

Université du Québec en Outaouais

Est-ce que les politiques publiques atténuent la tension entre le travail et la famille?

par

Karine Larocque

Essai présenté en vue de l'obtention du grade

Maîtrise ès science - relations industrielles et en ressources humaines

Le 2 avril, 2013

TABLE DES MATIÈRES

1- Introduction	1
2- Problématique.....	3
2.1. L'intensification du travail et la conciliation travail-famille	8
2.2. La conciliation travail-famille : un enjeu de société.....	11
3- Question de recherche	12
4- Méthodologie.....	13
4.1. Source de données.....	14
4.2. Cadre d'analyse.....	15
a) Les États-providence libéraux	16
b) Les régimes conservateurs	17
c) Les États-providence socio-démocrates	17
4.3. Opérationnalisation	18
5 - Les politiques de congés parentaux, de services de garde et de travail à temps partiel dans les pays étudiés selon la typologie d'Esping-Andersen.....	21
a) Le Canada.....	24
b) L'Angleterre	24
c) La France	25
d) L'Italie.....	25
e) L'Espagne.....	26
f) Le Québec	26
g) La Suède	27
h) La Finlande.....	27
5.1 Les pays identifiés au régime libéral	27
a) Les congés parentaux	28
b) Les services de garde.....	31
c) Le travail à temps partiel	34
5.2. Les pays identifiés au régime conservateur	36
a) Les congés parentaux	36
b) Les services de garde.....	40
c) Le travail à temps partiel	45
5.3. Les pays identifiés au régime socio-démocrate	47
a) Les congés parentaux	47
b) Les services de garde.....	50
c) Le travail à temps partiel	53
6 - La tension entre la vie professionnelle et la vie familiale	55
7- Analyse et discussion.....	61
8 - Conclusion.....	68
Bibliographie.....	70

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 - Classification des pays comparés selon le régime.....	p.21
Tableau 2- Le nombre de semaines des congés parentaux dans le régime libéral et le produit intérieur brut (PIB) par habitant dépensé pour les congés de maternité et parental.....	p.30
Tableau 3 - La participation des enfants dans les services de garde formels et informels selon des groupes d'âge et les dépenses associées aux services de garde par famille dans le régime libéral.....	p.34
Tableau 4 - Participation des femmes et des hommes sur le marché du travail dans le régime libéral.....	p.35
Tableau 5 - Le nombre de semaines des congés parentaux dans le régime conservateur et le produit intérieur brut (PIB) par habitant dépensé pour les congés de maternité et parental.....	p.40
Tableau 6 - La participation des enfants dans les services de garde formels et informels selon des groupes d'âge et les dépenses associées aux services de garde par famille pour le régime conservateur.....	p.44
Tableau 7 - Participation des femmes et des hommes sur le marché du travail dans le régime conservateur.....	p.46
Tableau 8 - Le nombre de semaines des congés parentaux dans le régime socio-démocrate et le produit intérieur brut (PIB) par habitant dépensé pour les congés de maternité et parental.....	p.50
Tableau 9 - La participation des enfants dans les services de garde formels et informels selon des groupes d'âge et les dépenses associées aux services de garde par famille pour le régime socio-démocrate.....	p.53
Tableau 10 - Participation des femmes et des hommes sur le marché du travail pour le régime socio-démocrate.....	p.55
Tableau 11 - L'utilisation des congés parentaux et l'indice de satisfaction de vie concernant l'équilibre travail-famille.....	p.56
Tableau 12 - Tendances relatives au travail non rémunéré selon le sexe et l'indice de satisfaction de vie concernant l'équilibre travail-famille.....	p.58
Tableau 13 - Indice moyen de satisfaction selon la classification d'Esping-Andersen.....	p.62

Résumé

La conciliation travail-famille est un enjeu de premier plan car nous sommes dans un monde où la compétitivité, la transformation et l'intensification du travail touchent l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Puisque c'est ainsi, il est pertinent de savoir si les politiques publiques liées à la conciliation travail-famille peuvent atténuer la tension entre les sphères de la vie professionnelle et familiale malgré ce contexte. Afin d'examiner cette question, une étude comparative avec la typologie d'Esping-Anderson est utilisée. Les types de politiques publiques analysés sont liés aux congés parentaux, les arrangements pour la garde des enfants ainsi que le travail à temps partiel. De plus, l'utilisation des congés parentaux et le travail non-rémunéré sont examinés et l'ensemble de ces variables sont comparées à la satisfaction des parents quant à la conciliation travail-famille. Les pays scandinaves à l'étude ont l'indice moyen de satisfaction par rapport à l'équilibre travail-famille le plus élevé et ce résultat peut être expliqué par le fait que les gouvernements des pays en question sont ceux qui offrent les politiques publiques les plus généreuses en ce qui concerne la conciliation travail-famille. En ce qui a trait au régime libéral, l'indice de satisfaction de la conciliation travail-famille est plus bas chez les hommes anglais comparé aux hommes scandinaves et ceci peut être associé au fait que l'État intervient moins. Par contre, le fait que l'indice de satisfaction des femmes anglaises soit près de celui des femmes scandinaves peut être expliqué par les politiques qui permettent le travail à temps partiel. Au Canada, les parents n'ont pas une satisfaction élevée et ceci peut être lié à l'intervention moindre du gouvernement canadien en regard de la conciliation travail-famille. Le régime conservateur a une population qui est la moins satisfaite et ceci peut être associé au manque de soutien de l'État et aux rôles traditionnels de la division des tâches qui sont renforcés. En somme, l'étude démontre qu'effectivement, les politiques publiques liées à la conciliation travail-famille peuvent atténuer la tension entre la vie professionnelle et la vie familiale.

1- Introduction

La conciliation travail-famille est un enjeu qui est soulevé sous différents angles dans la littérature et elle comporte plusieurs facettes. La facette qui sera examinée de façon plus approfondie dans cette étude documentaire est la conciliation travail-famille dans un monde où la compétitivité, la transformation et l'intensification du travail touchent l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Comme l'ensemble des parents qui travaillent vivent de la tension entre le travail et la famille causée par l'intensification du travail, l'État intervient en créant des politiques publiques afin d'offrir un soutien aux parents et/ou afin d'encourager les parents, surtout les femmes, à participer au marché du travail. Comme le soutien offert par l'État varie entre les pays, il est possible de les comparer et de déterminer le rôle qu'ont les politiques publiques liées à la conciliation travail-famille. Plus précisément, la question est de savoir si les politiques publiques liées à la conciliation travail-famille peuvent atténuer la tension entre la sphère de vie professionnelle et la sphère de vie familiale. L'utilisation des congés parentaux sera aussi analysée car même si l'État met en place des programmes sociaux, cela n'aide pas les parents s'ils ne sont pas utilisés. De plus, comme le travail rémunéré n'est pas le seul type de travail qui a une incidence sur la tension travail-famille, le travail non rémunéré tel que les tâches ménagères et les soins portés à autrui sera également examiné.

Afin de répondre à cette question de recherche, le phénomène d'intensification du travail au Canada et en Europe est abordé. Il est clair que cette problématique qui touche tant de

parents a un impact négatif sur la conciliation travail-famille et ceci fait en sorte que cet enjeu est maintenant social et politique. Pour étudier la tension entre le travail et la famille dans différents pays, nous avons opté pour une comparaison selon la typologie d'Esping-Andersen (1990). Ceci permet de classer les pays à l'étude et de dégager des tendances en ce qui a trait au type de soutien offert par l'État. Les pays sont classés sous les catégories suivantes : les États-providence libéraux, les régimes conservateurs et les États-providence socio-démocrates. Dans le but de comparer le soutien offert par les gouvernements à l'indice de satisfaction de conciliation travail-famille afin de déterminer s'il y a un lien entre les politiques publiques et la tension travail-famille, les politiques publiques sont analysées. Les soutiens étatiques explorés sont les politiques de congés parentaux, de services de garde et du travail à temps partiel. Ceci est abordé en détails sous les différentes catégories identifiées par Esping-Andersen (1990). Par la suite, l'utilisation des congés parentaux ainsi que les tendances relatives au travail non rémunéré sont comparées à l'indice de satisfaction de conciliation- travail-famille. Dans l'analyse, cette comparaison est expliquée davantage et en guise de discussion, l'effet des mesures organisationnelles sur la conciliation travail-famille est ensuite exploré comme étant un complément aux politiques publiques et le modèle de flexicurité danois est avancé.

2- Problématique

L'intensification du travail est un phénomène qui caractérise plusieurs types et secteurs d'emploi (Green, 2004). Quelles sont les raisons de cette intensification du travail? Green (2006) affirme que bien qu'il y ait plusieurs facteurs qui expliquent l'intensification du

travail, la raison prédominante découle des changements technologiques. Pour Green (2006), les changements technologiques impliquent les nouvelles techniques (cela inclut le nouvel équipement) ainsi que les nouvelles façons d'organiser le travail. Selon Green (2006), les changements technologiques permettent aux employeurs d'exiger de plus gros efforts de la part de leurs employés. Justement, Green (2006) affirme qu'avec les ordinateurs, les technologies de communication et les changements sur le plan de l'organisation du travail, il est plus facile pour les employeurs de donner du travail à leurs employés et de contrôler le rythme auquel ils le font. Avec les technologies de l'information et de la communication, la gestion peut aussi gérer le flux de travail et les horaires de travail pour être plus efficace (Green, 2004). En plus, ces technologies permettent d'augmenter la productivité potentielle en dehors des heures de bureau puisque les employés peuvent facilement amener du travail chez eux. Par ailleurs, avec la technologie, les employeurs sont capables de surveiller la productivité et la qualité de plus près (Green, 2004).

En plus des changements technologiques, Tremblay *et al* (2005) indiquent que les impératifs économiques actuels causés, entre autres, par la mondialisation, se traduisent par des critères de production plus élevés et que les employeurs exigent de plus en plus la flexibilité de la part de leurs employés. Cette flexibilité est non seulement requise sur le plan de la polyvalence à salaire égal (Boltansky et Chiapello, 1999 ; Green, 2004) mais aussi sur le plan de la flexibilité fonctionnelle (Boltansky et Chiapello, 1999 ; Green, 2004). La polyvalence à salaire égal permet une plus grande productivité car elle évite les temps morts ainsi que les embouteillages et elle peut réduire le nombre d'employés

requis. La polyvalence est possible, en grande partie, puisque la main-d'œuvre est maintenant plus instruite et elle est ouverte à de nouveaux bassins de compétences pour ne pas être soumise à des travaux parcellaires (Boltansky et Chiapello, 1999 ; Green, 2004). Selon l'étude de Green (2004), il y a un lien significatif entre la flexibilité des tâches et l'intensification du travail. La flexibilité fonctionnelle est requise par les entreprises car elles doivent être en mesure de produire de façon efficace et pour ce faire, elles choisissent souvent d'avoir une main-d'œuvre malléable en termes d'emploi, d'horaires ou de durée de travail (Boltansky et Chiapello, 1999). Cela fait en sorte qu'une partie de la main-d'œuvre se retrouve avec des emplois précaires. Boltansky et Chiapello (1999) affirment également qu'il y a accroissement de l'intensité du travail à salaire égal. Ils ajoutent qu'il « s'agit certes de gains de productivité mais leur obtention relève plus de moyens qui s'apparentent à une exploitation accrue des travailleurs qui, pour le dire de façon schématique, travaillent plus pour gagner moins » (p. 330). Cet accroissement de l'intensité du travail est possible, entre autres, du fait que les entreprises se servent de la précarité et de la sous-traitance pour satisfaire leurs quotas de production. Les emplois précaires permettent aux organisations de sauver de l'argent car elles ne payent que le temps effectivement travaillé, c'est-à-dire qu'elles ne déboursent pas pour le temps de formation, les temps morts et les repos partiellement intégrés dans la définition d'une journée de travail (Boltansky et Chiapello, 1999). De plus, les entreprises se permettent d'être plus exigeantes envers la main-d'œuvre sous-traitante car elles utilisent la pression du marché, qui apparaît comme étant un facteur externe non maîtrisable, pour justifier l'intensification du travail (Boltansky et Chiapello, 1999). Cependant, Green (2004) précise que l'utilisation des employés temporaires ainsi que des sous-traitants est liée à

l'intensification du travail mais que l'impact varie selon le secteur et la taille de l'entreprise. Justement, les employés temporaires sont soumis à une intensification du travail dans les grandes entreprises du secteur de la production ainsi que dans les petites entreprises du secteur des services. Les sous-traitants, eux, sont soumis à une intensification du travail dans les grandes entreprises et dans les petites organisations de production.

Par ailleurs, Duxbury (2001) croit que la compétitivité du marché fait en sorte que le rythme de travail s'est accéléré. C'est le cas car les entreprises veulent réduire les coûts afin de survivre (réduction des effectifs/ressources). La réduction des coûts n'est pas seulement atteinte par la flexibilité. En effet, les entreprises ont maintenant de plus grandes attentes vis-à-vis leurs employés. Ainsi, ces derniers travaillent plus fort et ils sont plus productifs. De plus, la mondialisation est responsable de l'étendue des heures de travail dans certains secteurs. Pour accommoder d'autres fuseaux horaires, certains employés doivent travailler des heures atypiques (Duxbury, 2001). Ces phénomènes peuvent intensifier le travail. Green (2004; 2006) ajoute que le déclin du pouvoir des syndicats a aussi eu pour conséquence une intensification du travail puisqu'ils sont moins résistants contre les tactiques de réduction des effectifs et contre la pression mise sur les employés.

En plus de cela, plusieurs auteurs s'entendent pour dire que les nouvelles méthodes de gestion ont un impact sur l'intensification du travail (Boltansky et Chiapello, 1999 ; Green, 2004). Green (2004) affirme que les techniques de gestion des ressources

humaines telles que le mentorat et la consultation ont comme but d'engendrer l'engagement. Par ailleurs, ces pratiques font partie du contrat psychologique entre l'employeur et l'employé où la confiance et la sécurité sont échangées contre un engagement plus élevé (Green, 2004). Brunel (2004) mentionne également que les entreprises utilisent des stratégies pour avoir des employés engagés afin qu'ils se développent au sein de l'entreprise en travaillant fort. En faisant cela, les entreprises motivent intrinsèquement les employés à vouloir s'épanouir à l'intérieur de ces dernières et cela encourage un plus grand investissement de la part des employés. Cela peut définitivement entraîner l'intensification du travail. Green (2006) et Brunel (2004) affirment aussi que les employés travaillent plus fort quand les employeurs influencent leurs perceptions et leurs attitudes pour aligner leurs comportements et leurs objectifs plus près de ceux de l'organisation. Lorsque les employés croient en la mission et en la vision de l'entreprise, ils sont plus aptes à se consacrer davantage à leur travail. En ce qui a trait à la rémunération, les entreprises utilisent des pratiques qui lient le salaire à la productivité pour générer un plus grand effort (Green, 2004 ; Boltansky et Chiapello, 1999). Green (2006) mentionne que les employeurs qui ont introduit un système de rémunération basé sur l'effort déployé ont habituellement réussi à augmenter le niveau de productivité de leurs employés. En effet, l'intensification du travail a été rapportée dans 68 % des organisations où la rémunération était liée au rendement comparativement à 57 % dans les organisations où la rémunération n'était pas liée au rendement. Bref, en utilisant des techniques de gestion des ressources humaines qui promeuvent un engagement élevé, l'intensification du travail augmente car les employés génèrent un plus grand effort et cela augmente la productivité.

2.1. L'intensification du travail et la conciliation travail-famille

L'intensification du travail a un impact direct sur la conciliation travail-famille. En effet, l'intensification du travail peut créer une tension entre la sphère de vie professionnelle et la sphère de vie familiale. Cette tension peut générer le conflit travail-famille. Comment cela se produit-il?

Premièrement, les changements technologiques font plus qu'intensifier la charge de travail lorsque les employés sont à leur poste. En effet, avec le courrier électronique, les ordinateurs portables, les téléphones cellulaires et les appareils tel que le Blackberry, les attentes en ce qui a trait à la disponibilité des employés ainsi que la rapidité de leur temps de réponse sont accrues (Duxbury, 2001). Cette situation fait en sorte que l'utilisation des technologies peut créer un débordement de rôles ainsi que de l'interférence entre les rôles professionnels et familiaux (Duxbury, 2001). Bref, la technologie a brouillé la sphère de la vie professionnelle avec la sphère de la vie personnelle. Ainsi, le temps consacré au travail augmente et conséquemment, le conflit augmente aussi.

Deuxièmement, la flexibilité requise par les entreprises afin de pouvoir rester compétitives dans cette ère de la mondialisation et de la compétitivité accrue a un impact sur la conciliation travail-famille car en plus d'accélérer le rythme de travail, elle précarise les emplois offerts. Cela implique que plusieurs personnes doivent travailler des heures atypiques. Effectivement, Tremblay (2004) affirme que les heures de travail normales de jour, soit le 9 à 5, déclinent progressivement au profit des horaires atypiques. Les femmes sont principalement concernées par ces types d'horaires car elles

représentent la majorité du personnel dans les secteurs des services et de la santé où ces horaires sont les plus fréquents (Tremblay, 2004). Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (2001) spécifie que certains employés choisissent de travailler des heures atypiques pour des raisons personnelles mais que pour la plupart des employés, travailler des heures atypiques est involontaire. De plus, Tremblay (2004) ajoute que la progression des horaires atypiques répond de plus en plus à une exigence des employeurs et non pas à une préférence des employés. Justement, ce type d'horaire peut engendrer des conflits travail-famille car il peut être difficile de trouver des services de garde qui accommodent des heures de travail irrégulières par exemple. Il faut toutefois préciser que les horaires atypiques imposés par les entreprises peuvent avoir un impact différent que les horaires souples demandés par les employés en tant que mesure pour concilier le travail et la famille. Ce constat va dans le même sens que Higgins et Duxbury (2004) qui mentionnent que les heures de travail atypiques sont liées au conflit travail-famille parce qu'elles enfreignent la flexibilité perçue que les employés ont sur leur vie personnelle. Dans le cas où un horaire variable est choisi par l'employé, la flexibilité perçue augmente et donc le conflit travail-famille est moindre.

Troisièmement, comme les entreprises veulent réduire leurs coûts afin de survivre dans le marché compétitif d'aujourd'hui, elles veulent une productivité élevée en dépensant le moins de ressources possible. Cette productivité est donc atteinte avec moins d'employés et il est requis de la part de ces derniers de fournir un plus grand effort. Bref, les organisations ont de plus grandes attentes auprès de leurs employés (Duxbury, 2001). Par ailleurs, cette accélération du travail implique qu'il est devenu plus difficile pour les

travailleurs, surtout ceux qui occupent des postes professionnels ou de gestion, de répondre aux attentes de leur emploi pendant leur horaire habituel (Duxbury, 2001). Cela veut dire que les journées de travail se sont prolongées, et ce, de façon régulière (Duxbury, 2001). D'après Higgins et Duxbury (2004) et Crompton (2006), le nombre d'heures consacré au travail est lié au conflit travail-famille.

Quatrièmement, les méthodes de gestion ainsi que la culture organisationnelle des entreprises ont un énorme impact sur le conflit travail-famille car si les entreprises ne sont pas favorables à la conciliation entre ces deux sphères de vie, les employés peuvent se sentir obligés de travailler des heures supplémentaires ou de faire du travail à domicile s'ils ne veulent pas perdre leur emploi ou s'ils veulent avoir des promotions (Duxbury, 2001). Justement, les pratiques de gestion des ressources humaines qui promeuvent l'engagement et la réalisation de soi au travail peuvent mettre de la pression sur les employés à produire davantage et elles peuvent envoyer le message aux employés qu'ils ne sont pas soutenus dans leurs tentatives de concilier leur sphère de vie professionnelle avec celle de leur vie familiale (Crompton, 2006). Par ailleurs, si l'entreprise a des pratiques pour aider les employés à concilier le travail et la famille mais que la culture ne favorise pas leur utilisation, les employés ne profiteront pas autant de ces dernières. En effet, Higgins et Duxbury (2004) mentionnent que le degré auquel l'organisme semble promouvoir une culture favorable à l'équilibre entre le travail et la famille constitue la facette la plus importante de l'utilisation des mesures. Selon Higgins et Duxbury (2004), la culture organisationnelle peut augmenter ou diminuer le temps consacré au travail et cela a un impact négatif ou positif sur le conflit travail-famille. Si la culture promeut

l'utilisation des pratiques de conciliation travail-famille, le conflit sera atténué et vice-versa.

2.2. La conciliation travail-famille : un enjeu de société

La littérature démontre clairement que l'intensification du travail a un effet néfaste sur la conciliation travail-famille. Pourquoi cela est-il un si gros enjeu dans la société d'aujourd'hui?

De nos jours, et ce, dans plusieurs pays occidentaux, la majorité des femmes ont une place sur le marché du travail. C'est ainsi au Canada où l'équilibre travail-famille touche la majorité de la population puisque la plupart des gens vivent au sein d'une famille biactive ou monoparentale plutôt que selon le modèle traditionnel où l'homme occupe seul le rôle de pourvoyeur familial (Higgins & Duxbury, 1994). Ainsi, la plupart des membres de la population active du Canada ont des responsabilités doubles : celles envers leur employeur et celles envers leur famille. Par ailleurs, cette dualité de rôles, qui est parfois conflictuelle puisque les exigences de l'emploi et les exigences familiales sont souvent incompatibles, se produit également en Europe. Crompton (2006) mentionne justement qu'en Europe l'intensification du travail génère de sérieux risques et des tensions entre la vie familiale et le travail.

3- Question de recherche

Comme le conflit travail-famille est vécu par tant d'individus et que c'est un enjeu qui touche la société en général, la conciliation travail-famille est devenue un enjeu politique (Mercure, 2008; Malenfant, 2006; Crompton, 2006). En effet, plusieurs gouvernements à travers le monde ont commencé à porter attention à l'équilibre travail-famille et conséquemment, ils ont mis en place des politiques publiques à cet effet. Les gouvernements ont donc un impact important sur la façon dont les parents concilient le travail et la famille (Crompton, 2006). Malgré cette conscience, Crompton (2006) ajoute que la nature et l'ampleur du support que les différents pays offrent à leurs citoyens varient. Ainsi, l'État n'aide pas ses citoyens à concilier le travail et la famille de la même façon dans tous les pays.

De plus, comme il a été mentionné préalablement, la conciliation travail-famille est aussi un enjeu de société. Ainsi, l'intérêt pour cet enjeu n'est pas seulement étatique car plusieurs chercheurs et de nombreux organismes font des études sur le sujet. Parmi ces études, il y a des données sur la satisfaction des parents quant à la conciliation travail-famille. Bien que ces données soient intéressantes, il serait pertinent de déterminer si les politiques publiques ont une incidence sur la satisfaction de la conciliation travail-famille des parents. Ceci étant dit, en comparant le soutien offert par différents États à travers leurs politiques publiques et en examinant la satisfaction des parents quant à la conciliation travail-famille, il est possible de répondre à la question suivante : est-ce que les politiques publiques liées à la conciliation travail-famille peuvent atténuer la tension entre les sphères de la vie professionnelle et familiale malgré l'intensification du travail?

Le Canada ainsi que certains pays de l'Europe seront comparés afin de répondre à cette question de recherche. Crompton (2006) indique que l'intensification du travail est un problème présent en Europe et plusieurs auteurs mentionnent qu'il en est de même au Canada (Duxbury, 2001 ; Higgins & Duxbury). Ce phénomène est une réalité pour les hommes ainsi que les femmes mais ces dernières sont davantage touchées par les horaires atypiques (Tremblay, 2004).

De plus, afin d'enrichir le concept de tension entre les sphères de la vie professionnelle et la vie familiale, l'utilisation des congés parentaux et le travail non rémunéré sera examiné.

4- Méthodologie

De façon plus précise, les pays qui feront partie de cette comparaison sont le Canada (la province du Québec sera examinée séparément), la France, l'Angleterre, le Portugal, l'Italie, l'Espagne, la Suède et la Finlande. Ces pays ont été choisis car ils sont tous affectés par l'intensification du travail et ils permettent de comparer différents types de soutien gouvernemental en ce qui concerne les politiques publiques liées à la conciliation travail-famille. Ces pays présentent également des différences intéressantes quant aux valeurs associées au travail non rémunéré.

Pour faire cette étude comparative, ce sont les politiques publiques liées à la conciliation travail-famille des pays ci-haut mentionnés qui seront comparées. Ainsi, pour savoir si les

politiques publiques ont une incidence sur la tension entre la vie professionnelle et la vie familiale des individus, leur satisfaction de vie à l'égard de la conciliation travail-famille sera examinée dans la littérature disponible sur le sujet. En plus de cela, l'utilisation des congés et les tendances de la division du travail non rémunéré seront examinées afin de voir si ces dimensions ont également un effet sur la tension travail-famille.

Bien que la population cible pourrait être décortiquée selon les types d'emplois, le sexe, l'âge, etc., cette recherche examine tous les individus qui ont une famille. Dans ce contexte, la famille est « tout foyer comportant un ou plusieurs adultes vivant sous le même toit et assumant la responsabilité de la garde et l'entretien d'un ou plusieurs enfants » (OCDE, 2002, p.10).

En ce qui a trait aux types de politiques liées à la conciliation travail-famille, den Dulk & van Doorne-Huiskes (2007) mentionnent qu'il y en a qui touchent la façon dont les familles sont taxées, les arrangements pour la garde des enfants, les congés, le travail à temps partiel et les arrangements de travail flexibles. Dans cet ouvrage, les politiques publiques sur les congés parentaux, les arrangements pour la garde des enfants et le travail à temps partiel seront examinées de plus près.

4.1. Source de données

Comme cette recherche est documentaire, les sources utilisées sont primordiales. Des bases de données, des sites Web gouvernementaux et d'organismes de recherche, des articles et ouvrages scientifiques sont les principales sources utilisées. Les bases de

données qui ont principalement été utilisées sont : Scopus, EBSCO, Repère, Érudit et celle de l'OCDE sur la famille. Les quatre premières bases de données ont donné accès à de nombreux articles scientifiques. En ce qui a trait à la base de données de l'OCDE sur la famille, c'est sur elle que s'appuient principalement les données de cette étude. En effet, la majorité des chiffres présentés dans la comparaison viennent de cette base de données qui comprend des données nationales et internationales que ce soit des pays de l'OCDE ou d'autres organismes internationaux.

Les mots-clés qui ont été utilisés pour trouver la littérature pertinente dans les bases de données et les catalogues de bibliothèques sont : conciliation travail-famille, conciliation emploi-famille, équilibre travail-famille, équilibre emploi-famille, conflit travail-famille, conflit emploi-famille, satisfaction équilibre travail-famille, analyse comparative des politiques sociales, analyse comparative des États-providence, intensification du travail et effort du travail. Ces mots-clés ont servi à explorer tant la littérature francophone que la littérature anglophone. De plus, tous les ouvrages pertinents de source crédible ont été examinés et le logiciel EndNote a été utilisé pour faire des fiches électroniques.

4.2. Cadre d'analyse

Comme il a été mentionné préalablement, afin de répondre à la question de recherche, une analyse comparative sera effectuée afin d'étudier les politiques publiques des différents pays. Cette approche est choisie car elle peut fournir une bonne description des processus de développement institutionnels des politiques publiques et comment les institutions affectent les conditions de vie, les actions et les attitudes des individus

(Ferrarini, 2006). Ainsi, cette approche va permettre de voir si les politiques publiques jouent sur la tension des individus en ce qui a trait à la conciliation travail-famille. De plus, Ferrarini (2006) ajoute que la force principale de l'approche comparative est la capacité d'identifier et d'expliquer la diversité institutionnelle et les changements à l'intérieur de cadres sociaux différents. Elle affirme cependant qu'il ne faut toutefois pas oublier que lorsque les pays sont comparés, il est difficile de contrôler tous les facteurs explicatifs possibles puisque le nombre d'unités d'observation est relativement limité. Malgré cela, c'est tout de même une façon de tirer des leçons et de voir qu'est-ce qui fonctionne bien et pourquoi (Clasen, 2007, Aspalter, 2006).

La typologie qui est utilisée pour faire l'analyse comparative est celle d'Esping-Andersen. Bien qu'elle date de 1990, c'est la typologie qui est la plus connue et celle qui est la plus utilisée (Arts and Gelissen, 2002). Selon Esping-Andersen (1990), les politiques sociales et l'interaction entre les marchés, l'État et les familles suivent une certaine logique qui diffère et qui se divisent en trois catégories. Sa typologie comparative a pour but de démontrer que les États-providence ne sont pas tous du même type (Esping-Andersen, 1990). Les trois catégories d'États-providence développées par Esping-Anderson sont les états libéraux, socio-démocrates et conservateurs.

a) Les États-providence libéraux

Les États-providence libéraux ont des politiques qui ciblent plutôt les groupes d'individus qui sont défavorisés, les transferts universels sont limités et ils encouragent les gens à trouver de la protection sociale dans le domaine privé (Clasen, 2007). D'après les

libéraux, l'État ne devrait pas se mêler des affaires familiales des individus car les gens doivent assumer leurs responsabilités et les mesures en place pour équilibrer le travail-famille devraient être régulées par le marché (Esping-Andersen, 1990). De plus, les femmes sont encouragées à participer au marché du travail (Arts et Gelissen, 2002).

b) Les régimes conservateurs

Les régimes conservateurs ont comme but de préserver la structure familiale traditionnelle. L'État donne un soutien moyen aux familles et les femmes mariées ne sont pas nécessairement encouragées à travailler (Arts et Gelissen, 2002). Justement, elles sont plutôt encouragées à faire du travail informel et non rémunéré à la maison (Pfau-Effinger, 2005). Les individus qui n'ont pas d'emploi ont seulement accès à des mesures sociales modestes (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007).

c) Les États-providence socio-démocrates

Par ailleurs, les États-providence socio-démocrates ont pour but de promouvoir la solidarité et l'équité (Clasen, 2007). Ainsi, l'équité des sexes et le bien-être des enfants sont très importants. Les avantages sociaux sont généreux et universels. De plus, l'État offre beaucoup de services de soins pour les enfants et les personnes dépendantes et il joue un très grand rôle en tant qu'employeur (Clasen, 2007; Crompton *et al.*, 2007). Comme l'État offre beaucoup de services, il embauche beaucoup de citoyens. Les femmes sont encouragées à s'insérer sur le marché du travail et les politiques publiques visent le plein emploi (Arts et Gelissen, 2002).

Les deux concepts clés qu'Esping-Andersen a utilisés pour développer sa typologie sont la démarchandisation et la stratification. La démarchandisation est le degré selon lequel les individus et les familles peuvent conserver une qualité de vie socialement acceptable indépendamment de la participation au marché alors que la stratification est le type de structure sociale qui est promue par les programmes de l'État. La stratification a trait au corporatisme, à l'étatisme, aux niveaux moyens des avantages universels, à l'équité des avantages et au niveau de dépenses consacrées aux programmes sociaux comme les pensions de vieillesse et le système de santé.

Malgré la popularité de la typologie d'Esping-Andersen, elle est parfois critiquée. Certains disent que l'Europe du Sud n'est pas bien représentée dans les trois catégories et qu'il devrait en exister une quatrième (Clasen, 2007). Par ailleurs, Clasen (2007) ajoute que certains croient qu'il y a des problèmes méthodologiques à l'approche d'Esping-Andersen. Clasen (2007) indique toutefois que la typologie d'Esping-Anderson est quand même solide. De plus, l'analyse comparative des États-providence n'est encore qu'à ses débuts et il y a encore beaucoup de travail à faire pour la perfectionner (Aspalter, 2006).

4.3. Opérationnalisation

Afin de rendre l'analyse comparative plus compréhensible, les pays sont regroupés par catégorie selon la typologie d'Esping-Andersen. Ainsi, dans cette typologie, les politiques publiques du Canada et de l'Angleterre sont regroupées sous le régime libéral, celles de la France, l'Italie, l'Espagne et le Portugal sous l'État-providence conservateur et celles du Québec, de la Finlande et la Suède sous le régime socio-démocrate.

Pour déterminer si les politiques publiques liées à la conciliation travail-famille ont une incidence sur la tension entre ces deux sphères de la vie, la satisfaction des individus en ce qui concerne l'équilibre travail-famille est examinée. En ce qui a trait à l'indice de satisfaction de l'équilibre travail-famille dans les pays européens, des données d'une enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS) faite en 2007 sont utilisées. L'échantillon comprend plus de 35,000 répondants de 18 ans et plus. Les entrevues étaient de 30 minutes chacune et les questions touchaient principalement l'emploi, la famille, la participation sociale et politique, la qualité de la société et le bien-être subjectif (Eurofound, 2011). L'indice de satisfaction se retrouve sur une échelle de 1 à 10. Un indice de 1 équivaut à complètement non satisfait de la vie en ce qui concerne l'équilibre travail-famille et 10 étant extrêmement satisfait de la vie pour l'équilibre travail-famille (Eurofound, 2011). Une étude équivalente pour le Canada n'a pas été retrouvée dans la littérature. Ainsi, pour déterminer la satisfaction de l'équilibre travail-famille au Canada, des données générales de Statistiques Canada sont utilisées.

En surcroît, comme le travail non rémunéré effectué à la maison a un impact sur la conciliation travail-famille, cette dimension est ajoutée à la comparaison. Ceci est important car comme Crompton (2006) l'indique, il a été démontré que le total des heures de travail, qu'elles soient rémunérées ou non, a un gros impact sur le manque de temps vécu par les familles.

Pour explorer ce dernier point davantage, den Dulk & van Doorne-Huiskes (2007) mentionnent que la division sexuelle du travail payé et non payé augmente lorsque les gens ont des enfants. En effet, la présence de jeunes enfants intensifie la division traditionnelle des tâches domestiques (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). Ces mêmes auteurs mentionnent que les jeunes mères présentent une augmentation de leur temps total de travail mais 70 à 85 % de ce temps de travail est consacré aux responsabilités domestiques et le temps consacré au travail rémunéré diminue comparativement aux autres femmes et autres hommes en général. Chez les hommes, ils maintiennent leurs heures de travail payées et il n'y a pas une hausse des heures passées à faire des tâches domestiques (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007).

Selon Crompton (2006), lorsque les tâches ménagères sont effectuées de façon moins traditionnelle, le conflit travail-famille est moindre chez les employés à temps plein. En revanche, plus il y a d'heures consacrées aux tâches domestiques, plus le conflit travail-famille est élevé pour les femmes qui travaillent à temps plein (Crompton, 2006). Ceci n'est toutefois pas le cas pour les hommes (Crompton, 2006). Crompton (2006) et Tremblay (2004) affirment que les femmes consacrent en moyenne deux fois plus de temps aux travaux domestiques que les hommes. Ceci peut expliquer pourquoi l'indice de satisfaction est habituellement plus élevé chez les hommes que chez les femmes de cette étude.

Il faut toutefois constater que les comportements liés aux responsabilités domestiques sont moins traditionnels chez les couples qui cohabitent ou qui font partie d'une famille

recomposée ou recréée (Tremblay, 2004). Ceci est aussi vrai en fonction des classes sociales et du statut professionnel de la femme (Tremblay, 2004). De plus, « l'activité des femmes à plein temps induit une participation un peu plus forte des hommes aux travaux ménagers et, surtout, aux responsabilités et soins des enfants » (Tremblay, 2004, p. 38). Les États-providence socio-démocrates ont des politiques publiques qui promeuvent davantage l'égalité entre les hommes et les femmes mais l'équité entre les sexes en ce qui a trait aux responsabilités domestiques demeure tout de même un enjeu (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007).

5 - Les politiques de congés parentaux, de services de garde et de travail à temps partiel dans les pays étudiés selon la typologie d'Esping-Andersen

Les politiques publiques de l'Angleterre, du Canada, de la France, de l'Italie, de l'Espagne, du Portugal, du Québec, de la Suède et de la Finlande sont décrites et sont classées selon la typologie d'Esping-Andersen.

Tableau 1 : Classification des pays comparés selon le régime

<u>Régimes libéraux</u>	<u>Régimes conservateurs</u>	<u>Régimes socio-démocrates</u>
<u>Angleterre</u>	<u>France</u>	<u>Québec</u>
<u>Canada (sauf le Québec)</u>	<u>Portugal</u>	<u>Suède</u>
	<u>Italie</u>	<u>Finlande</u>
	<u>Espagne</u>	

Plus concrètement, les politiques émises par l'État en ce qui a trait aux congés parentaux, aux services de garde et au travail à temps partiel sont examinées. Cette section est principalement descriptive et il y a des tableaux pour supporter certaines données numériques.

En ce qui a trait aux politiques sur les congés parentaux, elles sont une mesure de base en matière de conciliation travail-famille (Tremblay, 2004; den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). En effet, les pays où les taux d'activité des femmes sont les plus élevés et les plus soutenus ont habituellement un système élaboré de congés parentaux qui prévoient des emplois à la fin du congé et une rémunération salariale adéquate (Tremblay, 2004). Tremblay (2004) ajoute que « l'existence des congés parentaux peut faire toute la différence entre pouvoir se maintenir en emploi tout en assumant des responsabilités familiales, et se voir forcé de quitter son emploi ou de réduire radicalement son régime de travail dès qu'on a des enfants » (p.251). Dans cette analyse, les congés parentaux comprennent, le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental. Le congé de paternité a pour but d'encourager les pères à être plus impliqués dans la vie de leurs jeunes enfants et le congé parental est conçu pour les mères ainsi que les pères de jeunes enfants afin qu'ils puissent s'absenter du travail temporairement, et ce, soit à temps partiel ou à temps plein, pour s'occuper des enfants sans perdre la sécurité de leur emploi (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). den Dulk & van Doorne-Huiskes (2007) ajoutent que pour les femmes, le congé parental peut les inciter à demeurer sur le marché du travail et pour les hommes, les encourager à voir au-

delà de leur rôle en tant que pourvoyeur familial et les rendre plus impliqués en tant que père.

Les politiques publiques sur les arrangements pour la garde à l'enfance sont importantes lorsque les familles décident si les deux individus dans le couple ou l'individu monoparental vont travailler à temps partiel, à temps plein ou s'ils vont ne pas participer au marché du travail (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). La disponibilité des établissements formels de garde, la qualité des services, le coût, la présence des alternatives informelles des soins et la préférence/les normes culturelles en ce qui concerne la maternité et la façon dont les enfants doivent être élevés sont tous des facteurs qui affectent la décision des parents par rapport à leur participation sur le marché du travail quand ils ont des enfants (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). Il a été démontré que la qualité et le prix des services de garde à l'enfance stimulent la participation des femmes au marché du travail (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). Les services de garde formels, qu'ils soient publics ou privés, ainsi que les services de garde informels sont considérés dans cette étude car même s'ils ne sont pas tous règlementés par l'État, ce sont des alternatives qui permettent aux parents de travailler et elles peuvent avoir un effet sur la satisfaction de la conciliation travail-famille des parents. De plus, certains pays ont un gouvernement qui offre des prestations aux parents afin qu'ils puissent choisir le type de garderie qu'ils veulent que ce soit privé, public ou informel. Ces raisons font en sorte qu'il est important de considérer tous les types de garde.

Pour le travail à temps partiel, la disponibilité et la qualité de ce type de travail peuvent beaucoup varier. D'un côté, il y a du travail à temps partiel de qualité. Ceci inclut des emplois à temps partiel qui ont une sécurité d'emploi, qui sont bien payés, qui ont un haut statut et qui ont des bénéfices liés à l'emploi égaux aux emplois à temps plein (Crompton *et al*, 2007). De l'autre côté, il y a des emplois à temps partiel qui ont des effets négatifs sur le développement de carrière (Crompton *et al*, 2007), sur la sécurité de l'emploi, sur les avantages sociaux, etc. Crompton *et al* (2007) ajoutent que ce type d'emploi est principalement utilisé par les femmes et que l'intensification du travail fait en sorte qu'il peut y avoir des attentes irréalistes quant à la charge de travail à effectuer à l'intérieur d'un nombre d'heures réduit. De plus, le travail à temps partiel peut être mal perçu car c'est un modèle de travail différent de «l'employé idéal» qui travaille à temps plein. Dans tous les pays examinés, les femmes travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes (Crompton, 2006; Statistiques Canada, 2012).

a) Le Canada

Le Canada a un régime de politiques publiques libéral. Ainsi, l'État promeut un modèle non-interventionniste où les politiques publiques sont régulées par le marché. Cependant, comme l'État veut tout de même que les femmes participent sur le marché du travail, le gouvernement a mis certaines politiques en place afin d'encourager le plein emploi.

b) L'Angleterre

En Angleterre, les marchés ne sont pas règlementés (Crompton, 2006) et les politiques familiales ont une approche non interventionniste qui vise principalement les familles

pauvres et les enfants à risque (Pfenning & Bahle, 2000). Le gouvernement incite les femmes à participer au marché du travail pour des raisons économiques mais les services étatiques ne les aident pas nécessairement à le faire (Lewis, 2009; Crompton *et al*, 2007). De plus, le niveau des dépenses publiques est assez bas (Crompton *et al*, 2007).

c) La France

La France tombe sous un régime conservateur sauf qu'elle a certaines particularités. De façon générale, le soutien étatique pour les familles en général ainsi que pour les familles où les deux parents travaillent est relativement élevé (Crompton, 2006; Crompton *et al*, 2007). Ainsi, les mères ont le soutien de l'État pour qu'elles puissent travailler. Cependant, il y a aussi des incitatifs pour que les mères demeurent à la maison (Lewis, 2009). Cette contradiction peut être expliquée par le fait que les politiques publiques liées à la famille n'ont pas comme but de promouvoir l'égalité des sexes mais plutôt d'augmenter le taux de natalité (Crompton, 2006). De plus, la France reconnaît explicitement l'importance de la famille en tant qu'institution et l'État a comme responsabilité d'assurer sa protection (Hantrais & Letablier, 1996). Ceci veut dire que même si l'État veut conserver la structure familiale traditionnelle, elle doit protéger les intérêts de la famille.

d) L'Italie

L'Italie est aussi un État qui se retrouve sous le régime conservateur. Le gouvernement italien ne s'engage pas à prendre en charge les personnes dépendantes car c'est aux réseaux familiaux et à la communauté de le faire, et ce, surtout les femmes (Hantrais &

Letablier, 1996). Il faut toutefois préciser que l'État a mis en place quelques politiques qui visent à aider les parents à concilier le travail et la famille. Cependant, ces politiques ne permettent pas aux deux parents de travailler car elles stipulent que l'un des parents, presque toujours la femme, doit réduire son activité professionnelle pour s'occuper des enfants (Hantrais & Letablier, 1996). Ainsi, le gouvernement encourage un modèle familial traditionnel où la mère reste à la maison pour prendre soin des jeunes enfants et où elle retourne sur le marché du travail à temps partiel lorsque les enfants sont d'âge scolaire (Hantrais & Letablier, 1996).

e) L'Espagne

L'Espagne est un pays où le régime est conservateur. Comme ses voisins du sud, c'est principalement à la famille, et plus particulièrement aux femmes, qu'est déléguée la tâche de prendre soin des personnes dépendantes (Hantrais & Letablier, 1996; Pfenning & Bahle, 2000).

f) Le Québec

Le Québec se diffère du reste du Canada en ce qui concerne les politiques publiques liées à la conciliation travail-famille car la province est beaucoup plus impliquée et elle élabore des programmes sociaux qui sont plus généreux que ce qui est offert aux autres Canadiens. Ces différences font en sorte que le Québec est considéré comme étant un régime socio-démocrate.

g) La Suède

La Suède est un exemple classique d'un régime socio-démocrate. L'État intervient de façon active pour aider les familles à concilier la sphère professionnelle et la sphère familiale et les politiques publiques vont de pair avec les principes d'égalité entre les hommes et les femmes (Hantrais & Letablier, 1996). De plus, le gouvernement suédois est très engagé dans la prise en charge des personnes dépendantes (Hantrais & Letablier, 1996).

h) La Finlande

La Finlande est aussi un pays qui se retrouve sous le régime socio-démocrate. Les services étatiques sont généreux et supportent l'emploi à temps plein chez les femmes (Crompton, 2006). Comme en Suède, l'État est engagé dans la prise en charge des personnes dépendantes (Hantrais & Letablier, 1996).

5.1 Les pays identifiés au régime libéral

Les États libéraux croient que les soutiens pour la conciliation travail-famille devraient être régulés par le marché et ils ont habituellement des politiques publiques qui ciblent plutôt les groupes d'individus qui sont défavorisés, qui limitent les transferts universels et qui encouragent les gens à trouver de la protection sociale dans le domaine privé (Clasen, 2007). L'Angleterre et le Canada, à l'exception du Québec, sont qualifiés de régimes libéraux.

a) Les congés parentaux

En ce qui a trait aux congés parentaux, l'Angleterre offre trois types de congés soit un congé de maternité, un congé parental et un congé de paternité. Le congé de maternité, appelé « statutory maternity leave », est de 52 semaines. Pour y être éligible, la mère doit avoir travaillé chez son employeur au moins 26 semaines et elle doit avoir travaillé jusqu'à 15 semaines avant d'accoucher (OCDE, 2011). Cependant, seulement 39 semaines sont rémunérées. Justement, les 6 premières semaines sont payées à 90 % du salaire hebdomadaire moyen brut et les autres 33 semaines sont payées selon l'option qui coûte la moins chère entre 128.73 £ ou 90 % du salaire hebdomadaire moyen (Directgov, s.d.).

De plus, chaque parent est éligible à un congé parental non payé de 13 semaines. Ce congé doit être pris avant le cinquième anniversaire de l'enfant (Directgov, s.d.). Le but de ce congé est de permettre aux parents de prendre congé pour prendre soin de leur enfant, de faire des arrangements pour assurer leur bien-être ou d'avoir un meilleur équilibre entre le travail et la famille (Directgov, s.d.). Il y a aussi deux types de congé de paternité. Le congé de paternité ordinaire et le congé de paternité additionnel. Le congé de paternité ordinaire est jusqu'à 2 semaines. Pour y être éligible, le père doit avoir travaillé chez son employeur pour au moins 26 semaines à la fin de la quinzième semaine avant la naissance du bébé ou au moment où il apprend qu'il est père. Lorsque le père prend un congé de paternité ordinaire, il peut recevoir 128.73 £ si son salaire est de 102 £ ou plus par semaine avant les taxes; en bas de ce salaire hebdomadaire, le père reçoit 90 % de son salaire hebdomadaire moyen brut (Directgov, s.d.). Le congé de paternité additionnel est jusqu'à 26 semaines. Pour pouvoir profiter de ce congé, le père doit avoir

travaillé chez son employeur pour au moins 26 semaines à la fin de la quinzième semaine avant la naissance du bébé ou au moment qu'il apprend qu'il est père. De plus, la mère doit avoir reçu des prestations pour son congé de maternité et elle doit être retournée au travail (Directgov, s.d.). Lorsque le père prend un congé de paternité additionnel, il reçoit 135.45 £ par semaine ou 90 % de son salaire hebdomadaire moyen (Directgov, s.d.). L'option la moins élevée est choisie. L'Angleterre dépense 28.3% de son produit intérieur brut par habitant pour les congés de maternité et parental pour chaque enfant qui est né (OCDE, 2011). À part les pays scandinaves, l'Angleterre est le pays parmi ceux qui sont comparés qui dépense le plus pour les congés de maternité et parentaux. Bien que les congés ne soient pas accordés de façon universelle comme c'est le cas dans d'autres pays, le congé de maternité et le congé de paternité sont quand même assez généreux. Il est à noter que le congé parental n'est pas très attrayant puisqu'il est non rémunéré.

Le Canada offre un congé de maternité et un congé parental. Le congé de maternité a une durée qui peut varier selon les provinces mais il se situe entre 17 et 18 semaines (Tremblay, 2004). Le gouvernement fédéral offre des prestations de maternité intégrées au régime d'assurance-emploi pour une période maximale de 15 semaines. Les prestations sont de 55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne brute jusqu'à un maximum de 485 \$ par semaine (Service Canada, 2012). En ce qui a trait au congé parental, il peut être partagé entre les deux parents et sa durée est de 35 semaines. Les prestations sont les mêmes que pour le congé de maternité. De plus, il n'y a pas de congé paternel désigné spécifiquement pour les pères au Canada. Ils peuvent prendre le congé

parental mais comme les femmes gagnent habituellement moins que les hommes, les femmes prennent habituellement la totalité du congé et l'homme occupe le rôle de pourvoyeur (Tremblay, 2004). Malgré cela, Marshall (2009) affirme que 20 % des pères ont utilisé le congé parental, et ce, en totalité ou en partie. Statistiques Canada (2006) indique que 81.4 % des femmes ont utilisé le congé de maternité/parental. D'après les tableaux 2, 5 et 8, le Canada est le pays qui dépense la moins grande proportion de son produit intérieur brut par habitant pour les congés de maternité et parental. Le congé de maternité est parmi les moins généreux des pays à l'étude. Cependant, le congé parental est rémunéré à 55 % du salaire, avec un maximum, et ce n'est pas tous les pays qui offrent ce type de congé payé. Toutefois, il est important de noter qu'il est moins long que dans la plupart des pays examinés. Le Canada, l'Espagne et l'Italie (dans la plupart des cas) sont les seuls pays qui n'ont pas de congé de paternité.

Tableau 2 : Le nombre de semaines des congés parentaux dans le régime libéral et le produit intérieur brut (PIB) par habitant dépensé pour les congés de maternité et parental

Pays	Congé de maternité	Congé parental	Congé de paternité	PIB par habitant dépensé pour les congés de maternité et parental
Angleterre	52 semaines	13 semaines/parents	Jusqu'à 2 semaines et il y a un congé additionnel jusqu'à 26 semaines	28.3%
Canada	Entre 17 et 18 semaines selon les provinces	35 semaines	N/A	16.7%

Les données sur le nombre de semaines des congés parentaux pour l'Angleterre proviennent du Gouvernement de l'Angleterre (Directgov, s.d.) et celles pour le Canada

proviennent de Tremblay (2004) et Service Canada (2012). Les données sur le PIB par habitant dépensé pour les congés de maternité et parental viennent de l'OCDE (2011).

b) Les services de garde

En Angleterre, l'État n'est pas très impliqué dans les services de garde car les garderies sont habituellement privées (Crompton, 2006). Il y a plusieurs formes de garderies. Pour les enfants de 0 à 5 ans, il y a des centres d'enfance, des crèches de jour, des prématernelles, des groupes de jeux, des aux-pairs et des garderies (Directgov, s.d.). Pour les enfants de 5 à 11 ans, il y a des services de garde dans les écoles, il y a des clubs de déjeuner, des clubs après l'école et des clubs durant les vacances. Les garderies et les aux-pairs sont également utilisés (Directgov, s.d.). La seule intervention du gouvernement est accordée aux enfants de 3 et 4 ans qui ont le droit d'avoir 15 heures de services de garde sans frais durant 38 semaines de l'année (Directgov, s.d.).

L'OCDE (2011b) indique que la participation des enfants de moins de 3 ans dans les services de garde formels est de 40.8 % et de 92.7 % pour les enfants âgés de 3 à 5 ans. De plus, les services de garde informels sont également utilisés (OCDE, 2010f). En effet, les tableaux 3, 6 et 9 démontrent que l'Angleterre a un taux parmi les plus élevés de participation aux services de garde informels. Ceci est curieux puisque les services de garde formels sont quand même assez utilisés et les parents dépensent plus pour les services de garde que tous les autres pays à l'étude.

Les services de garde au Canada sont de compétence provinciale et le gouvernement fédéral finance ces services à travers les mécanismes du Transfert canadien en matière de

santé et de programmes sociaux (Beauvais & Dufour, 2003). Il appartient donc aux différentes provinces de développer des services de garde. Beauvais & Dufour (2003) ajoutent que « le Canada fait piètre figure en matière d'offre et d'accès aux services de garde et n'a aucune politique nationale en la matière ». Bien que cela soit vrai comparativement à d'autres pays, il y a des améliorations qui ont été apportées au fil des ans par le gouvernement fédéral. Effectivement, le Plan universel pour la garde d'enfants du Canada a été créé en 1996 et « il offre aux familles du soutien pour leur permettre de concilier le travail et la vie familiale comme bon leur semble, et ce, peu importe leur lieu de résidence, leur situation ou leurs préférences » (Gouvernement du Canada, 2008a). Le Plan comprend de l'aide directe aux familles grâce à la Prestation universelle pour la garde d'enfant et il comprend également des transferts aux provinces et aux territoires ainsi qu'un nouveau crédit d'impôt à l'investissement pour encourager les entreprises à créer des places en garderies. La Prestation universelle est une prestation imposable versée mensuellement aux familles admissibles afin de les aider à répondre à leurs besoins en matière de garde pour leurs enfants âgés de moins de 6 ans (Agence du revenu du Canada, 2008). Les familles admissibles reçoivent 100 \$ par mois pour chaque enfant admissible, et ce, peu importe leur revenu ou le genre de service de garde qu'elles choisissent. Cette initiative est versée directement aux parents pour que ces derniers puissent choisir la formule de garde à l'enfance qui répond le mieux à leurs besoins (Gouvernement du Canada, 2008b). De plus, un crédit d'impôt de 25 % est offert aux organisations admissibles qui créent de nouvelles places en garderies en milieu de travail, jusqu'à 10 000 \$ par place créée (Gouvernement du Canada, 2008c). Le gouvernement a

mis en vigueur toutes ces initiatives afin qu'il soit toujours plus avantageux pour les familles de travailler au lieu de rester à la maison (Agence du revenu du Canada, 2008).

Les enfants canadiens profitent majoritairement de 3 types de garde, soit la garderie, la garde hors du domicile par une personne non apparentée et la garde par une personne apparentée (Statistiques Canada, 2006b). Les proportions sont approximativement de 30 % pour chaque type de garde (Statistiques Canada, 2006b). L'autre 10 % est composé de la garde à domicile par une personne non apparentée, comme une nourrice, et d'autres formes de garde, comme les garderies éducatives et les centres préscolaires (Statistiques Canada, 2006b). L'OCDE (2011b) indique que la participation des enfants de moins de 3 ans dans les services de garde formels est de 24 % et de 56.8 % pour les enfants entre l'âge de 3 et 5 ans. En comparant ceci avec les autres pays étudiés, les enfants canadiens utilisent le moins les services de garde formels et ils sont parmi ceux qui utilisent le plus les services de garde informels. Même si le gouvernement a mis en place des politiques pour alléger les frais de garderies et que les enfants utilisent moins les services de garde formels que les autres pays à l'étude, les parents canadiens dépensent 22 % de leur revenu familial net sur des services de garde (OCDE, 2010g). Ce chiffre est le deuxième plus haut après l'Angleterre.

Tableau 3 : La participation des enfants dans les services de garde formels et informels selon des groupes d'âge et les dépenses associées aux services de garde par famille dans le régime libéral

Pays	La participation des enfants de moins de 3 ans dans les services de garde formels	La participation des enfants de 3 à 5 ans dans les services de garde formels	La participation des enfants de 2 ans et moins dans les services de garde informels	La participation des enfants de 3 à 5 ans dans les services de garde informels	La participation des enfants de 6 à 12 ans dans les services de garde informels	Le revenu familial net dépensé sur les services de garde
Angleterre	40.8%	92.7%	31.7%	36.9%	32.2%	33%
Canada	24%	56.8%	30% approximativement			22%

Les données sur le revenu familial net dépensé sur les services de garde viennent de la base de données de l'OCDE (OCDE, 2010g) et les données sur la participation des enfants pour les services de garde formels et informels pour l'Angleterre viennent de OCDE (2011b) et OCDE (2010f) respectivement. Les données pour les services de garde au Canada proviennent de Statistique Canada (2006b).

c) Le travail à temps partiel

Crompton (2006) affirme que l'Angleterre a un régime de travail qui comprend de longues heures pour ceux qui travaillent à temps plein. Elle précise toutefois que l'impact des longues heures de travail est atténué par le nombre élevé de femmes qui travaillent à temps partiel. Plus concrètement, l'Angleterre est le pays européen où les employés à temps plein travaillent les plus longues heures mais puisque tant de femmes travaillent à temps partiel, la moyenne du total d'heures travaillées par famille est moindre que dans d'autres pays où les deux parents travaillent à temps plein comme au Portugal par exemple (Crompton, 2006).

Le taux d'activité sur le marché du travail est parmi les plus hauts pour les hommes et les femmes de l'Angleterre, soit de 77.8 % chez les hommes et de 65.6 % chez les femmes (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). Cependant, 43.9 % des femmes travaillent à

temps partiel comparativement à 10.3 % des hommes (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). Le taux de travail à temps partiel est le plus élevé des pays étudiés pour les femmes de l'Angleterre. Le travail à temps partiel est en partie si populaire parce que le gouvernement a mis en place des lois qui permettent aux parents de travailler à temps partiel afin de pouvoir concilier le travail et la vie familiale plus facilement (Crompton *et al*, 2007) et aussi parce que les services de garde coûtent cher. Il est possible qu'une majorité de femmes travaillent à temps partiel à cause du manque de soutien de l'État en ce qui a trait aux services de garde.

Bien que le Canada n'ait pas de lois qui assurent aux parents de pouvoir travailler à temps partiel, Barrère-Maurisson & Tremblay (2009) indiquent que plusieurs mères le font. Justement, des 58.3 % de femmes qui participent au marché du travail, 26.9 % d'entre elles travaillent à temps partiel (Statistiques Canada, 2010). Le taux d'activité sur le marché du travail est de 65.2 % chez les hommes et 11.9 % d'entre eux travaillent à temps partiel (Statistiques Canada, 2010). Ainsi, près de 7 travailleurs à temps partiel sur 10 sont des femmes (Statistiques Canada, 2010). En comparant leur activité à temps partiel aux autres femmes à l'étude, elles se retrouvent dans une position de centre.

Tableau 4 : Participation des femmes et des hommes sur le marché du travail dans le régime libéral

Pays	Taux d'activités sur le marché du travail chez les hommes	Taux d'activités sur le marché du travail chez les femmes	Hommes qui travaillent à temps partiel	Femmes qui travaillent à temps partiel
Angleterre	77.8%	65.6%	10.3%	43.9%
Canada	65.2%	58.3%	11.9%	26.9%

Les données viennent de l'ouvrage de den Dulk & van Doorne-Huiskes (2007) pour l'Angleterre et les données pour le Canada proviennent de Statistique Canada (2010).

5.2. Les pays identifiés au régime conservateur

Les régimes conservateurs ont comme but de maintenir la structure sociale d'iniquité et de préserver la structure familiale traditionnelle. Les individus qui n'ont pas d'emploi ont seulement accès à des mesures sociales modestes (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007), et les femmes mariées ne sont pas nécessairement encouragées à travailler (Arts et Gelissen, 2002).

a) Les congés parentaux

En France, l'État offre un congé de maternité, un congé parental et un congé de paternité. Les congés de maternité sont généreux mais assez courts (Kelly, 2006). L'OCDE (2011) explique que le congé de maternité est de 16 semaines pour le premier et deuxième enfant et de 26 semaines pour le troisième enfant et plus. Si la mère accouche de jumeaux, elle a droit à 34 semaines et pour des triplets, elle est éligible à 46 semaines. Le congé est payé à 100 % du salaire brut jusqu'à un maximum de 2,773 euros par mois (OCDE, 2011). Le congé parental d'éducation peut être pris après la naissance de l'enfant ou suite à l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 2010b). Le congé peut être utilisé pour interrompre ou réduire son activité sur le marché du travail (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 2010b). Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (2010b) ajoute que le congé parental a une durée initiale maximale d'un an qui peut être prolongée 2 fois sans dépasser le troisième anniversaire de l'enfant. Il y a des particularités pour les enfants adoptés. Le congé parental est rémunéré à 536 euros par mois (OCDE, 2011). Le congé de paternité est d'une durée maximale de 11 jours calendrier et dans le cas de naissances multiples, la

durée maximale est de 18 jours (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 2010). Normalement, le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Si le père travaille, il n'est pas payé durant son congé de paternité (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 2010). Lewis (2009) précise qu'il n'y a pas d'incitatifs pour que les hommes soient davantage impliqués dans le soin des enfants. L'État dépense 23.8% de son produit intérieur brut par habitant pour les congés de maternité et parental pour chaque enfant qui est né (OCDE, 2011).

À part les pays scandinaves et l'Angleterre, la France dépense le plus de son produit intérieur brut par habitant pour les congés de maternité et parental. Le congé de maternité se situe dans la moyenne des pays étudiés mais il est payé à 100 % s'il ne dépasse pas le maximum fixé. Le congé parental d'éducation est aussi très généreux. Ce congé est aussi long que le congé parental au Portugal, qui est non payé, et aussi long que l'allocation que les Finlandais peuvent recevoir pour garder leurs enfants à domicile. La générosité du congé de paternité est plus ou moins comparable à celui des pays scandinaves mais les pères ne sont pas trop impliqués (Lewis, 2009).

Le Portugal se retrouve également sous un régime conservateur puisque les politiques publiques qui touchent la conciliation travail-famille préservent la structure familiale traditionnelle. La famille y est perçue comme étant une unité où tous contribuent et c'est elle qui subvient aux besoins des individus faisant partie de l'unité familiale (Pfenning & Bahle, 2000). Il faut toutefois préciser que la contribution varie selon le sexe (Pfenning & Bahle, 2000). Crompton (2006) ajoute que l'État n'offre pas beaucoup de soutien aux familles et les dépenses de l'État sont généralement basses. Le Portugal s'engage, dans sa

constitution, à aider la famille mais il ne dispose toutefois pas de structures institutionnelles spécifiques nécessaires à la mise en œuvre des politiques familiales (Hantrais & Letablier, 1996).

Le Portugal dépense 18.5% de son produit intérieur brut par habitant pour les congés de maternité et parental pour chaque enfant qui est né (OCDE, 2011). Le congé de maternité au Portugal consiste en 7 semaines payées à 100 % brut (OCDE, 2011). De plus, le père est éligible pour un congé de paternité de 5 jours payés à 100 %. Ce congé doit être pris dans le mois suivant la naissance du bébé (OCDE, 2011). Par ailleurs, il existe un congé parental de 3 mois pour chacun des parents et qui doit être pris avant le sixième anniversaire de l'enfant (OCDE, 2011). Ce congé est non payé sauf pour 15 jours de calendrier pour les pères qui sont alors payés à 100 % (OCDE, 2011). Si les parents travaillent à temps partiel, le congé parental peut être de 6 mois (OCDE, 2011).

Le Portugal est parmi les pays qui dépensent le moins de son produit intérieur brut par habitant pour les congés de maternité et parental. Les congés de maternité et parentaux sont les plus courts de tous les pays à l'étude. Cependant, il faut noter que le congé de maternité est payé à 100 %.

En Italie, il y a des congés de maternité, des congés parentaux et des congés de paternité (dans certains cas). Le congé de maternité est de 20 semaines payées à 80 % du salaire brut (OCDE, 2011). Ce congé de maternité est parmi les plus longs en excluant les pays scandinaves. Le congé est pris deux mois avant l'accouchement et il se termine 3 mois

après la naissance du bébé. Les parents italiens peuvent également profiter d'un congé parental d'une durée maximale de 11 mois. Ceci représente un congé quand même assez long lorsqu'il est comparé aux pays à l'étude. Ce congé est partagé entre les deux parents et il doit être pris avant le huitième anniversaire de l'enfant ou le sixième anniversaire de l'enfant s'il est adopté (OCDE, 2011). L'OCDE (2011) précise que le congé parental est rémunéré à 30 % pour un maximum de 6 mois lorsque l'enfant n'a pas encore atteint l'âge de 3 ans. Le congé est non payé par la suite à moins que le salaire des parents soit sous un certain seuil. Dans ces cas, le parent en congé reçoit 30 % de son salaire pour les autres 5 mois du congé parental. L'OCDE (2011) indique que le congé de paternité existe seulement pour les situations où la mère a abandonné son enfant ou si la mère est malade. Le congé est payé à 80 %. Le rôle traditionnel de la mère est favorisé même si le congé de paternité peut être pris par les deux parents (OCDE, 2010e). L'Italie est parmi les pays qui dépensent le moins de son produit intérieur brut par habitant pour les congés de maternité et parental selon les tableaux 2, 5 et 8.

Les parents en Espagne peuvent profiter des congés de maternité et des congés parentaux. Le congé de maternité en Espagne est d'une durée de 16 semaines et il est rémunéré à 100 % brut avec un maximum de 3,075 euros par mois (OCDE, 2011). Un des parents peut aussi profiter d'un congé parental sans solde pour une durée maximale de 3 ans (OCDE, 2011). L'OCDE (2011) ajoute que les parents d'un enfant de moins de 6 ans peuvent également réduire leurs heures de travail de 30 à 50 %. Les parents ne sont pas rémunérés pour cette réduction d'heures de travail. Il n'y a pas de congé de paternité en Espagne. Ce régime de congés parentaux coûte 21.5% du produit intérieur brut par

habitant de l'Espagne pour chaque enfant qui est né (OCDE, 2011). En Espagne, le produit intérieur brut par habitant qui est dépensé pour les congés de maternité et parental pour chaque enfant qui est né est comparable à celui de la France.

Tableau 5 : Le nombre de semaines des congés parentaux dans le régime conservateur et le produit intérieur brut (PIB) par habitant dépensé pour les congés de maternité et parental

Pays	Congé de maternité	Congé parental	Congé de paternité	PIB par habitant dépensé pour les congés de maternité et parental
France	16 semaines pour le premier et deuxième enfant et 26 semaines pour le troisième enfant et plus	Durée initiale maximale d'un an qui peut être prolongée 2 fois sans dépasser le troisième anniversaire de l'enfant	Durée maximale de 11 jours calendrier et dans le cas de naissances multiples, la durée maximale est de 18 jours	23.8%
Portugal	7 semaines	3 mois / parent	5 jours	18.5%
Italie	20 semaines	11 mois	Existe seulement dans certaines situations	18.7%
Espagne	16 semaines	3 ans	N/A	21.5%

Les données sur le nombre de semaines des congés parentaux pour la France viennent de l'OCDE (2011); le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (2010b) et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (2010) et celles pour le Portugal, l'Italie et la France viennent de l'OCDE (2011). Les données sur le PIB par habitant dépensé pour les congés de maternité et parental viennent de l'OCDE (2011).

b) Les services de garde

Le soutien de l'État français en ce qui a trait aux services de garde est généreux (Crompton, 2006). Le service de garde formel pour les enfants de 3 ans ou plus est très

élevé, accessible et gratuit à l'entrée (Lewis, 2009). Les parents profitent également de prestations qui leur permettent de payer pour des services de garde informels ou de prendre soin de leurs enfants eux-mêmes (Lewis, 2009). Effectivement, les parents bénéficient d'une prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) qui comprend : une prime à la naissance ou à l'adoption, une allocation de base qui est payée jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans, un complément de libre choix du mode de garde pour les parents qui veulent travailler et qui ont des enfants de moins de 6 ans, le complément de libre-choix d'activité qui permet aux parents de travailler à temps partiel ou de rester à la maison pour prendre soin des enfants et le complément optionnel de libre choix d'activité qui est pour les parents qui ont au moins trois enfants et dont l'un d'eux ne travaille pas (Lewis, 2009).

Les parents français ont également beaucoup de choix s'ils décident de faire garder leur enfant. Les structures d'accueil de la petite enfance comprennent l'accueil collectif, l'accueil parental, l'accueil familial et les jardins d'enfants. L'accueil collectif comprend des établissements tels que les crèches, les micro-crèches, les haltes-garderies, les structures multi-accueil et les jardins d'enfants et ils sont conçus pour les enfants jusqu'à l'âge de 6 ans comparativement aux accueils parentaux qui sont des établissements d'accueil collectif gérés par une association de parents (Allocations familiales, s.d.). Les crèches familiales sont un service d'assistantes maternelles qui gardent un à quatre enfants âgés de moins de 4 ans à leur domicile (Allocations familiales, s.d.). Les jardins d'enfants sont des structures d'éveil pour les enfants entre l'âge de 2 et 6 ans et ce sont des éducateurs de jeunes enfants qui en sont responsables (Allocations familiales, s.d.). Il

y a également des maisons d'assistantes maternelles où jusqu'à quatre assistantes maternelles peuvent accueillir jusqu'à quatre enfants simultanément chacune dans un local, la garde à domicile et les accueils de loisirs (Allocations familiales, s.d.). L'OCDE (2011b) indique que la participation des enfants de moins de 3 ans dans les services de garde formels est de 42 % et de 99.9 % pour les enfants entre l'âge de 3 et 5 ans. Ceci veut dire que les enfants français participent beaucoup aux services de garde formels. Effectivement, la participation des enfants de 3 à 5 ans est la plus élevée des pays étudiés. Ce taux élevé de participation aux services de garde formels fait en sorte que les services de garde informels ne sont pas beaucoup utilisés. Effectivement, à part des pays scandinaves, les enfants de la France sont ceux qui fréquentent le moins les services de garde informels. Malgré le soutien de l'État, les parents dépensent tout de même 11 % de leur revenu familial net pour des services de garde. Même si cette proportion est plus élevée que les pays scandinaves, elle reste plus faible que les pays libéraux.

Au Portugal, en ce qui concerne la garde des enfants, l'État intervient peu, car il est d'avis que c'est la responsabilité des familles (Crompton *et al*, 2007; Hantrais & Letablier, 1996). Les services de garde au Portugal sont principalement des crèches, des crèches familiales, de la garde à domicile et des jardins d'enfants. Tous ces types de garde sont privés et publics (OCDE, 2004). Les crèches accueillent les enfants de 6 mois à 3 ans et jusqu'à 11 heures par jours (OCDE, 2004). Les crèches familiales acceptent les enfants de 6 mois à 6 ans. Il y a aussi les services de garde à domicile qui offrent plus de flexibilité et il y a les jardins d'enfants qui accueillent les enfants de 3 à 6 ans jusqu'à 8 heures par jour (OCDE, 2004). Les tableaux 3, 6 et 9 illustrent que les services de garde

formels sont les plus utilisés par les enfants portugais de moins de 2 ans. Cependant, les enfants de 3 à 5 ans utilisent les services de garde formels de façon moyenne. Ces enfants sont également des utilisateurs de services de garde informels assez élevés comparativement aux pays étudiés. Les parents au Portugal dépensent 4 % de leur revenu familial net pour des services de garde (OCDE, 2010g).

Les parents italiens peuvent avoir recours à des crèches pour faire garder leurs enfants sous l'âge de 3 ans (OCDE, 2010h). Cependant, la disponibilité de ces services de garde ainsi que les frais élevés font en sorte que les parents n'utilisent pas beaucoup cette ressource (OCDE, 2007e). En effet, la participation des enfants de moins de 3 ans dans les services de garde formels est de 29.2 % (OCDE, 2011b) ce qui représente un pourcentage parmi les plus bas des pays à l'étude. L'OCDE (2007e) ajoute que les chances qu'un enfant entre l'âge de 0 et 2 ans soit gardé par leurs parents, un membre de la famille ou des amis sont plus grandes que la majorité des pays de l'OCDE (OCDE, 2007e). Par contre, dès l'âge de 3 ans, les enfants peuvent aller à *Scuola dell'Infanza* qui est un programme préscolaire universel et subventionné par l'État (OCDE, 2007e). Ce programme est utilisé par 97.4 % des enfants entre l'âge de 3 et 5 ans (OCDE, 2011b). Une fois que les enfants vont à l'école, l'utilisation des services de garde formels diminue à 6 % pour les enfants de 6 à 11 ans puisqu'il y a un soutien limité de l'État pour les services de garde (OCDE, 2009). Les tableaux 3, 6 et 9 indiquent que les Italiens sont parmi les plus gros utilisateurs de services de garde informels.

Enfin, les services de garde en Espagne pour les enfants de moins de 3 ans sont principalement des crèches et de l'*Educacion Preescolar* (OCDE, 2011). Une fois que les enfants atteignent l'âge de 3 ans, ils vont à l'*Educacion infantil* qui est un programme préscolaire (OCDE, 2011). Les tableaux 3, 6 et 9 illustrent que les enfants espagnols utilisent le plus les services de garde formels à part de la France, et ce, pour les enfants de 3 à 5 ans. De plus, à l'exclusion des pays scandinaves, les parents espagnols utilisent le moins les services de garde informels pour leurs enfants de 3 à 12 ans.

Tableau 6 : La participation des enfants dans les services de garde formels et informels selon des groupes d'âge et les dépenses associées aux services de garde par famille pour le régime conservateur

Le Pays	La participation des enfants de moins de 3 ans dans les services de garde formels	La participation des enfants de 3 à 5 ans dans les services de garde formels	La participation des enfants de 2 ans et moins dans les services de garde informels	La participation des enfants de 3 à 5 ans dans les services de garde informels	La participation des enfants de 6 à 12 ans dans les services de garde informels	Le revenu familial net dépensé sur les services de garde
France	42%	99.9%	17.7%	19.6%	13.6%	11%
Portugal	47.4%	79.2%	25.4%	35.9%	19.5%	4%
Italie	29.2%	97.4%	31.5%	37%	29.2%	Non disponible
Espagne	37.5%	98.5%	19.5%	9.1%	6.2%	Non disponible

Les données sur le revenu familial net dépensé sur les services de garde viennent de la base de données de l'OCDE (OCDE, 2010g) et les données sur la participation des enfants pour les services de garde formels et informels viennent de OCDE (2011b) et OCDE (2010f) respectivement.

c) Le travail à temps partiel

En France, le nombre d'heures travaillées par semaine est établi par des règlements à un maximum de 35 heures par semaine (Crompton, 2006). De plus, les femmes françaises sont majoritairement actives sur le marché du travail, et ce, à temps plein et de façon continue (Barrère-Maurisson & Tremblay, 2009). Lewis (2009) ajoute que le travail à temps partiel n'est pas particulièrement encouragé. Malgré cela, les tableaux 4, 7 et 10 démontrent que le pourcentage de femmes qui travaillent à temps partiel est quand même assez élevé. En effet, il est au troisième rang des pays à l'étude. Le taux d'activité sur le marché du travail est de 68.9 % chez les hommes et de 57.4 % chez les femmes (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007).

Le Portugal règlemente les heures de travail car il a mis en place des lois qui permettent aux parents de travailler à temps partiel (Crompton *et al*, 2007) et les heures de travail sont règlementées à 40 heures par semaine. Selon les tableaux 4, 7 et 10 le taux d'activité sur le marché du travail est élevé chez les hommes ainsi que les femmes. Barrère-Maurisson (2003) mentionne qu'il n'y a pas beaucoup de travail à temps partiel et ceci concorde avec les données des tableaux 4, 7 et 10 car le pourcentage des femmes qui travaillent à temps partiel est le deuxième plus bas chez les femmes au Portugal.

En Italie, il semble y avoir un écart relativement élevé en ce qui concerne l'équité entre les hommes et les femmes et la participation sur le marché du travail (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). De plus, comparées aux autres pays de l'OCDE, les mères italiennes trouvent qu'il est difficile de concilier la famille et le travail et elles doivent souvent choisir entre travailler ou avoir une famille (OCDE, 2009). Le taux d'activité sur

le marché du travail est de 70.1 % chez les hommes et de 45.2 % chez les femmes (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). Ceci représente le taux de participation le moins élevé chez les femmes de tous les pays examinés. Les tableaux 4, 7 et 10 démontrent que le travail à temps partiel est bas chez les hommes ainsi que chez les femmes.

Comme en Italie, on constate en Espagne un écart entre les hommes et les femmes quant à la participation au marché du travail (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). En effet, le taux d'activité sur le marché du travail est de 73.8 % chez les hommes et de 48.3 % chez les femmes (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). Après l'Italie, les femmes en Espagne sont celles qui sont le moins présentes sur le marché du travail. D'après le tableau 7, le travail à temps partiel n'est pas très populaire chez les hommes ainsi que les femmes mais il y a toutefois plus de femmes que d'hommes qui en font. Ceci est surprenant car les parents d'un enfant de moins de 6 ans peuvent réduire leurs heures de travail de 30 à 50%.

Tableau 7 : Participation des femmes et des hommes sur le marché du travail dans le régime conservateur

Pays	Taux d'activités sur le marché du travail chez les hommes	Taux d'activités sur le marché du travail chez les femmes	Hommes qui travaillent à temps partiel	Femmes qui travaillent à temps partiel
France	68.9%	57.4%	5.3%	30.1%
Portugal	74.2%	61.7%	7.1%	16.3%
Italie	70.1%	45.2%	4.8%	25%
Espagne	73.8%	48.3%	2.8%	17.9%

Les données viennent de l'ouvrage de den Dulk & van Doorne-Huiskes (2007).

5.3. Les pays identifiés au régime socio-démocrate

Les régimes socio-démocrates ont comme mission de promouvoir la solidarité et l'équité (Clasen, 2007). Ainsi, l'équité des sexes et le bien-être des enfants sont très importants. Les avantages sociaux sont généreux et universels. Les femmes sont encouragées à travailler et leurs politiques visent le plein emploi (Arts et Gelissen, 2002).

a) Les congés parentaux

Le Québec a un régime de congés parentaux bonifié comparativement au reste du Canada. Justement, le Québec offre des prestations pour le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental qui peut être partagé entre les parents et le congé d'adoption qui peut également être partagé entre les parents. Les parents ont le choix entre un régime de base qui consiste de prestations moins onéreuses pour une plus longue période de temps ou un régime particulier qui consiste de prestations plus élevées pour une plus courte période de temps (Emploi et solidarité sociale Québec, 2012). Aux fins de cette étude, le régime de base est examiné. Il comprend un congé de maternité de 18 semaines, un congé de paternité de 5 semaines, un congé parental de 32 semaines et un congé d'adoption de 37 semaines. La rémunération des prestations est basée sur le revenu hebdomadaire moyen brut. Pour le congé de maternité et le congé de paternité, la rémunération est de 70%. Le congé parental est rémunéré à 70% pour 7 semaines et à 55% pour 25 semaines. La rémunération du congé d'adoption est de 70% pour 12 semaines et de 55% pour 25 semaines (Emploi et solidarité sociale Québec, 2012). Les congés parentaux du Québec se comparent à ceux de la Finlande mais le congé de paternité du Québec est plus généreux.

En Suède, les congés disponibles pour les mères et les pères sont très généreux. Effectivement, la Suède est le pays qui dépense le plus de son produit intérieur brut par habitant pour les congés parentaux comparé aux pays à l'étude (OCDE, 2011). La Suède n'offre pas un congé de maternité comme tel. Elle offre plutôt un congé parental de 480 jours qui doit être pris avant le huitième anniversaire de l'enfant (OCDE, 2005). Les 480 jours peuvent être utilisés par les deux parents mais 60 jours sont réservés pour chacun d'entre eux. Le congé parental est rémunéré à 80 % du revenu annuel brut pour les 390 premiers jours et ensuite, à 9 % du revenu pour les 90 derniers jours (OCDE, 2005). Ce congé parental est le plus flexible des pays examinés. En plus du congé parental, les pères peuvent prendre un congé de paternité. Ce dernier consiste en 10 jours payés à 80 % du salaire brut (OCDE, 2011). Il doit être pris durant les 60 jours suivants la naissance du bébé et pendant que la mère est en congé aussi (OCDE, 2011). L'OCDE (2005) indique que 90 % des jours de congé parental sont utilisés avant que l'enfant ait 2 ans. De plus, « les pères suédois, qui représentent 17 % du total des jours de congé parental limitent la plupart de leur congé à la période comprise entre les 6 mois et les 18 mois de l'enfant » (OCDE, 2005, p219). Bref, bien que l'État encourage la participation des pères avec ses politiques publiques ce sont les mères qui utilisent la majorité du congé.

En Finlande, l'État est aussi très généreux en ce qui a trait aux congés. Effectivement, après la Suède, la Finlande est le pays qui dépense le plus de son produit intérieur brut par habitant pour les congés parentaux pour chaque enfant (OCDE, 2011). Les mères peuvent prendre un congé de maternité de 105 jours ouvrables payé à 90 % pour les

premiers 56 jours et rémunéré à 70 % pour les jours qui restent (OCDE, 2011). Ce congé de maternité est parmi les plus longs et il est bien rémunéré. Le congé de paternité est d'une durée de 18 jours ouvrables et les pères peuvent également prendre jusqu'à 12 jours de plus pourvu qu'ils prennent le même nombre de jours en congé parental (OCDE, 2011). Ce congé est payé à 70 % du salaire annuel brut pourvu qu'il ne soit pas plus haut que 30,034 euros (OCDE, 2011). Si c'est le cas, la rémunération est moins que 70 % du salaire. Le congé de paternité est parmi les plus généreux avec celui de l'Angleterre quand son congé de paternité additionnel est considéré. Par contre, celui de la Finlande est universel et celui de l'Angleterre ne l'est pas. Le congé parental est de 158 jours qui doivent être pris avant le premier anniversaire de l'enfant et il peut être partagé entre les deux parents (OCDE, 2011). Dans le cas des naissances multiples, les parents se voient accorder 60 jours de plus par enfant additionnel (OCDE, 2011). Les 30 premiers jours du congé parental sont payés à 75 % du salaire annuel pourvu qu'il ne soit pas plus haut que 46,207 euros (OCDE, 2011). Si c'est le cas, la rémunération est moins que 75 % du salaire. Le reste du congé est rémunéré à 70 % du salaire annuel pourvu qu'il ne soit pas plus haut que 30,0033 euros (OCDE, 2011). Si c'est le cas, la rémunération est moins que 70 % du salaire. En plus de ces congés, les parents finlandais peuvent prendre un congé avec allocation pour garder leur enfant à domicile jusqu'à ce que ce dernier ait l'âge de 3 ans (OCDE, 2011).

Tableau 8 : Le nombre de semaines des congés parentaux dans le régime socio-démocrate et le produit intérieur brut (PIB) par habitant dépensé pour les congés de maternité et parental

Pays	Congé de maternité	Congé parental	Congé de paternité	PIB par habitant dépensé pour les congés de maternité et parental
Québec	18 semaines	32 semaines	5 semaines	Non disponible
Suède	N/A	480 jours	10 jours	58.8%
Finlande	105 jours	158 jours	18 jours et potentiellement 12 jours de plus	56.7%

Les données sur le nombre de semaines des congés parentaux pour le Québec viennent d'Emploi et solidarité sociale Québec (2012), celles pour la Suède viennent de OCDE (2005) et OCDE (2011) respectivement et celles pour la Finlande viennent de l'OCDE (2011).

b) Les services de garde

Au Québec, en plus de la Prestation universelle qui aide les familles canadiennes à répondre à leurs besoins de services de garde pour les enfants âgés de moins de 6 ans, le Québec a 213 000 places à contributions réduites que ce soit dans les centres de la petite enfance, les services de garde en milieu familial reconnus, les garderies subventionnées ou les services de garde en milieu scolaire (Gouvernement du Québec, 2011). Pour les enfants de moins de 5 ans, les parents payent 7 \$ par jour par enfant ou s'ils reçoivent une prestation du Programme d'aide sociale ou du Programme de solidarité sociale c'est gratuit. Les enfants qui se font garder à l'école et qui sont à la maternelle ou à une école primaire publique se font également garder pour 7 \$ par jour (Gouvernement du Québec, 2011). Ainsi, les services de garde sont hautement subventionnés par le gouvernement du Québec. Les données présentées dans le tableau 9 n'ont pas été trouvées mais l'Institut de

la statistique du Québec 2011 indique que chez les enfants de moins de 5 ans, 59% d'entre eux sont gardés de façon régulière car les parents doivent travailler ou faire des études. De ces enfants, 72% fréquentent une garderie à 7 \$, et ce, soit dans une garderie, dans un centre de la petite enfance ou dans un milieu familiale. Les enfants qui ne bénéficient pas de la garderie à 7 \$ se font garder par une personne qui n'est pas un membre de la famille et vont à la garderie (l'Institut de la statistique du Québec, 2011).

En Suède, l'État est très impliqué dans les services de garde. Ces services sont subventionnés par des fonds publics et ils sont assurés par le secteur public municipal (OCDE, 2005). Les enfants de 0 à 5 ans peuvent aller dans des établissements préscolaires, des crèches familiales ou des centres préscolaires (OCDE, 2005). Les établissements préscolaires sont des structures d'accueil collectives qui offrent une garde de 7 h à 18 h 30. Les crèches familiales offrent un service de garde à domicile et les centres préscolaires assurent une garde pour quelques heures par jour (OCDE, 2005). Les enfants de 6 à 12 ans peuvent se faire garder par des structures d'accueil extrascolaires (OCDE, 2005). Ces dernières sont des établissements scolaires ou des centres d'accueil de loisirs. Les municipalités assurent des services de garde gratuits dans les centres préscolaires pour tous les enfants de 4 à 5 ans ainsi que dans les classes préscolaires pour les enfants de 6 ans (OCDE, 2005). De plus, il y a des services préscolaires accessibles aux parents qui gardent leurs enfants eux-mêmes mais qui veulent que ceux-ci aient un contact avec d'autres enfants quelques heures par jour (OCDE, 2005). La subvention des services de garde fait en sorte que les parents utilisent beaucoup les services de garde formels. Effectivement, à part du Portugal, les parents suédois sont ceux qui profitent le

plus de ces services pour leurs enfants de moins de 3 ans. Leurs enfants de 3 à 5 ans participent beaucoup aussi à ce type de garde. Les enfants de la Suède sont ceux qui fréquentent le moins les services de garde informels selon les tableaux 3, 6 et 9. Les parents en Suède dépensent 6 % de leur revenu familial net pour des services de garde (OCDE, 2010g) ce qui est très bas en comparaison avec les autres pays à l'étude.

Les services de garde en Finlande sont subventionnés par des fonds publics et assurés par le secteur public municipal (OCDE, 2005). Par ailleurs, les parents de tous les enfants ont accès à une place de garde subventionnée garantie jusqu'à ce que ces derniers aient l'âge scolaire (OCDE, 2005). Les modes de garde pour les enfants de 0 à 6 ans sont les garderies, les gardes en milieu familial, la garde partagée en trois familles, la garde collective en milieu familial (deux ou trois assistantes maternelles gardent les enfants dans un centre fourni par les autorités locales), les activités en jardin d'enfants, les centres d'accueil et les établissements préscolaires gratuits pour les enfants de 6 ans (OCDE, 2005). Les enfants de 7 à 12 ans se font surtout garder en établissements scolaires et ces services sont gratuits pour les enfants de 7 et 8 ans (OCDE, 2011). Il y a aussi des centres d'accueil ouverts qui offrent un réseau social pour les parents qui gardent leurs enfants eux-mêmes (OCDE, 2005). D'après les tableaux 3, 6 et 9, à part des enfants canadiens, les enfants en Finlande sont ceux qui utilisent le moins les services de garde formels et comme les enfants de la Suède, ils ne participent pas beaucoup aux services de garde informels. Les parents en Finlande dépensent 7 % de leur revenu familial net pour des services de garde (OCDE, 2010g) ce qui est comparable à la Suède.

Tableau 9 : La participation des enfants dans les services de garde formels et informels selon des groupes d'âge et les dépenses associées aux services de garde par famille pour le régime socio-démocrate

Le Pays	La participation des enfants de moins de 3 ans dans les services de garde formels	La participation des enfants de 3 à 5 ans dans les services de garde formels	La participation des enfants de 2 ans et moins dans les services de garde informels	La participation des enfants de 3 à 5 ans dans les services de garde informels	La participation des enfants de 6 à 12 ans dans les services de garde informels	Le revenu familial net dépensé sur les services de garde
Québec	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Non disponible
Suède	46.7%	91.1%	1.5%	0.5%	1.7%	6%
Finlande	28.6%	74.2%	1.3%	4.2%	4.4%	7%

Les données sur le revenu familial net dépensé sur les services de garde viennent de la base de données de l'OCDE (OCDE, 2010g) et les données sur la participation des enfants pour les services de garde formels et informels viennent de OCDE (2011b) et OCDE (2010f) respectivement.

c) Le travail à temps partiel

Au Québec, le taux d'activités sur le marché du travail est plus bas chez les femmes du Québec comparé aux femmes scandinaves mais il est plus élevé que chez les femmes du Canada, de la France, de l'Italie et de l'Espagne. Les hommes du Québec ont un taux d'activité sur le marché du travail similaire à celui des hommes de la Finlande, de l'Italie et de la France. Les femmes du Québec sont celles qui travaillent le moins à temps partiel que toutes les femmes des pays à l'étude. Barrère –Maurisson & Tremblay (2009) indiquent qu'au Québec, le travail à temps partiel est moins fréquent qu'il l'était dans le passé chez les femmes avec des enfants mais elles en font plus que les hommes et les femmes sans enfants. Ces auteures ajoutent que le travail à temps partiel est de plus en

plus un choix volontaire. Le Québec n'a pas de lois particulières pour inciter les parents à travailler à temps partiel.

La participation des femmes suédoises sur le marché du travail est très élevée et continue bien qu'elle comprenne des périodes à temps partiel et des congés parentaux. (Hantrais & Letablier, 1996). Effectivement, le taux d'activité sur le marché du travail est de 73.6 % chez les hommes et de 70.5 % chez les femmes (den Dulk & van Doorne-Huiskes, 2007). Ceci représente le plus petit écart entre les hommes et les femmes de tous les pays observés et parmi ces derniers, les femmes suédoises sont celles qui participent le plus au marché du travail. Les hommes ainsi que les femmes profitent du travail à temps partiel mais ce sont les femmes qui utilisent davantage cette forme de travail. En effet, les femmes en Suède sont celles qui travaillent le plus à temps partiel à part des femmes en Angleterre. Ceci peut être expliqué par le fait que l'État a mis en place des lois qui permettent aux parents de travailler à temps partiel afin de pouvoir concilier le travail et la vie familiale plus facilement (Crompton *et al*, 2007). Les parents suédois qui ont de jeunes enfants peuvent réduire leurs heures de travail de 25 % tout en ayant le droit de retourner à leur emploi à temps plein s'ils le veulent ou quand leur enfant atteint l'âge de 8 ans (Crompton *et al*, 2007).

Les heures de travail sont règlementées à 40 heures par semaine en Finlande (Crompton, 2006) et le gouvernement a mis en place des lois qui permettent aux parents de travailler à temps partiel afin de pouvoir concilier le travail et la vie familiale plus facilement (Crompton *et al*, 2007). Les parents finlandais peuvent travailler à temps partiel jusqu'au

huitième anniversaire de leur enfant (OCDE, 2011). De plus, les parents reçoivent une allocation de 70 euros par mois lorsqu'ils travaillent à temps partiel (OCDE, 2011).

Le taux de participation des femmes au marché du travail en Finlande est parmi les plus élevés avec la Suède et l'Angleterre. Par contre, les femmes finlandaises travaillent beaucoup moins à temps partiel que les femmes de ces pays. Leur proportion se situe au sixième rang parmi les pays étudiés. Ceci peut surprendre du fait que l'État a mis en place des lois qui permettent le travail à temps partiel avec une allocation. L'écart entre le taux de participation sur le marché du travail entre les hommes et les femmes est le plus petit des pays comparés, après la Suède.

Tableau 10 : Participation des femmes et des hommes sur le marché du travail pour le régime socio-démocrate

Pays	Taux d'activités sur le marché du travail chez les hommes	Taux d'activités sur le marché du travail chez les femmes	Hommes qui travaillent à temps partiel	Femmes qui travaillent à temps partiel
Québec	69.8%	60.9%	6.3%	12.4%
Suède	73.6%	70.5%	12%	36.3%
Finlande	69.7%	65.6%	9%	18.4%

Les données viennent de l'ouvrage de den Dulk & van Doorne-Huiskes (2007) pour les pays européens et les données pour le Québec viennent de Santé et Services sociaux du Québec (2011) et (2011b).

6 - La tension entre la vie professionnelle et la vie familiale

Afin de répondre à la question de recherche portant sur le lien entre les politiques publiques de conciliation travail-famille et la tension entre la vie professionnelle et la vie

familiale, les politiques publiques doivent être comparées et la satisfaction des parents en ce qui a trait à la conciliation travail-famille doit être examinée. Les politiques publiques liées à la conciliation travail-famille ont été comparées dans la section précédente et dans ce qui suit, la satisfaction des parents sera présentée. De plus, l'utilisation des congés parentaux et le travail rémunéré seront aussi explorés puisque ce sont des dimensions importantes. Même si l'État met en place des politiques qui permettent des congés parentaux, les parents qui travaillent ne se sentent pas nécessairement à l'aise de les utiliser et ceci peut avoir un effet sur la tension entre la sphère de vie professionnelle et la sphère de vie familiale. De plus, Crompton (2006) indique que le travail rémunéré a un effet sur la tension travail-famille.

Tableau 11 : L'utilisation des congés parentaux et l'indice de satisfaction de vie concernant l'équilibre travail-famille

Pays	Utilisation des congés parentaux par les hommes	Utilisation congés parentaux par les femmes	Indice de satisfaction de vie concernant l'équilibre travail-famille	
			Hommes	Femmes
Angleterre	0.6	0.7	7.6	8.2
Canada	20%	81.4%	Non disponible	Non disponible
France	1.1	35.5	7.5	7.2
Portugal	0.7	27.3	6.6	5.9
Italie	0.2	39	6.8	6.3
Espagne	0.1	27.5	7.5	6.8
Québec	56%	77%	Non disponible	Non disponible
Suède	17%	Non disponible	8.6	8.2
Finlande	4.2	75.9	8.5	8.3

Les données sur l'utilisation des congés parentaux viennent de la même base de données (OCDE, 2010e et OCDE, 2005 pour la Suède) pour les pays de l'Europe mais celles pour

le Canada viennent de Statistiques Canada (2006) et celles pour le Québec viennent de Marshall (2009). Les données pour l'indice de satisfaction viennent d'une enquête sur la qualité de vie faite par *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* en 2007.

Le tableau 11 indique clairement que les femmes utilisent davantage les congés parentaux que les hommes, et ce, dans tous les pays. Les parents anglais sont ceux qui utilisent le moins les congés disponibles comparativement aux autres pays à l'étude. Ceci ne semble toutefois pas affecter leur indice de satisfaction de vie concernant l'équilibre travail-famille car ce dernier est relativement élevé. Les pères canadiens, québécois, suédois et finlandais sont ceux qui utilisent le plus les congés parentaux et les pères italiens et espagnols sont ceux qui les utilisent le moins. Ceci est intéressant car les pères scandinaves ont les indices de satisfaction de vie les plus élevés et les pères italiens et espagnols ont les indices de satisfaction de vie les moins élevés. Les mères de l'Angleterre sont celles qui utilisent le moins les congés parentaux, et ce, de façon significative. Les mères du Portugal et de l'Espagne n'utilisent pas beaucoup ces types de congés non plus. Ceci se reflète dans l'indice de satisfaction de vie lié à la conciliation travail-famille car les femmes portugaises ont l'indice de satisfaction de vie le moins élevé alors que l'indice de satisfaction de vie des femmes espagnoles occupe le troisième rang du bas. Les mères finlandaises et canadiennes sont celles qui utilisent le plus les congés parentaux et les femmes de la Finlande ont l'indice de satisfaction de vie le plus élevé. Malheureusement, des données sur l'utilisation des congés par les mères suédoises et sur l'indice de satisfaction de vie chez les Canadiens et les Québécois ne sont pas disponibles.

Tableau 12 : Tendances relatives au travail non rémunéré selon le sexe et l'indice de satisfaction de vie concernant l'équilibre travail-famille

Pays	Heures allouées aux soins des enfants et des personnes âgées par semaine chez les hommes	Heures allouées aux soins des enfants et des personnes âgées par semaine chez les femmes	Temps consacré à faire des tâches domestiques dans une journée de 24 heures chez les hommes	Temps consacré à faire des tâches domestiques dans une journée de 24 heures chez les femmes	Indice de satisfaction de vie concernant l'équilibre travail-famille	
					Hommes	Femmes
Angleterre	27	49	9.5%	16.6%	7.6	8.2
Canada	Non disponible	Non disponible	9%	13.8%	Non disponible	Non disponible
France	23	36	8.7%	16.3%	7.5	7.2
Portugal	30	34	Non disponible	Non disponible	6.6	5.9
Italie	22	29	6%	21.2%	6.8	6.3
Espagne	25	45	9.9%	18.6%	7.5	6.8
Québec	Non disponible	Non disponible	10.8%	16.7%	Non disponible	Non disponible
Suède	31	38	10%	14%	8.6	8.2
Finlande	19	22	9.4%	14.4%	8.5	8.3

Les données viennent de la base de données de l'OCDE (OCDE, 2010c et OCDE, 2010d) pour les données sur le travail non-rémunéré sauf pour celles du Québec. Pour ce dernier, les données sur les tâches domestiques viennent de Santé et Services sociaux du Québec (2011c). Les données pour l'indice de satisfaction viennent d'une enquête sur la qualité de vie faite par *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* en 2007.

Selon le tableau 12, les femmes en Angleterre sont celles qui passent le plus de temps aux soins à autrui et les femmes en Italie passent le plus de temps à faire des tâches domestiques. Ceci ne semble pas affecter de façon négative les femmes anglaises car elles affichent un indice de satisfaction aussi élevé que les femmes suédoises. De plus, les femmes de l'Angleterre sont les seules qui ont un indice de satisfaction plus élevé que les

hommes du même pays. Par contre, le temps élevé alloué aux tâches domestiques chez les Italiennes semble affecter leur indice de satisfaction de vie car il occupe le deuxième rang du bas. Il est important d'ajouter que les hommes de l'Italie sont ceux qui passent le moins de temps aux soins à autrui ainsi qu'à la participation aux tâches ménagères et, à l'exception des hommes portugais, ils sont les moins satisfaits. Les hommes de la Suède, au contraire, passe le plus de temps aux soins à autrui et à faire des tâches domestiques comparativement aux autres hommes de l'étude et ils ont l'indice de satisfaction le plus élevé. Les femmes de la Finlande passent le moins de temps aux soins à autrui et elles sont parmi celles qui consacrent le moins de temps aux tâches ménagères et elles ont l'indice de satisfaction le plus élevé.

Il est intéressant de noter que les femmes en France passent environ le double de leur temps à faire des tâches ménagères comparativement aux hommes français. L'indice de satisfaction de vie est moins élevé que dans les pays scandinaves et en Angleterre mais il est plus élevé que dans les autres pays sous les régimes conservateurs (sauf que les hommes sont aussi satisfaits que les hommes espagnols). Ceci peut être dû au fait que l'État offre beaucoup plus de soutien que dans les autres pays conservateurs. En ce qui a trait au Portugal, l'indice de satisfaction est le plus bas de tous les pays comparés, et ce, chez les hommes et les femmes. De plus, l'écart entre les heures consacrées aux soins à autrui est parmi le plus bas des pays observés. Malheureusement, il n'y a pas de données quant aux tâches domestiques. En Espagne, de façon générale, les hommes et les femmes ont un indice de satisfaction de la vie concernant l'équilibre travail-famille plus haut que le Portugal et l'Italie mais plus bas que les autres pays. Les politiques publiques sont

légèrement meilleures en Espagne que chez leurs voisins du sud. L'écart entre le travail non rémunéré entre les hommes et les femmes est parmi les plus élevés des pays à l'étude.

Bien que des données sur le nombre d'heures allouées aux soins des enfants et des personnes âgées par semaine pour les hommes et les femmes du Québec n'aient pas été trouvées, des données sur les soins aux personnes âgées sont disponibles. Santé et Services sociaux du Québec (2011d) démontre que 23,3 % des femmes consacrent du temps chaque semaine aux personnes âgées et que la majorité de ces femmes y font moins de 5 heures par semaine. Les hommes qui consacrent du temps chaque semaine aux personnes âgées, soit 16,8%, passent moins de 5 heures par semaine à le faire également (Santé et Services sociaux du Québec, 2011d). Il est difficile de comparer ces données à celles du tableau 12 car ce dernier regroupe les heures consacrées aux soins des enfants avec celles aux soins des personnes âgées mais il est possible de déterminer que plus de femmes québécoises passent du temps aux soins des personnes âgées que les hommes québécois. Cette tendance va de pair avec ce qui se passe dans les autres pays étudiés.

Pour le Canada, un indice de satisfaction équivalent à celui des pays européens n'a pas été trouvé et une mesure de satisfaction pour les parents en général, c'est-à-dire pas seulement les familles en couple bi-actif, n'a pas été trouvée non plus. Bien qu'en ce qui a trait à la satisfaction de la conciliation travail-famille, « seulement 52 % des femmes en couple ayant des enfants et travaillant de longues heures se disaient satisfaites de leur

conciliation travail-vie (Statistiques Canada, 2006c) et qu'«en revanche, 71 % de leurs homologues masculins étaient satisfaits» (Statistiques Canada, 2006c), il est difficile de faire la comparaison. En regardant seulement au Canada, il semblerait que le régime libéral n'aide pas beaucoup les familles à concilier le travail et la famille. En ce qui concerne les tâches domestiques, les femmes canadiennes sont celles qui en font le moins selon le tableau 12. Pourtant, les hommes canadiens ne participent pas davantage que les autres hommes à l'étude.

7- Analyse et discussion

À l'aide de la comparaison descriptive des politiques publiques, de l'utilisation des congés parentaux, de l'indice de satisfaction en ce qui a trait à la conciliation travail-famille et des tendances du travail non rémunéré, il est maintenant possible de déterminer si les politiques publiques peuvent atténuer la tension entre les sphères de la vie professionnelle et familiale. Pour ce faire, une moyenne des indices de satisfaction par rapport à la conciliation travail-famille par régime est effectuée et ceci est analysé avec le soutien de l'État, l'utilisation des congés parentaux et le travail non rémunéré.

Tableau 13 : Indice moyen de satisfaction selon la classification d'Esping-Andersen

	Indice moyen de satisfaction par rapport à l'équilibre travail-famille	
	Hommes	Femmes
Régime socio-démocrate	8.6	8.25
Régime libéral	7.6	8.2
Régime conservateur	7.1	6.55

La moyenne est calculée à partir des données pour l'indice de satisfaction qui viennent d'une enquête sur la qualité de vie faite par *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* en 2007.

Le Québec n'est pas compris dans cette moyenne car un indice moyen de satisfaction comparable n'a pas été trouvé. Les pays scandinaves à l'étude, soit la Suède et la Finlande, ont l'indice moyen de satisfaction par rapport à l'équilibre travail-famille le plus élevé. En effet, ces pays du régime socio-démocrate ont un indice de 8.6 pour les hommes et un indice de 8.25 pour les femmes. Ce résultat peut être expliqué par le fait que les gouvernements des pays en question sont ceux qui offrent les politiques publiques les plus généreuses en ce qui concerne la conciliation travail-famille. Justement, l'État de ces pays dépense plus sur les congés parentaux que les autres pays à l'étude et les services de garde sont ceux qui sont les plus subventionnés. De plus, les parents de ces pays profitent de lois qui permettent le travail à temps partiel pour réduire la tension travail-famille. En surcroît, les parents utilisent les congés parentaux et comme le régime socio-démocrate promeut l'équité des sexes, l'écart des hommes et des femmes quant au travail non rémunéré est le plus petit des pays observés.

En ce qui concerne le régime libéral, l'indice de satisfaction de la conciliation travail-famille est de 7.6 pour les hommes et de 8.2 pour les femmes. Malheureusement, une moyenne ne peut être faite car le Canada n'a pas été inclus dans l'étude qui fournit l'indice de satisfaction recherché. Ainsi, ces chiffres représentent seulement les parents de l'Angleterre. L'indice de satisfaction de la conciliation travail-famille est plus bas chez les hommes anglais comparé aux hommes scandinaves et ceci peut être associé au fait que l'État intervient moins. Effectivement, les parents de ce pays ne profitent pas beaucoup de leurs congés parentaux et ils dépensent beaucoup d'argent pour les services de garde puisque le gouvernement subventionne peu ces services. Par contre, le fait que l'indice de satisfaction des femmes anglaises soit près de celui des femmes scandinaves peut être expliqué par les politiques qui permettent le travail à temps partiel. Justement, les femmes de l'Angleterre sont celles qui travaillent le plus à temps partiel. Bien qu'elles soient également celles qui passent le plus de leur temps sur les soins d'autrui ainsi que sur les tâches domestiques comparativement aux autres femmes à l'étude, elles sont quand même très satisfaites. Les femmes anglaises sont les seules qui sont plus satisfaites que les hommes du même pays. En ce qui concerne le Canada, les femmes sont satisfaites de la conciliation travail famille à 52% et les hommes le sont à 71%. Il est difficile de comparer ces statistiques à l'indice de satisfaction mais ces chiffres démontrent que la satisfaction n'est pas élevée chez les parents canadiens. Ceci peut être lié à l'intervention moindre du gouvernement canadien en regard de la conciliation travail-famille.

Le régime conservateur, qui comprend la France, le Portugal, l'Italie et l'Espagne aux fins de cette étude, a une population qui est moins satisfaite avec un indice de 7.1 pour les

hommes et 6.55 pour les femmes. À l'intérieur de cette moyenne, la France et l'Espagne sont plus satisfaits que le Portugal et l'Italie et ces premiers ont des politiques publiques plus élaborées de conciliation travail-famille que ces derniers. Malgré cela, l'indice de satisfaction moins élevé de façon générale peut être associé au manque de soutien de l'État et aux rôles traditionnels de la division des tâches qui sont renforcés. Effectivement, le plus grand écart entre les hommes et les femmes pour le travail non rémunéré se retrouve dans les pays du régime conservateur ainsi qu'en Angleterre. En ce qui concerne les congés parentaux, les hommes de l'Italie et de l'Espagne sont ceux qui les utilisent le moins parmi les pays à l'étude et ceux de la France et du Portugal les utilisent plus que les hommes Anglais mais moins que les hommes Canadiens et ceux du régime socio-démocratique. Les femmes utilisent davantage les congés que les hommes, et, mis à part les femmes de l'Angleterre, elles les utilisent moins que les autres femmes de l'étude.. Il est intéressant de noter que les femmes françaises, qui ont l'indice de satisfaction le plus élevé des femmes du régime conservateur, sont celles qui travaillent le plus à temps partiel parmi les femmes de ce groupe. De plus, les femmes du Portugal sont celles qui sont les moins satisfaites de l'étude et elles sont celles qui travaillent le moins à temps partiel tout en ayant une grande présence sur le marché du travail.

Cette analyse démontre qu'il est possible de dire qu'effectivement, les politiques publiques liées à la conciliation travail-famille peuvent atténuer la tension entre la vie professionnelle et la vie familiale. Ces résultats se comparent avec ce que l'on retrouve dans la littérature. En effet, Kotowska (2010) et Crompton (2006) mentionnent qu'en général, les gens ont une plus grande satisfaction de vie en ce qui a trait à l'équilibre

travail-famille dans les pays où il y a des politiques en place qui supportent cet équilibre. Le fait d'avoir une famille et de travailler ne semble pas nuire à la satisfaction de vie en ce qui concerne la conciliation travail-famille. Les pays scandinaves en sont la preuve. Cependant, lorsque les gens perçoivent que la tension entre la sphère de vie professionnelle et la sphère de vie familiale est trop grande, la satisfaction est réduite (Kotowska, 2010). Ceci est renforcé par cette étude avec la dimension du travail non rémunéré. En effet, sauf pour l'Angleterre, l'analyse démontre que le travail non rémunéré a un effet négatif sur la tension entre le travail et la famille et conséquemment, sur la satisfaction de la conciliation travail-famille.

Bien que la question de recherche tente de découvrir le lien entre les politiques publiques et la tension entre la vie professionnelle et familiale dans un contexte d'intensification du travail, les politiques publiques ne sont qu'une dimension qui peut affecter la conciliation travail-famille et ceci fait en sorte qu'il est difficile d'isoler les effets des politiques publiques (Hantrais, 2004). Glover (1992) indique qu'en plus de la préférence individuelle des femmes, la conciliation travail-famille dépend de plusieurs facteurs dont les contraintes géographiques et les contraintes du travail, l'étendue des politiques publiques ainsi que des perceptions culturelles et normatives de ce qui est acceptable en ce qui a trait aux comportements familiaux et d'emploi. Par ailleurs, les politiques des entreprises peuvent avoir un effet sur la tension entre ces deux sphères de vie. Justement, Higgins et Duxbury (2004) mentionnent que le soutien de l'organisation quant à l'équilibre travail-famille a un impact. Ainsi, les entreprises ont le pouvoir de faire une différence sur le conflit travail-famille vécu par les employés.

Comment les politiques organisationnelles qui promeuvent l'équilibre travail-famille aident-elles les parents? Higgins *et al.* (2007) indiquent qu'il y a une très forte association entre des niveaux élevés de souplesse perçue et de faibles niveaux de surcharge de rôles. De plus, « la souplesse perçue est la clef de l'atténuation de l'interférence du travail dans la famille » (Higgins *et al.*, 2007, p.226). Deux formes de souplesse semblent particulièrement essentielles à la capacité de composer avec ce type de conflit, soit la capacité d'aménager l'horaire de travail pour respecter des engagements personnels ou familiaux ainsi que la capacité d'interrompre temporairement la journée de travail pour des raisons personnelles ou familiales. Cette souplesse peut être obtenue par des modalités de travail flexibles, des congés et des avantages sociaux, etc. Higgins et Duxbury (2004) croient que la flexibilité perçue aide à atténuer le conflit travail-famille.

Comme la littérature démontre que le conflit travail-famille a une incidence, entre autres, sur l'absentéisme, la productivité, la rétention et le taux de roulement, de plus en plus d'organisations développent des politiques de conciliation travail-famille (Fagnani, 2010). Bien que cela ait l'air prometteur au premier coup d'œil, le fait d'avoir des mesures de conciliation travail-famille n'est pas assez. Effectivement, pour que les pratiques de conciliation travail-famille fonctionnent, il faut que la culture organisationnelle soutienne l'utilisation des mesures de conciliation (Duxbury, 2001). En effet, si les employés ne se sentent pas à l'aise d'utiliser les mesures en place par crainte d'être pénalisés ou d'être moins bien perçus, elles ne seront pas utilisées. Malheureusement, Higgins *et al.* (2007) disent que les formules de travail non

conventionnelles telles que les horaires variables, les semaines de travail comprimées, etc. sont peu utilisées présentement.

Il est également important d'ajouter que tant et aussi longtemps que les femmes ont un plus grand rôle à jouer quant aux responsabilités familiales et que les hommes ne tirent pas avantage des mesures d'équilibre travail-famille en place, l'utilisation de ces mesures peut être nuisible pour leur carrière (Fagnani, 2010).

Ainsi, les mesures de conciliation travail-famille mises en place par les organisations peuvent enrichir le soutien que les parents reçoivent de l'État pour réduire la tension entre ces deux sphères de la vie. Par contre, ces types de mesures ne sont pas assez, il faut que la culture organisationnelle change aussi.

De plus, il y a certaines politiques publiques qui sont créées par l'État dans le but d'accomplir des objectifs autres que d'aider les parents avec leur famille mais qui ont tout de même une incidence indirecte sur la conciliation travail-famille. Par exemple, le Danemark a un modèle de flexicurité, soit un mécanisme qui combine la flexibilité des entreprises avec la sécurité des employés, et qui permet de façon indirecte un meilleur équilibre travail-famille. Ce modèle propose des politiques qui facilitent pour les entreprises l'embauche et le licenciement, qui accordent un salaire élevé lors des périodes de chômage et qui promeuvent un marché du travail actif centré sur la reconversion professionnelle et la formation continue (Sondergard, 2008). Bien que ceci n'ait pas de lien direct avec la famille, Sondergard (2008) explique que la flexibilité et la sécurité sont

deux principes qui se renforcent mutuellement au Danemark et que cela permet de combiner de façon flexible la sphère de vie professionnelle avec la sphère de vie familiale. Justement, la population danoise est parmi celle qui utilise le plus les horaires flexibles ainsi qu'une organisation flexible du travail et les organisations accordent à leurs employés la plus grande autonomie dans l'organisation de leur travail, et ce, comparativement avec d'autres pays européens (Sondergard, 2008). Bref, les politiques publiques liées au modèle de flexicurité ont une incidence sur l'équilibre travail-famille même si ce ne sont pas leur raison d'être.

8 - Conclusion

L'analyse comparative a démontré qu'effectivement, les politiques publiques liées à la conciliation travail-famille peuvent atténuer la tension entre les sphères de la vie professionnelle et familiale malgré l'intensification du travail. Les pays du régime socio-démocrate ont les parents les plus satisfaits quant à la conciliation travail-famille et ce sont eux qui sont les plus soutenus par l'État. De plus, l'équité en ce qui concerne le travail non rémunéré est la plus élevée. Les pays du régime conservateur ont les parents les moins satisfaits en ce qui a trait à la conciliation travail-famille et les parents sont moins bien soutenus par leur gouvernement respectif dans la plupart des pays de ce régime. Enfin, les rôles quant à la division du travail non rémunéré sont plus traditionnels et ceci contribue à la tension travail-famille.

Le fait que cette étude soit de type documentaire amène certaines limites à l'analyse. En effet, il est parfois difficile de trouver des données qui soient comparables. Ceci est

particulièrement le cas pour les données liées au pays de l'Europe et du Canada. Par exemple, il est dommage que le Canada n'ait pas un indice de satisfaction sur la conciliation travail-famille comme c'est le cas pour les pays de l'Europe car il n'a pas pu être intégré à la moyenne de satisfaction pour les pays du régime libéral. Ainsi, il est difficile de savoir comment le Canada se compare aux autres pays à l'étude. De plus, la base de données de l'OCDE sur la famille contient de l'information qui vient de différentes bases de données nationales et internationales. Ceci veut dire que les études qui produisent les données ne sont pas toutes faites de la même façon et il faut interpréter les données avec précaution.

En guise de nouvelles pistes de recherche, il serait intéressant de voir comment les parents de pays en développement tels que l'Inde et l'Afrique du Sud vivent la tension entre la vie professionnelle et familiale car ils subissent les effets de la mondialisation et de la pression du capitalisme compétitif également (Crompton *et al*, 2007). Jusqu'à présent, les parents de ces pays reçoivent très peu de soutien de la part de leur gouvernement (Gambles *et al.*, 2006) et il serait pertinent de déterminer comment cela affecte la tension travail-famille pour eux.

BIBLIOGRAPHIE

- Agence du revenu du Canada. (2008). *Prestations canadiennes pour enfants*:
Gouvernement du Canada.
- Allocations familiales. (s.d.). Les différents modes de garde. Retrieved January 5, 2012,
from <http://www.mon-enfant.fr/web/guest/modes-garde/presentation>
- Aspalter, C. (2006). New Developments in the Theory of Comparative Social Policy.
Journal of Comparative Social Welfare, 22(1), 3-22.
- Arts, W., & Gelissen, J. (2002). Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-
the-art report. *Journal of European Social Policy*, 12(137), 137-158.
- Barrère-Maurisson, M.-A. (2003). *Travail, famille : le nouveau contrat* Paris: Gallimard.
- Barrère-Maurisson, M.-A., & Tremblay, D.-G. (2009). *Concilier travail et famille : le
rôle des acteurs France-Québec* Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Beaujot, R. (2000). *Earning & Caring in Canadian Families*. Peterborough: Broadview
Press.
- Beauvais, C., & Dufour, P. (2003). *Articulation travail-famille : Le contre-exemple des
pays dits « libéraux »?* : Les réseaux canadiens de recherche en politiques
publiques, F 34.
- Boltansky, L. et È. Chiapello (1999). La déconstruction du monde du travail (pp. 291-
343), dans *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Éditions Gallimard, Paris, 777 pages.
- Brunel, V. (2004). 6. Une nouvelle façon d'exercer le pouvoir dans l'entreprise (pp 133-
154), dans *Les managers de l'âme. Le développement personnel en entreprise :
nouvelle pratique de pouvoir ?*, Éditions La découverte, Paris, 184 pages.
- Chevrier, J. (2006). La spécification de la problématique. In B. Gauthier (Ed.), *Recherche
sociale : de la problématique à la collecte des données* (pp. 51-84). Québec:
Presses de l'Université du Québec.
- Clasen, J. (2007). Comparative Social Policy and the European Union. In J. Baldock, N.
Manning & S. Vickerstaff (Eds.), *Social Policy* (pp. 601-626). Oxford: Oxford
University Press.
- Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (2001). *Concilier travail et famille:
un défi pour les milieux de travail*. Montréal : Bibliothèque nationale du Québec.

- Crompton, R. (2006). *Employment and the family: the reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. New York: Cambridge University Press.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-Life 'Balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393.
- Crompton, R., Lewis, S., & Lyonette, C. (2007). Continuities, change and transformations In R. Crompton, S. Lewis & C. Lyonette (Eds.), *Women, men, work and family in Europe* (pp. 229-243). New York: Palgrave Macmillan.
- den Dulk, L., & van Doorne-Huiskes, A. (2007). Social policy in Europe : its impact on families and work In R. Crompton, S. Lewis & C. Lyonette (Eds.), *Women, men, work and family in Europe* (pp. 35-57). New York: Palgrave Macmillan.
- Directgov. (s.d.). Parents. Retrieved November 28, 2011, from <http://www.direct.gov.uk/en/Parents/index.htm>
- Duxbury, L. (2001). Leader profiles and 'Quotable Quotes': Linda Duxbury, Carleton University School of Business. Retrieved November 11, 2009, from http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/ell/15linda_duxbury.shtml
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. New Jersey: Princeton University Press.
- Eurofound. (2011). Methodology. Retrieved June 14, 2011, 2011, from <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/eqls/2007/methodology.htm>
- Mercure, D. (2008). Travail et Familles. Des tensions croissantes au cours de la prochaine décennie. In G. Pronovost, C. Dumont, & I. Bitaudeau (Ed.), *La famille à l'horizon 2020* (pp. 147-172). Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Ferrarini, T. (2006). *Families, States and Labour Markets*. Northampton: Edward Elgar.
- Fusulier, B. (2005a). Aux antipodes de la Finlande : le Japon et son modèle alternatif d'articulation travail-famille. In D.-G. Tremblay (Ed.), *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux* (pp. 271-280). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Fusulier, B. (2005b). Concilier emploi-famille en Finlande : un modèle « cumulatif » aujourd'hui contrarié In D.-G. Tremblay (Ed.), *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux* (pp. 259-270). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Gambles, R., Lewis, S., & Rapoport, R. (2006). *The Myth of Work-Life Balance*. Etobicoke: John Wiley & Sons.

- Glover, J. (1992). Studying working women cross-nationally. *Work, Employment and Society*, 6(3), 489-498.
- Gouvernement du Canada. (2008a). *Pour en savoir plus* Publication Retrieved 15/12/2008: http://www.gardedenfants.ca/fr/savoir_plus/document_info.shtml
- Gouvernement du Canada. (2008b). *Le Plan universel pour la garde d'enfants offre du soutien* Publication Retrieved 15/12/2008: <http://www.gardedenfants.ca/fr/soutien/intro.shtml>
- Gouvernement du Canada. (2008c). *Le Plan universel pour la garde d'enfants offre des places* Publication Retrieved 15/12/2008: <http://www.gardedenfants.ca/fr/places/intro.shtml>
- Gouvernement du Québec. (2011). *Services de garde*. Retrieved June 15, 2012 <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/soutien-famille/services-garde/Pages/index.aspx>
- Gouvernement du Québec. (2012). *Régime québécois d'assurance parentale*. Retrieved June 15, 2012 from <http://www.rqap.gouv.qc.ca/>.
- Green, F. (2004). Why has work effort become more intense? *Industrial Relations*, 43(4), 709-741.
- Green, F., & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8, 291-308.
- Hantrais, L. (2000). *Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life*. New York: Palgrave.
- Hantrais, L. (2004). *Family Policy Matters: Responding to Family Change in Europe*. Bristol: The Policy Press.
- Hantrais, L., & Letablier, M.-T. (1996). *Familles, travail et politiques familiales en Europe*. Paris: Presses universitaires de France.
- Higgins, C., & Duxbury, L. (2004). *Qui sont les personnes à risque? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle*. Agence de santé publique du Canada.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lyons, S. (2007). *Réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle : Quoi faire? Quoi éviter?* : Santé Canada.
- Hofferth, S. L., & Deich, S. G. (1994). Recent U,S, Child Care and Family Legislation in Comparative Perspective. *Journal of Family Issues*, 15(3), 424-448.

- Fagnani, J. (2011). Work-family life balance: future trends and challenges. In *OECD The Future of Families to 2030* OECD Publishing.
- Gingras, L., Audet, N., & Nanhou, V. (2011). *Enquête sur l'utilisation, les besoins et les préférences des familles en matière des services de garde, 2009*. Institut de la statistique du Québec.
- Johnson, K. L., Lero, D. S., & Rooney, J. A. (2001). *Recueil travail-vie personnelle 2001*. Guelph: Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux être, Université de Guelph.
- Kelly, E. L. (2006). Work-Family Policies: The United States International Perspective. In E. E. Kossek, M. Pitt-Catsouphes & S. A. Sweet (Eds.), *The work and family handbook : multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches* (pp. 99-124). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kotowska, I., Matysiak, A., Styrac, M., Pailhé, A., Solaz, A., & Vignoli, D. (2010). *Second European Quality of Life Survey Family and Work*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Lee-Gosselin, H. (2005). Pourquoi des entreprises mettent en place des mesures de conciliation emploi-famille? In D.-G. Tremblay (Ed.), *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux* (pp. 135-164). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Lewis, J., & Campbell, M. (2007). Work/Family Balance Policies in the UK since 1997: A New Departure? *Journal of Social Policy*, 36(3), 365-381.
- Lewis, J. (2009). *Work-Family Balance, Gender and Policy* Northampton: Edward Elgar.
- Lippe, T. v. d., Jager, A., & Kops, Y. (2006). Combination Pressure The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries. *Acta Sociologica*, 49(3), 303-319.
- Malenfant, R. (2006). Le partage de la conciliation travail-famille est-il un projet utopique pour les femmes? *Équilibre*, 1(3), 4-17.
- Marshall, K. (2009). *Utilisation par les pères des congés parentaux payés* Retrieved from <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008106/pdf/10639-fra.pdf>.
- Méda, D. (2005). La conciliation emploi-famille et les temps sociaux. In D.-G. Tremblay (Ed.), *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux* (pp. 13-34). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (2010). Le congé de paternité. Retrieved January 4, 2012, from <http://www.travail-emploi->

- sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/maternite-paternite-adoption,1975/le-conge-de-paternite,12743.html
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (2010b). Le congé parental d'éducation. Retrieved January 4, 2012, from <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/conges-et-absences-du-salarie,114/le-conge-parental-d-education,12819.html>
- OCDE. (2002). *Bébés et employeurs : comment réconcilier travail et vie de famille* (Vol. 1). Paris: Les Éditions de l'OCDE.
- OCDE. (2004). *Bébés et employeurs - Comment réconcilier travail et vie de famille (Volume 3): Nouvelle-Zélande, Portugal et Suisse*. Paris: Les Éditions de l'OCDE.
- OCDE. (2005). *Bébés et employeurs - Comment réconcilier travail et vie de famille (Volume 4): Canada, Finlande, Royaume-Uni et Suède*. Paris: Les Éditions de l'OCDE.
- OCDE. (2007a). Highlights UK (Publication. Retrieved March 30, 2008, from OCDE Family Database: www.oecd.org/els/social/family/database)
- OCDE. (2007b). LMF2: Maternal employment rates (Publication. Retrieved March 3, 2008: www.oecd.org/els/social/family/database)
- OCDE. (2007c). PF1: Public spending on family benefits (Publication. Retrieved March 3, 2008: www.oecd.org/els/social/family/database)
- OCDE. (2007d). PF7: Key characteristics of parental leave systems (Publication. Retrieved March 3, 2008: www.oecd.org/els/social/family/database)
- OCDE. (2007e). Highlights Italy: Babies and Bosses – Policies towards reconciling work and family life. Retrieved November 13, 2011, from <http://www.oecd.org/dataoecd/20/23/39696356.pdf>
- OCDE. (2008). L'OCDE estime nécessaire d'améliorer les politiques de garde d'enfants pour obtenir un meilleur équilibre entre travail et vie privée (Publication Retrieved April 30, 2008: http://www.oecd.org/document/55/0,3343,fr_2649_37419_39699831_1_1_1_37419,00.html)
- OCDE. (2009). *Doing Better for Families*. Paris: OCDE.
- OCDE. (2010). LMF2.7: Subjective well-being and satisfaction with work-life balance (Publication. Retrieved March 27, 2011: www.oecd.org/els/social/family/database)

- OCDE. (2010b). LMF1.2: Maternal employment rate (Publication. Retrieved November 11, 2011: www.oecd.org/els/social/family/database)
- OCDE. (2010c). LMF2.5D: Average weekly hours allocated to care activities (Publication. Retrieved November 11, 2011: www.oecd.org/els/social/family/database)
- OCDE. (2010d). LMF2.5: Time use for work, care and other day-to-day activities (Publication. Retrieved November 11, 2011: www.oecd.org/els/social/family/database)
- OCDE. (2010e). PF2.2: Use of childbirth-related leave by mothers and fathers (Publication. Retrieved November 11, 2011: www.oecd.org/els/social/family/database)
- OCDE. (2010f). PF3.3: Informal childcare arrangements (Publication. Retrieved November 11, 2011: www.oecd.org/els/social/family/database)
- OCDE. (2010g). PF3.4: Childcare support (Publication. Retrieved November 11, 2011: www.oecd.org/els/social/family/database)
- OCDE. (2010h). PF4.1: Typology of childcare and early education services (Publication. Retrieved November 11, 2011: www.oecd.org/els/social/family/database)
- OCDE. (2011). PF2.1: Key characteristics of parental leave systems (Publication. Retrieved November 11, 2011: www.oecd.org/els/social/family/database)
- OCDE. (2011b). PF3.2: Enrolment in childcare and pre-schools (Publication. Retrieved November 11, 2011: www.oecd.org/els/social/family/database)
- Pfau-Effinger, B. (2005). Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation. *Journal of Social Policy*, 34(1), 3-20.
- Pfenning, A., & Bahle, T. (2000). *Families and Family Policies in Europe: Comparative Perspectives*. New York: Peter Lang.
- Pronovost, G. (2008). Le temps parental à l'horizon 2020. In G. Pronovost, C. Dumont, & I. Bitaudeau (Ed.), *La famille à l'horizon 2020* (pp. 195-210). Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Ronfani, P. (2001). Children, Law and Social Policy in Italy. *International Journal of Law, Policy and the Family*, 15(2), 276-289.
- Santé et Services sociaux du Québec. (2011). *Évolution du taux d'activité selon l'âge et selon le sexe*. Retrieved September 10, 2012, from <http://www.msss.gouv.qc.ca/statistiques/sante-bien-etre/index.php?Evolution-du->

- taux-dactivite-selon-lage-et-selon-le-sexe&PHPSESSID=39d2ff5ec848a839a647422b0bcf66d0.
- Santé et Services sociaux du Québec. (2011b). *Évolution du travail à temps plein et à temps partiel, selon le sexe*. Retrieved September 10, 2012, from <http://www.msss.gouv.qc.ca/statistiques/sante-bien-etre/index.php?Evolution-du-travail-a-temps-plein-et-a-temps-partiel-selon-le-sexe&PHPSESSID=39d2ff5ec848a839a647422b0bcf66d0>.
- Santé et Services sociaux du Québec. (2011c). *Moyenne quotidienne de temps consacré aux activités domestiques, selon le sexe*. Retrieved September 10, 2012, from <http://www.msss.gouv.qc.ca/statistiques/sante-bien-etre/index.php?Moyenne-quotidienne-de-temps-consacre-aux-activites-domestiques-selon-le-sexe&PHPSESSID=39d2ff5ec848a839a647422b0bcf66d0>.
- Santé et Services sociaux du Québec. (2011d). *Nombre d'heures consacrées aux soins ou à l'aide aux personnes âgées, selon le sexe*. Retrieved September 10, 2012, from <http://www.msss.gouv.qc.ca/statistiques/sante-bien-etre/index.php?Nombre-dheures-consacrees-aux-soins-ou-a-laide-aux-personnes-agees-selon-le-sexe&PHPSESSID=39d2ff5ec848a839a647422b0bcf66d0>.
- Service Canada. (2012). *Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi*. Retrieved January 6, 2012, from http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/maternite_parentales.shtml
- Sondergard, K. (2008). La flexicurité danoise - et tout ce qui l'entoure. *Chronique internationale de l'IRES*, 110, 43-51.
- Statistiques Canada. (2006). *Graphique 3: La grande majorité des mères prennent un congé de maternité, alors que les pères prennent un congé annuel ou parental*. Retrieved. from <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-625-x/2007002/c-g/4054999-fra.htm>.
- Statistiques Canada. (2006b). *La garde des enfants : un profil de huit ans*. Retrieved January 6, 2012 from <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/060405/dq060405a-fra.htm>.
- Statistiques Canada. (2006c). *Enquête sociale générale : Travail rémunéré et non rémunéré*. Retrieved January 6, 2012 from <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/060719/dq060719b-fra.htm>.
- Statistiques Canada. (2010). *Women in Canada: Paid Work*. Retrieved January 6, 2012, from <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/101209/dq101209a-eng.htm>
- Statistiques Canada. (2012). *Work - Weekly Hours Worked*. Retrieved June 6, 2012, from <http://www4.hrsdc.gc.ca/.3ndic.1t.4r@-eng.jsp?iid=19>

- St-Amour, N. (2005). Les impacts de la conciliation emploi-famille sur la santé. In D.-G. Tremblay (Ed.), *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux* (pp. 69-79). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- St-Onge, S., Guérin, G., Trottier, R., Haines, V., & Simard, M. (1994). L'équilibre travail-famille : un nouveau défi pour les organisations *Gestion, revue internationale de gestion*, 19(2), 64-73.
- Tremblay, D.-G., & Dagenais, L. F. (2002). *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail* Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G. (2004). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec: Télé-Université.
- Tremblay, D.-G. (2005). La conciliations emploi-famille et les temps sociaux : le Québec en comparaison d'autres pays. In D.-G. Tremblay (Ed.), *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux* (pp. 231-258). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Wall, K. (2007). Main Patterns in Attitudes to the Articulation Between Work and Family Life: a Cross-National Analysis. In R. Crompton, S. Lewis & C. Lyonette (Eds.), *Women, men, work and family in Europe*. New York: Palgrave Macmillan.