel, en raison même de cette particularité du groupe. Le fait que les travaux ont été menés avec des étudiants différents, dans des contextes variables, explique aussi certaines différences. Les collaborateurs ou auteurs principaux sont indiqués en note au début de chaque chapitre, des personnes différentes s'étant jointes à notre équipe de recherche au fil des ans. Ainsi, Martine Di Loreto (étudiante de maîtrise à l'Université du Québec à Montréal) a d'abord collaboré à l'élaboration des questionnaires et guides d'entretiens, puis elle a mené le travail de recherche auprès des policiers ainsi que les suivis des questionnaires auprès des infirmières et des travailleurs sociaux. Maryse Larivière, qui s'est associée au projet en tant que coordonnatrice de l'ARUC-GATS, a travaillé sur la partie qualitative de la recherche auprès des infirmières. Émilie Genin s'est jointe à nous à l'ARUC comme postdoctorante; elle a participé à certaines analyses statistiques et à la préparation d'articles portant sur les policiers. Enfin, David Laloy, venu faire un stage postdoctoral dans le cadre des échanges entre le Québec et la Belgique et dans la suite de sa thèse sur le travail social en Belgique, a collaboré aux traitements statistiques et réalisé les entretiens pour le domaine du travail social.

Il est important aussi de souligner le soutien financier dont les travaux ont pu bénéficier au fil des ans et qui a permis d'associer toutes ces personnes aux recherches. Mes travaux sur la conciliation ont débuté en 1998 avec une première recherche sur les difficultés de conciliation chez les pères, grâce à un financement du FQRSC (Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture), que je tiens à remercier ici. Nos recherches se sont poursuivies grâce à plusieurs financements du CRSH, de 2001 à aujourd'hui, qu'il s'agisse des Subventions ordinaires de recherche (2001-2004) ou de financements majeurs obtenus dans le cadre de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir (<<http://www.telug.ca/chaireecosavoir>>, financements octroyés pour 2002-2009, puis pour 2009-2016) ou, encore, d'un financement du programme ARUC, pour l'Alliance de recherche universités-communautés sur la gestion des âges et des temps sociaux (ARUC-GATS: <<http://www.telug.ca/aruc-gats>>). Ces financements successifs, pour lesquels nous tenons à remercier le CRSH, ont permis de mener à terme plusieurs travaux de recherche, mais aussi d'approfondir des problématiques et des approches nouvelles pour traiter la question de la conciliation emploi-famille, comme nous le verrons au chapitre 1.

Articuler emploi et famille

Le rôle du soutien organisationnel
au cœur de trois professions

Les métiers de travailleuse sociale, d'infirmière et de policier

Les sphères privée et professionnelle ne sont pas des domaines indépendants, mais bien interdépendants. Si un événement se produit à la maison, il aura inévitablement des répercussions au travail, et inversement. C'est pourquoi la recherche d'une meilleure articulation entre travail et famille occupe une place grandissante au quotidien et dans le domaine des sciences sociales et de gestion. Toutefois, si les difficultés générales de conciliation (longs quarts de travail, horaires peu flexibles) ont été relativement bien identifiées au fil des nombreuses recherches réalisées au Québec et ailleurs, les réalités propres à des milieux de travail donnés sont peu documentées.

L'auteure a donc cherché à comprendre les spécificités de trois groupes professionnels: les travailleuses sociales, les infirmières et les policiers. Cet ouvrage présente les résultats de sa recherche, fondée sur des analyses statistiques réalisées à partir de questionnaires remplis par quelque 800 personnes et d'entrevues menés auprès d'une centaine de personnes. Il montre comment ces travailleurs parviennent à articuler quotidiennement emploi et famille en dégageant ce qui différencie chacune de ces professions.

Le débordement négatif de l'emploi sur la famille est une situation fréquemment observée, alors qu'une bonne conciliation entre emploi et famille peut apporter des éléments positifs, tant pour l'individu que pour les organisations. Le travail de Diane-Gabrielle Tremblay contribue certainement à mieux comprendre les défis de la conciliation emploi-famille pour tenter d'améliorer la qualité de vie au travail et hors travail, ainsi que la performance des organisations.



Diane-Gabrielle Tremblay, Ph. D. en science économique, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, est professeure en économie du travail et en gestion des ressources humaines à la Télé-université de l'Université du Québec. Elle est également titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir (<<http://www.telug.ca/chaireecosavoir>>) et directrice de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC) sur la gestion des âges et des temps sociaux (<<http://www.telug.ca/aruc-gats>>).

